

# le journal

Fédération FO de la métallurgie



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

**Journée des USM, des DSC, des coordinateurs  
et des représentants syndicaux nationaux**

# Une organisation tournée vers l'avenir

**Plus de 200 métallos FO se sont retrouvés le 13 novembre autour de l'équipe fédérale pour la journée des USM, DSC, coordinateurs et délégués syndicaux nationaux. Ils se sont penchés ensemble sur les problématiques du développement syndical et les défis qui attendent notre organisation.**

Atos - p. 13  
PSE sur le site de Carros

Handicap - p. 14  
Le groupe de travail s'installe

Services de l'automobile - p.20  
Le séminaire national fait le plein

# 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** :

+0,1 % en octobre (+0,1 % hors tabac) ;

+2,2 % en glissement sur les 12 derniers mois (+1,8 % hors tabac).

**Chômeurs** : 3 472 800

(catégorie A, publiés le 25 août 2018)

**Indice de référence des loyers** :

128,45 (3<sup>ème</sup> trimestre 2018).

**Taux d'intérêt (23 octobre)** :

-0,15 % au jour le jour.

## 3 Editorial

## 4 L'événement

Journée des USM, des DSC, des coordinateurs et des délégués syndicaux nationaux : une organisation tournée vers l'avenir

4-11

## 13 Actualité sociale

Atos Carros refuse de disparaître

13

## 13 Actualité syndicale

Essilor : y voir plus clair

13

Le handicap a son groupe de travail

14

USM du Bas-Rhin : le dynamisme retrouvé

18

Amtcor : une force qui compte

18

USM de Normandie : plus forts ensemble

19

Séminaire de la coordination nationale des services de l'automobile : au service de l'automobile

20-27



## 29 Vos droits

Protection des données : les nouvelles règles

29

## 30 Jeux

Des métaux et des mots

30



Et toujours  
l'information  
en ligne sur...

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



## FO après la crise

Issue de la première confédération syndicale créée en 1895 (la CGT), la CGT Force Ouvrière, communément appelée FO, a vu le jour en 1948 pour s'opposer à la mainmise d'un parti politique sur le syndicat (à savoir le PC) et préserver l'indépendance syndicale. Cette indépendance s'applique vis-à-vis de toutes les structures extérieures au syndicat, sans exclure les contacts de caractère démocratique, voire les alliances en cas de danger pour les libertés fondamentales. Elle implique également de se donner les outils de cette indépendance, dont la libre négociation en matière économique et sociale. Ni étatiste, ni révolutionnaire mais républicaine et réformiste, telle est Force Ouvrière. Républicaine par son attachement viscéral aux valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité, donc au service public. Réformiste par sa volonté d'améliorer progressivement les choses, de trouver les compromis assurant le progrès économique, social et humain.

L'un des principes fondamentaux de son fonctionnement est le fédéralisme, par opposition au centralisme dit démocratique, c'est-à-dire une grande autonomie des structures qui la composent. Autre caractéristique de FO : c'est historiquement une terre d'accueil pour des militant(e)s exclu(e)s d'autres organisations, ce qui peut faire dire ou écrire que, parfois, elle peut apparaître comme une auberge espagnole.

Aujourd'hui, après 70 ans d'existence, FO est en quelque sorte à la croisée des chemins. Elle traverse une crise inédite. Mais si une crise peut être un danger, elle peut aussi être une opportunité. Dans une période que l'on peut qualifier de troublée et problématique aux plans international, européen et national, il est essentiel que FO garde son cap réformiste, ses valeurs et son caractère internationaliste, y compris par ses exigences européennes. Par définition et pragmatisme, un syndicat réellement et sincèrement réformiste ne peut pas être 100 % pour ou contre, parce que la vie n'est pas binaire ou référendaire. Fondamentalement, les valeurs ou pratiques de FO sont actuelles et d'avenir. Un contrat vaut toujours mieux qu'un oukase.

Respecter les principes et valeurs de notre syndicalisme, c'est aussi respecter les salarié(e)s et nos adhérent(e)s dans leur liberté et leurs idées,

en attendant qu'en retour ils respectent les valeurs du syndicat. Ce qui exclut bien entendu tout fichier déshonorant. Je n'épilouterai pas sur les soi-disant déboires financiers de FO qui n'en sont pas et la malveillance diffamatoire qui peut accompagner des articles en mal de sensationnel. Et, par soucis d'indépendance syndicale, je n'alimenterai pas de polémique sur nos débats internes et les décisions que nos instances seront amenées à prendre démocratiquement, démocratie interne reposant sur le paiement régulier des cotisations par les structures, fondement du fédéralisme cher à FO. Dans le cadre de l'élection du secrétaire général de la confédération, j'espère que la sagesse l'emportera et que celui qui sera élu, apportera de la sérénité et mettra tout en œuvre pour remettre en ordre de marche notre organisation syndicale.

Aujourd'hui, la fédération des métaux FO que je représente entend que FO conserve sa ligne réformiste exigeante, basée sur sa liberté de réflexion et d'engagement. On peut être avec d'autres dans une action commune mais nous ne pouvons pas être de ceux qui abdiquent en disant systématiquement oui ou non. Et je le dis clairement : ceux qui rêvent d'un rapprochement organique avec la CGT se trompent lourdement et confondent syndicalisme et politique. Aujourd'hui, certains présentent FO, ce qui est nouveau et dangereux, comme une organisation composée de courants divers et organisés. C'est une erreur. FO peut avoir des minoritaires, non des minorités organisées.

Le syndicat est un outil au service des salariés, de principes et de valeurs, c'est cela l'essentiel. Tout le reste n'est qu'opportunisme et danger. Faire vivre et grandir notre syndicalisme libre et indépendant est notre seul objectif et ce qui guide notre ligne de conduite.

*FO reproduit ci-contre la tribune que Frédéric Homez, secrétaire général de la Fédération FO de la Métallurgie, a publiée dans le quotidien Les Échos du 19 novembre, quelques jours avant l'élection du nouveau secrétaire général de la Confédération FO.*



*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*

*Journée des USM, des DSC, des coordinateurs*

## Une organisation

*tournée vers l'avenir*

**Avec plus de 200 participants contre 130 l'an dernier, l'édition 2018 de la journée des USM et DSC, qui s'est tenue le 13 novembre à la Confédération, a été un joli succès et une belle illustration de la vitalité de notre Fédération. Réunis autour de l'équipe fédérale et de son secrétaire général Frédéric Homez, les métallos FO se sont penchés sur les problématiques du développement syndical, les moyens de faire vivre notre organisation au plus près du terrain et les mutations du monde du travail qui sont autant de défis pour notre Fédération. Combatifs et déterminés, les participants ont mené de fructueux échanges, animés par la volonté de faire grandir notre organisation pour mieux défendre l'industrie et les salariés.**

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez a pris la parole pour conclure les travaux de cette journée de formation destinée aux USM, aux DSC, aux coordinateurs et aux délégués syndicaux nationaux. Il s'est félicité de la forte participation des métallos FO à cette journée, belle illustration du dynamisme de notre organisation. Il a profité de ce moment d'échange privilégié pour rassurer les délégués qu'avec l'équipe fédérale, ils avaient entendu les inquiétudes et les demandes de précisions autour des négociations sur la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie. Il est d'ailleurs revenu sur les garanties que notre Fédération a d'ores et déjà obtenu dans le thème des nouvelles classifications – le cadre restera cadre, les salariés resteront associés à l'élaboration des fiches de poste, etc. – et a rappelé que la notion d'autonomie avait été évoquée dans les discussions sur le temps de travail.

Il a poursuivi en évoquant le dossier des retraites, rejoignant de nombreux participants sur le fait que ce combat approchait et qu'il était impératif de ne pas le perdre. « Si nous voulons l'emporter, a-t-il prévenu, il va falloir informer les salariés, leur expliquer nos positions et les dangers que leur fera courir la réforme, communi-

quer efficacement, le tout dans un but simple : convaincre. Si nous n'y parvenons pas, nous ne mobiliserons pas et perdrons ce combat. » Il a sur ce point exprimé toute sa confiance à l'équipe confédé-

**Frédéric Homez :**

**« nous devons convaincre »**



rale pour œuvrer en ce sens après la regrettable actualité qui a été la sienne récemment.

### **Dynamisme**

Très attendu par les participants sur le sujet, Frédéric Homez a retracé la chronologie des liens entre la Confédération et notre Fédération, ainsi qu'entre leurs secrétaires généraux. A la lumière des récents événements ayant abouti au départ du successeur de Jean-Claude Mailly, il a salué l'attitude des métallos lors du congrès confédéral de Lille et a expliqué avoir pris rapidement ses responsabilités après les révélations sur les fichiers « pour régler le problème et protéger notre organisation. Dans cette affaire, les métallos FO et notre Fédération ont aussi été attaqués. Pourtant, nous n'avons pas à rougir de nos actes ou de nos positions, bien au contraire. » Il a conclu en appelant de ses vœux l'apaisement et la mise en place d'un nouveau secrétaire général afin de remettre l'organisation en ordre de marche. « Vous pouvez compter sur moi et sur la Fédération FO de la métallurgie pour agir en ce sens. »



et des délégués syndicaux nationaux

## **Gérard Ciannarella :** **« restez revendicatifs »**

Le secrétaire fédéral en charge de la coordination des USM Gérard Ciannarella est monté à la tribune pour un point sur ces structures départementales qui sont le fer de lance de notre Fédération sur le terrain. Le tableau qu'il a brossé est plus qu'encourageant et montre bien l'implication des métallos FO dans le développement de notre organisation. Avec 61 USM couvrant chacune un à deux départements, le maillage du territoire français est presque complet. Seuls 16 départements n'ont pas d'USM mais des syndicats de localité. Gérard Ciannarella a salué l'efficacité des structures existantes, qui utilisent les outils mis au point par l'équipe fédérale ainsi que l'accès au fichier Mars pour affiner leurs plans de développement en ciblant plus précisément les entreprises. Elles sont aussi particulièrement attentives au respect de leurs obligations légales, comme la tenue régulière d'assemblées générales ou de congrès. Comme l'a expliqué le secrétaire fédéral, elles sont soumises aux critères de représentativité, dont la transparence financière et les AG font partie. Elles s'assurent donc que leurs résultats sont et seront incontestables. Gérard Ciannarella a conclu en les félicitant pour leur dynamisme, pour l'arrivée d'une nouvelle génération de secrétaires d'USM mais aussi pour l'imbrication et la plus forte collaboration entre USM, DSC et coordinateurs. « Restez créatifs, pertinents et revendicatifs, leur a-t-il lancé. Soyez fiers d'être FO ! »



## **Jean-Yves Sabot :** **« la formation intègre l'existence du CSE »**

Le trésorier fédéral a pris la parole pour un point sur le dispositif de formation de notre Fédération, organisé en deux pôles ayant chacun une logique propre. D'un côté, la formation syndicale telle que prévue par le code du Travail avec un congé formation pris en charge par l'employeur. Concoctée par FO Métaux, ce parcours de formation comprend de nombreux modules collant aux problématiques des métallos. De l'autre côté, l'APSAC, organisme de formation professionnelle disposant de tous les agréments, ayant vocation à s'adresser aux représentants du personnel – pas seulement de FO – avec les moyens prévus par la loi, notamment le 0,2 %. « Ces deux dispositifs sont complémentaires, a résumé Jean-Yves Sabot, et coexistent en ayant chacun leur propre philosophie. » Caractéristique commune cependant : la réactivité. Ainsi, dès février 2018, quelques semaines après la parution des décrets, notre Fédération proposait un stage de formation CSE afin d'apporter aux équipes syndicales les éléments indispensables pour aller négocier la mise en place de cette nouvelle instance. Rien qu'au premier semestre, 30 sessions ont permis de former plus de 500 métallos ! « Depuis, nous avons intégré l'existence et la logique du CSE sur l'ensemble du parcours de formation », a révélé Jean-Yves Sabot. Concernant les USM, il a expliqué que le stage « animer son USM » avait été rénové afin de mieux répondre aux besoins de ces structures et de leurs équipes, mais aussi de favoriser des liens plus étroits au niveau régional, ainsi qu'entre USM et coordinations. Les évolutions de la jurisprudence ont également trouvé leur place dans le dispositif. Il a ensuite complété le propos sur les classifications en expliquant que la formation syndicale anticipait d'ores et déjà le futur dispositif et menait une réflexion en profondeur sur le sujet.



## **Valentin Rodriguez :** **« préserver les classifications »**

Le délégué fédéral et membre de la CA Fédérale Valentin Rodriguez, responsable du service juridique, est intervenu sur plusieurs thématiques, au premier rang desquelles la représentativité. Il a expliqué la récente intervention de notre Fédération auprès de la Direction Générale du Travail (DGT) pour un nouveau calcul des mesures du 2ème cycle. En effet, sur la période 2013-2017, les règles de calcul appliquées surévaluaient le poids des cadres dans les conventions collectives territoriales et minimisaient ainsi la place de FO. Notre organisation a obtenu gain de cause et les nouvelles mesures ont ainsi permis de gagner jusqu'à 5 % dans certains départements ! Prévenant que la mise en place des CSE allait, de facto, concentrer les mesures du prochain cycle sur seulement deux années (2018 et 2019), il a incité les métallos à ne pas attendre les protocoles pré-électoraux pour négocier avec les entreprises sur la mise en place des CSE et à mettre à profit les outils de la Fédération sur le sujet. Il a également indiqué que les premiers résultats remontés à la Fédération situaient FO autour des 30 %, confirmant la force de notre organisation là où elle est implantée.

Valentin Rodriguez est ensuite revenu sur la refonte en cours du dispositif conventionnel de la métallurgie, et plus particulièrement sur le projet d'accord autour des classifications, auxquelles sont très attachés les métallos FO. Après un rappel technique sur l'actuel système, qui classe les postes et non les salariés, il a expliqué ce qui était susceptible de changer, des seuils d'accueil aux critères de classement des postes, comme cela avait été fait dans les circulaires fédérales ces derniers mois. « Les premiers tests menés sur ce projet de dispositif semblent probants, a-t-il confié, mais des détails restent à régler comme, notamment, l'élaboration d'un guide paritaire. »



## **Laurent Smolnik :** **« oser s'adresser aux cadres »**

Le secrétaire fédéral Laurent Smolnik a présenté les travaux et initiatives de notre Fédération pour le développement auprès des cadres, dont la part ne cesse de croître dans la population active. Ne sachant pas que la représentativité de notre organisation sur la convention collective ingénieurs et cadres, et donc sa capacité à négocier, tenait à peu de voix, il a souligné l'urgence qu'il y a à agir.

« Nous avons certes de beaux succès, comme chez Airbus Opérations, ou plus récemment chez ELM Leblanc, Bosch Moulins ou ArcelorMittal Fos-sur-Mer, a-t-il reconnu. S'il n'y a pas de formule magique, il y a cependant des résultats parce que les métallos FO se décomplexent et osent enfin s'adresser aux cadres. » Le travail accompli par la Fédération sur ce dossier a d'ailleurs été des plus utiles. Laurent Smolnik a détaillé les avancées réalisées depuis la journée des USM 2017, en particulier la mise en place du groupe cadres (GTC) piloté par Julien Le Pape et les actions menées en Région Parisienne. Il a ainsi présenté l'antenne installée par notre Fédération dans le quartier de La Défense sous le nom de « FO You ! » ainsi que les différents outils de communication à destination des cadres lancés sous cette étiquette.

Distribution régulières de flyers, création d'une newsletter, alimentation d'un compte Twitter dont le contenu est compilé et adressé aux métallos FO et aux cadres qui le désirent plusieurs fois par semaine : « nous avons déjà beaucoup avancé et les projets ne manquent pas, a déclaré Laurent Smolnik. Face à cette population aussi mobile que sollicitée, nous avons des cartes à jouer pour nous positionner comme interlocuteurs privilégiés, créer du lien et convaincre de nous rejoindre. »



## Interventions des délégués

« renforcer notre poids »



**Michel Lagrange, USM de l'Allier**

« Grâce à l'intervention de notre Fédération auprès de la DGT, nous avons gagné 1 % et sommes parvenus à 39,87 %. Nous sommes en pleine négociations de protocoles pré-électoraux depuis octobre, essentiellement dans de petites entreprises car dans les plus grandes, tout se passe au niveau groupe. Cela n'a rien de facile car les directions savent très bien ce qu'elles veulent et comment y parvenir. Cela va rarement dans le sens de l'intérêt des salariés et de leur défense. Néanmoins, le processus nous permet de nouer des contacts et d'attirer de nouveaux adhérents. Nous avons également créé il y a quelques années un syndicat des isolés du département de l'Allier. C'est un vrai succès puisque nous avons multiplié par plus de 4 en trois ans. »



**Gérard Ramirez, USM des Bouches-du-Rhône**

« Dans la perspective de la mise en place du CSE, nous allons à la rencontre de tous les syndicats et sections syndicales pour rappeler aux équipes la nécessité de négocier sur le sujet pour obtenir plus que le minimum légal. L'USM 13 a le développement bien ancré dans ses gènes, ce n'est pas par hasard que nous sommes la première organisation syndicale du département. Nous oeuvrons efficacement au développement par la création de nouvelles implantations. L'an dernier, dix ont vu le jour. Concernant le dispositif conventionnel de la métallurgie, notamment les classifications, nous mettons à profit la documentation et les explications de la Fédération, bien conçus et bien utiles. Nous comptons également amplifier

nos initiatives en direction des cadres, toujours en utilisant les outils FO Métaux. »



**Jean-François Knepper, DSC Airbus commercial aircrafts**

« Malgré un contexte difficile, nous devons conserver et accroître l'influence de FO dans nos entreprises. Le CSE nous impose du travail supplémentaire en nous faisant changer de cadre

mais nous avons retroussé les manches et obtenu chez Airbus un bon accord sur ce point. Notre base est solide, le taux de syndicalisation chez nous est fort et constant, les jeunes nous rejoignent et nous sommes confiants pour le cycle électoral qui nous attend en 2019. Comme dans beaucoup d'entreprises, nous voyons croître la population cadres et mesurons l'enjeu que cela représente. Il faut aller au contact, apporter des réponses par un syndicalisme de proximité. Cela demande du temps mais cela fonctionne ! Les cadres sont demandeurs d'informations sur leur entreprise et son avenir car cela les concerne directement, et nous comptons justement leur en donner via une analyse stratégique sur Airbus et son organisation à laquelle nous travaillons. Montrons-leur qu'on est peut être syndicaliste et aimer son entreprise. »



**David Thourey, DSC ArcelorMittal Méditerranée**

« Sur le plan de la représentativité, nous sommes partis de loin il y a quelques années, à Fos-sur-Mer, et nous venons de passer la barre des 25 %. Nous n'avons pas de recette miracle. Il

nous a fallu de l'énergie, de la conviction, du terrain, et surtout mettre à profit tout ce que nous

*Les DSC et les secrétaires d'USM se sont succédé à la tribune pour échanger sur leurs problématiques et remercier la Fédération pour son aide dans les démarches de développement syndical. Ils ont également salué le sens des responsabilités de Frédéric Homez et son action rapide et fidèle aux principes de notre organisation lors des récents événements qui ont perturbé la vie de FO. Tous se sont dits fiers de pouvoir s'appuyer sur la Fédération FO de la métallurgie.*

avons pu apprendre en suivant les parcours de formation fédérale. La Fédération a répondu à chacune de nos sollicitations et cela a permis de faire la différence. L'aide et les conseils fournis par le service juridique ont beaucoup compté et le coup de main de l'USM 13 a été plus qu'utile. Nous avons pu négocier efficacement sur le CSE. Nous avons efficacement poursuivi en parallèle notre travail de syndicalisation au contact des salariés. La progression de notre organisation est le fruit d'un effort collectif. »



**Dominique Sciot, DSC Nexans, USM des Ardennes**

« Notre département fait partie de ceux où l'industrie est menacée de disparaître et où un nombre croissant d'emplois sont dans la balance, le dossier le plus emblématique étant celui d'Invicta. Dans ce contexte, poursuivre le développement syndical au travers de l'USM n'est pas une question de volonté mais de moyens. Être plus présents au niveau régional en favorisant un rapprochement des USM est une bonne idée mais nous avons encore du mal à la mettre en application. Au niveau de Nexans, l'annonce d'un plan de restructuration vient de

tomber. Si les précisions sont encore à venir, nous redoutons les pertes d'emplois et surtout de potentielles fermetures de sites. Cela ne nous aide pas dans le cadre de notre campagne électorale en vue de la mise en place des CSE. D'ailleurs, avec cette nouvelle instance qui va exiger que nous fassions plus avec moins de moyens humains et financiers, nous faisons face à une difficulté supplémentaire pour renouveler les rangs syndicaux. »



**Mariano Herranz, USM des Yvelines**

« Notre département est en pleine mutation. Ce bassin industriel voit les ouvriers disparaître au profit des cadres. S'adresser à eux et les convaincre de rejoindre notre organisation est devenu une question de survie. Heureusement, notre Fédération a su se saisir de cette question et prendre des initiatives qui vont dans le bon sens. Sur les classifications aussi, FO Métaux fait ce qu'il faut. Cependant, sur un sujet si technique, nous avons parfois du mal à communiquer simplement.

Concernant les CSE, si nous avons su trouver des solutions sur sa mise en place, il n'en résulte pas moins une perte de moyens humains et financiers que nous devons palier. Là encore, l'aide de notre Fédération fera la différence. »



**Christian Merot, USM du Maine-et-Loire, DSC Atos**

« Nous avons lancé notre plan de développement au niveau de l'USM afin de faire remonter notre représentativité, et donc celle de notre Fédération, car

nous avons tous besoin que FO pèse davantage. Nous préparons les négociations sur les mini salariaux dans le département car le dossier des salaires est une priorité absolue aujourd'hui. Le travail en cours sur les classifications nous inquiète car on risque de passer de la classification du salarié à celle du poste avec une décision n'appartenant qu'à l'employeur. Une carrière ne se faisant plus sur un seul poste, il est impératif d'obtenir des garanties sur les seuils d'accueil, notamment pour les cadres, et sur les transpositions de carrière d'un système à l'autre. Préserver l'ancienneté est tout aussi important. Chez Atos, nous avons 80 % de cadres et notre travail à cet égard fonctionne car nos initiatives les concernent directement. Ce n'est pas de tout repos mais en agissant et en



communiquant sur leurs préoccupations, nous parvenons à convaincre. Sur les CSE, il a fallu batailler contre les projets de la direction mais le poids de FO a fait la différence. »



## **William Olivo, USM de la Haute-Marne**

« Nous comptons 22 syndicats dans notre département, dont six dans des grandes entreprises, essentiellement des fonderies. Sur l'ensemble de nos responsables, nous ne comptons cependant qu'une seule femme, récemment devenue déléguée syndicale suite à la mise en place du CSE. Dans cette entreprise, la direction a tenté de tout organiser à sa main et il a fallu toute la pugnacité de notre organisation pour obtenir un PAP acceptable. Ce genre de combat n'est malheureusement pas isolé. C'est d'ailleurs sur presque tous les dossiers qu'il faut se battre. Nous en

avons eu l'illustration dernièrement lors des négociations sur les mini salariaux avec la chambre patronale. Mais cela porte ses fruits : FO pèse plus de 25 % dans la Haute-Marne. Ce poids et cette énergie, nous allons en avoir à nouveau besoin très bientôt, avec un combat qui s'annonce essentiel : celui des retraites. Restons forts et mobilisés ! »



## **Philippe Penin, coordinateur Continental**

« La négociation sur la mise en place du CSE n'a pas été de tout repos et nous n'avons pas obtenu d'heures de délégation supplémentaire ni réussi à faire sauter le verrou des trois mandats successifs. Nous ne nous battons pas moins pour autant. Concernant le contrat de chantier et l'accord signé par notre organisation, les remontées de terrain des sous-traitants devront nous inciter à une réflexion en profondeur sur l'opportunité de reconduire ou non le dispositif dans trois ans. Sur le projet de classification, il faudra absolument une grille de transition, sans quoi les directions joueront les salaires et les postes à la baisse. Sur le périmètre de Continental, près de 1 200 salariés ont été externalisés dans des structures ouvertes aux marchés financiers. Notre travail pour rester représentatif donne des résultats : nous dépassons les 50 % sur Rambouillet et les 30 % sur Cergy. Les initiatives de la Fédération sur les cadres nous sont très utiles. »



## **Mariette Rih, DSC Renault**

« Dans l'accord sur le CSE négocié et signé par FO, nous avons pu faire inclure un volet sur l'accompagnement des parcours syndicaux, pour prendre en compte le sort de celles et ceux dont les mandats disparaissent. Nous avons également eu d'autres avancées sur les représentants de proximité dans ce qui est, globalement, un bon accord. Au plan du développement, nous devons nous renforcer là où nous sommes présents, revenir là où nous ne sommes plus et créer de nouvelles implantations. Les élections à venir sur le Technocentre seront importantes car ce site concentre beaucoup de jeunes cadres, où nous avons adopté un discours qui leur est directement adressé. Le scrutin sur Choisy-le-Roi, un des plus petits établissements, sera le contre-point du Technocentre et les deux seront riches d'enseignements. Beaucoup reposera à l'avenir sur une proximité que nous sommes en train de bâtir. »



## **Gilles Chambas, USM du Puy-de-Dôme**

« Via les négociations sur le CSE et les PAP, nous comptons créer des contacts et poser les jalons pour de futures implantations. C'est en pesant plus que nous ga-

rantirons notre indépendance, et nous en aurons besoin car de plus en plus de réformes nous imposent un rapport de force. Face à des pouvoirs publics et patronaux souvent trop rigides, nous incarnons une force de proposition et nous devons le faire savoir. Au plan industriel, l'activité redémarre, surtout dans l'aéronautique, mais la situation des salariés reflète surtout une répartition des richesses toujours plus inégale. Autant nous nous félicitons des investissements dans du matériel et de la formation, autant les politiques salariales et l'absence de plan de carrière permettant de vraies évolutions professionnelles est devenue insupportable. Nous battons pour changer et répondre aux justes attentes des salariés. »



## **Olivier Repeš, USM du Rhône, DSC Renault Trucks**

« Les élections qui tombent dans toutes les entreprises pour mettre en place les CSE représentent un véritable challenge. Côté dialogue social, nous nous sommes

battus sur les RAG, qui étaient à zéro depuis des années avec des coefficients inférieurs au Smic et avons réussi à faire réévaluer la grille. Au plan du développement syndical, les grandes unités comme Framatome ou Renault Trucks tirent leur épingle du jeu mais plusieurs dizaines de sections ont besoin d'aide et cela prend beaucoup de temps. A cet égard, la formation syndicale a largement prouvé son utilité mais il nous faudrait des outils réutilisables. Chez Renault Trucks, après avoir perdu notre représentativité suite à la loi de 2008, nous avons lentement recon-

quis les sites (sauf un) et fait des adhésions. Nous allons poursuivre et tout faire pour atteindre la première place. »



**Daniel Barberot, coordinateur Safran**

« Avec 40 000 salariés en France répartis sur 80 sites, nous avons de bons accords de dialogue social mais avec le passage au CSE, le groupe revoit l'ensemble à la baisse malgré sa bonne santé financière et nous avons du mal à nous faire respecter. Grâce aux formations syndicales, nous poursuivons notre développement et mettons tout en œuvre pour accroître notre représentativité en nous développant sur les sites où nous sommes absents. Sur le dispositif conventionnel de la métallurgie, si nous saluons le travail accompli par la Fédération,

nous constatons que les salariés s'inquiètent d'une possible disparition des seuils d'accueil ou d'une perte de repères sur les classifications. Il faut obtenir des garanties et préparer des formations pour nous permettre d'intégrer les nouveaux textes. »



**Florence Coppel, DSC Thalès Alenia Space**

« Chez Thalès Alenia Space, FO est majoritaire sur les trois collèges dans une entreprise qui compte 70 % de cadres. Nous essayons de fournir des réponses adaptées aux besoins et demandes des salariés face au renouveau générationnel qui suscite de nouveaux besoins, notamment en termes de management participatif, de confiance et d'autonomie. Cela se traduit notamment par une forte demande sur le télétravail, un sujet sur lequel nous sommes très actifs via un accord bien négocié, et qui commence même à concer-

ner les ouvriers ! Le temps partiel annualisé fait également l'objet de toutes

les attentions. Nous faisons beaucoup de conseils, de service et d'information autour des préoccupations directes des salariés et c'est ainsi que nous parvenons à les syndiquer. »



**Jean-Paul Delahaie, USM du Nord**

« Malgré une situation tendue pour les 280 salariés de l'aciérie Ascoval, la situation industrielle dans le Nord s'améliore. Notre travail de développement syndical se poursuit sans relâche et nous créons régulièrement de

nouvelles implantations. Notre ambition est de revenir chez MCA Maubeuge et nous y travaillons depuis de longues années, notamment avec l'aide de la Fédération. Pour y parvenir, nous misons sur la formation syndicale, un domaine sur lequel l'apport fédéral est considérable, comme nous l'avons récemment vu autour des CSE. En juillet dernier, toujours avec la Fédération, nous avons lancé une formation Référent handicap qui a, depuis, été intégrée à l'offre de formation. Notre USM organisera d'ailleurs une journée consacrée au handicap début 2019. Concernant les salaires, nous signons de bons accords et restons revendicatifs. »





## **Julien Le Pape, USM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan**

« Avec une équipe jeune et féminisée, notre USM couvre deux départements comptant de nombreuses grandes entreprises. Face à nos problématiques de développement, nous attendons beaucoup de la formation syndicale, qui est souple et réactive. C'est ce qui nous permet d'être visibles, audibles et crédibles, mais aussi de nous réunir et de nous cimenter en tant qu'équipe syndicale. C'est également un atout pour attirer de nouveaux adhérents, notamment des cadres, ou au moins nouer des contacts. Grandir chez les cadres est d'ailleurs primordial car leur population connaît

une forte croissance mais surtout parce qu'ils sont comme tous les autres salariés : ils ont besoin d'être défendus ! Attention cependant à ce que ne se fasse pas au détriment des autres salariés. Pour parvenir à les attirer, le GTC a mis au point de bons outils, le meilleur restant la relation humaine qu'il nous faut créer et qui est la base de tout. »



## **Frédéric Planche, DSC Airbus Defense and Space**

« Ce n'est pas le travail qui manque pour notre organisation et nos militants ! La refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie, une fois terminée, nécessitera la mise en place de formations pour s'approprier le résultat. Il faut également davantage au contact des salariés, en particulier des cadres, qui sont demandeurs de services et d'avancées sur les sujets les concernant, comme le télétravail sur lequel nous sommes très investis. Nous ne devons cependant pas oublier au passage les 1<sup>ers</sup> et 2<sup>èmes</sup> collèges. Il est également important de muscler notre communication et d'être présents sur tous les

canaux possibles. Chez Airbus, nous avons par exemple mis en place une application pour smartphone qui connaît un franc succès. Cela permet de maintenir le lien mais aussi, avec nos informations, de susciter l'échange et la discussion. »



## **Alexandra Lallant, ELM Leblanc**

« Lorsque notre section syndicale a été créée en 2008, je ne pensais pas un jour être élue. Mais en 2014, j'ai dû prendre différents mandats pour FO afin d'assurer une continuité dans la défense des salariés. Nous étions minoritaires et avions peu d'adhérents mais notre patience, notre ténacité et notre engagement nous ont permis de syndicaliser et de préparer les élections en trouvant petit à petit des candidats, ce qui n'a pas été simple sur tous les collèges ! Aujourd'hui, nos efforts ont payé puisque nous avons 8 postes sur 11. Nous ne reposons cependant pas sur nos lauriers et allons

suivre des formations syndicales afin de pouvoir continuer de nous battre efficacement et de défendre les salariés. »



## **Eric Ancery, DSC Faurecia SA**

« Chez Faurecia SA, nous ne sommes plus que 3 103 salariés sur 7 sites, contre 8 000 répartis sur 14 sites avant la crise. Le marché automobile est reparti à la hausse, tout

comme le chiffre d'affaires de notre entreprise, qui mise sur une stratégie d'innovation en même temps qu'elle se déploie en Asie. Nous devons affronter le recul du diesel et la montée en puissance de l'électrique. Malheureusement, les salariés ne sont pas rémunérés à la hauteur des efforts demandés. Par conséquent, nous n'avons pas signé les dernières NAO, face aux propositions nettement insuffisantes de la direction. L'année 2019 s'ouvrira sur les élections pour mettre en place le CSE et nous serons présents sur les trois collèges, en bonne partie grâce à l'aide de notre Fédération. Il faut continuer de nous développer pour défendre les intérêts des salariés, aujourd'hui comme demain. »



## **Cédric Zielinski, DSC Koné, Région Parisienne**

« Chez Koné, FO pèse 48 % des voix et nous sommes à la deuxième place dans le secteur des ascenseurs. Les effectifs sont en baisse et les salaires stagnent

malgré les bons résultats financiers et la remontée des carnets de commande avec les JO de 2024 et le Grand Paris. Nous rencontrons des problèmes de recrutement et avons déjà alerté la Fédération des ascenseurs sur ce sujet. Sur la Région Parisienne, qui compte 197 sections syndicales, le développement se poursuit efficacement grâce à un bon travail d'équipe. Nous négocions beaucoup sur la mise en place des CSE et il faut souvent batailler pour obtenir des moyens supplémentaires par rapport au minimum prévu par la loi. L'utilité des formations fédérales à ce sujet n'est plus à démontrer ! »





Mutuelle  
**Ociane**

GRUPE MATMUT



**SANTÉ-PRÉVOYANCE**  
**VOUS ÉCOUTER**  
POUR BIEN  
**VOUS CONSEILLER**

**matmut.fr**

**05 57 81 15 14**

Assureur de la garantie santé : Mutuelle Ociane - Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité.  
Siège social : 35 rue Claude Bonnier 33054 Bordeaux Cedex. N° SIREN 434 243 085.  
Matmut - Mutuelle assurance des travailleurs mutualistes. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables.  
Entreprise régie par le Code des Assurances - Siège social : 66 rue de Sotteville 76100 Rouen.  
Studio Matmut - Crédit photo : © WavebreakmediaMicro - Fotolia.com

## Atos Carros refuse de disparaître



L'annonce d'un PSE préalable à la fermeture du site a été l'équivalent d'un coup de massue pour les 55 salariés d'Atos à Carros (06). Ce site est spécialisé dans la mécanique modulaire, la production et l'intégration de bacs à cartes et systèmes. L'autre site du groupe, celui de Glos (Calvados) est producteur de tôlerie fine et d'armoires informatiques. Si le groupe travaille pour un large panel de secteurs, celui de Carros dépend pour une large part d'Alstom. Or, selon la direction d'Atos, ce client essentiel souhaiterait arrêter sa collaboration, ce qui condamnerait de fait le site. Alstom souhaiterait délocaliser une partie de sa production en zone low-cost pour se rapprocher de ses usines d'électromécanique. Notre organisation ne l'entend pas de cette oreille ! En effet, d'après les informations obtenues par les métallos FO, Alstom n'a manifesté aucune intention de stopper ses commandes auprès d'Atos.

« Atos serait-il en train de jouer un mauvais tour aux salariés ? », demande le secrétaire fédéral Eric Keller,

qui a été à la rencontre des salariés avec Philippe Ciccione, secrétaire de l'USM06, et Jean-Georges Couvri, secrétaire des Métaux de Nice. Sur le terrain, rapporte la secrétaire de section FO Top Blagovesta, les salariés, qui aiment leur travail et leur entreprise et sont sous le choc de l'annonce du PSE, se posent aussi la question, face à la volonté affichée de la direction de brûler les étapes. « Pas de recherche de repreneur, pas de discussions avec les salariés pour trouver une continuité, pas d'intervention auprès d'Alstom pour demander un maintien des commandes qui auraient disparu, s'étonne Eric Keller. C'est à se demander s'il existe une volonté de sauver le site... » Cette volonté, FO l'a et agit en conséquence : notre organisation a interpellé la direction d'Alstom pour démêler le vrai du faux et a haussé le ton lors du Comité Stratégique de Filière (CSF) du 12 novembre pour demander la solidarité de la filière, au moment où les salariés débrayaient à Carros à l'appel de FO. Sur le site, les salariés comptent plus que jamais sur notre organisation.

**L'année se termine dans l'incertitude et l'inquiétude pour les salariés d'Atos à Carros (Alpes-Maritimes). Face à la volonté affichée du groupe de fermer leur site au plus vite, les métallos FO n'entendent pas se laisser faire et peuvent compter sur notre organisation pour être à leurs côtés afin de défendre l'industrie et les emplois.**

## Coordination Essilor : y voir plus clair

Les métallos FO d'Essilor se sont retrouvés le 17 octobre en coordination à Créteil autour de leur déléguée syndicale centrale (également membre de la CA Fédérale) Evelyne Simonot et du secrétaire fédéral Paul Ribeiro. La réunion a été l'occasion de faire un point sur les nombreux dossiers qui occupent l'actualité du groupe et de définir les lignes à tenir dans les prochaines actions.

Venus de Dijon, du Mans, d'Evry, de Ligny-en-Barrois, de Créteil, ou encore de Vaulx-en-Velin, les métallos FO d'Essilor ne manquaient de sujets de discussion pour leur coordination du 17 octobre. Le tour de table leur a permis d'échanger sur le dialogue social mais surtout sur la fusion d'Essilor et de l'italien Luxottica et les nombreuses interrogations qui en découlent : quelles synergies sont attendues ? Quelle va être la répartition de l'actionariat ? Quelles seront les conséquences au plan social ? Quelle est la teneur des projets de réorganisation de nouvel ensemble, tant au plan industriel que commercial ? Quelle place pour la représentation du personnel avec cette nouvelle configuration ? Si ces questions n'ont pas toutes trouvé de réponse définitive, elles ont nourri la richesse des débats.

Les métallos FO se sont également accordés sur les revendications et la ligne à tenir dans le cadre des NAO, qui sont attendues pour la fin de l'année, et se sont fixé des priorités. Ils se sont ensuite concentrés sur les élections professionnelles à venir pour la mise en place des CSE. Sur ce point, ils se sont montrés particulièrement intéressés par les initiatives de notre Fédération autour du développement chez les cadres, une population im-



portante chez Essilor, et ont pointé le climat de concurrence syndicale dans leurs sites. Paul Ribeiro a conclu par un point sur la situation générale et sur l'actualité de notre organisation. Les participants, à cet égard, se sont d'ailleurs félicités que FO ait su prendre rapidement les bonnes décisions afin que chacun(e) puisse poursuivre le travail sur la représentativité.

## Le Handicap a son groupe de travail

**Notre Fédération a accueilli le 24 octobre la première réunion du groupe de travail sur le handicap. Réunis autour du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, les membres du groupe ont d'abord fait un état des lieux des actions et réflexions de notre organisation concernant les salariés en situation de handicap avant de s'atteler à la définition d'une feuille de route pour les prochains mois.**

Après l'automobile et les cadres, c'est autour du thème du handicap que s'est constitué un nouveau groupe de travail au sein de notre Fédération. Ce GRH (groupe réseau handicap), sous la houlette du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, rassemble des représentants FO de la métallurgie qui s'investissent pour défendre la cause des salariés en situation de handicap et qui souhaitent accentuer et coordonner leurs actions pour pouvoir déployer cette démarche. « A chaque fois que l'on réalise une action concrète pour les salariés en situation de handicap, cette action profite à tout le monde, déclare Lionel Bellotti. Il ne faut également pas perdre de vue que le handicap figure dans les trois premières causes de discrimination et qu'il est la première cause de licenciement dans notre territoire. »

Le groupe est d'abord revenu sur la formation référent handicap mise au point par le référent Pierre Bridel et par Carole Bridel, et dorénavant inscrite au plan de formation fédéral. Les participants se sont félicités du succès de la première session, qui s'est déroulée en juillet dernier. Un second module de formation est d'ailleurs à

pendants-descendants) et qu'aider des salariés en situation de handicap contribue également à développer notre organisation syndicale. »

Autre initiative particulièrement utile : la constitution de fiches thématiques destinées aux militants mais aussi aux équipes syndicales qui rencontrent, dans leurs entreprises des problématiques portant sur le handicap. Plusieurs ont déjà été réalisées : Qu'est-ce que le handicap ? - La MDPH - Le maintien dans l'emploi - L'emploi des salariés en situation de handicap. D'autres sont en préparation. L'ensemble sera compilé dans un classeur, ce qui permettra des mises à jour en fonction de l'évolution de la loi et des décrets. Ces fiches pourront également être remises aux stagiaires à l'issue de leur formation pour ceux qui veulent militer plus profondément sur le thème du handicap voire devenir référent handicap.

Qui dit prise en compte du handicap, dit négociation d'accords. En ce domaine, les métallos FO n'ont pas à rougir. Une délégation de la fédération FO Métaux participe régulièrement au Groupe Technique Paritaire (GTP) de l'UIMM. Dans le cadre du suivi de l'accord Handicap de la métallurgie du 12 décembre 2013, et afin de contraindre l'UIMM à s'engager plus fortement, FO Métaux a demandé la mise en place d'indicateurs pertinents permettant de dresser un état des lieux et de réaliser un suivi d'application de cet accord. Le secrétaire de l'USM59 Jean-Paul Delahaie a proposé l'organisation d'une journée USM 59 handicap et travail en 2019 dans le but de sensibiliser les équipes FO du Nord à la cause du handicap. Cette journée pourrait servir de test avant déploiement dans les autres USM. Les participants, avant de conclure par un tour de table destiné à recueillir idées et suggestions de projets, ont abordé la participation de notre organisation à la journée confédérale travail et handicap du 18 décembre 2018. Lionel Bellotti a clot la réunion en donnant rendez-vous aux membres du GRH le 6 février prochain.



l'étude, tout comme la question de structurer cette formation avec des niveaux différents, allant de la sensibilisation à référent handicap. « L'objectif est de rendre cette formation, qui est très technique et qui comporte des aspects juridiques, accessible à tous en fonctions des besoins des militants, a expliqué Lionel Bellotti. Il apparaît également que cette formation touche tout le monde, les salariés, mais également leur famille (as-

### Le GRH :

Carole Bridel, Marie-Josée Millan, Josette Raynaud, Jean François Ansel, Lionel Bellotti, Pierre Bridel, Jean Paul Delahaie, Michel Fiore, Jamel Ouali, Cedric Zielinski.

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES





**[ FO souhaite de bonnes fêtes de fin d'année ]**  
**[ à tous les métallos et à leur famille ]**

*Pour tout renseignement,  
contactez votre délégué FO Métaux*





## USM du Bas-Rhin : le dynamisme retrouvé

**Les métallos FO du Bas-Rhin se sont retrouvés le 3 octobre à l'UD de Strasbourg pour l'assemblée générale de leur USM. Réunis autour de leur secrétaire Eric Borzic, en présence du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot et de la secrétaire de l'UD67 Christiane Heintz, ils sont revenus sur le chemin parcouru par leur USM depuis son congrès de 2017.**

Pour cette première année de mandat, les militants du Bas-Rhin avaient de nombreuses attentes vis-à-vis de la nouvelle équipe de l'USM, notamment en termes d'action et de dynamisme. Le rapport moral, qu'Eric Borzic a pris tout le temps nécessaire pour présenter au nom du bureau lors de l'assemblée générale du 3 octobre, a largement répondu à leurs souhaits. En effet, l'USM a été présente à l'ensemble des assemblées générales de syndicats en 2018, et elle a également été partie prenante à toutes les négociations de PAP confiées par l'UD. Le travail a d'ailleurs porté ses fruits puisque l'USM a ainsi pu prendre des contacts dans une entreprise de plus de 1 000 salariés et commencer à poser les premiers jalons d'une nouvelle implantation. Le bureau a profité de l'occasion pour lancer un appel aux militants pour participer à ces négociations de PAP. La mise à jour du fichier des syndicats a été saluée par les participants, en ce qu'il facilite grandement les contacts et les échanges sur le département. L'USM s'est aussi montrée très active au niveau de la CPREFF, a mis en place une permanence juridique très appréciée les mardis et s'est fortement impliquée dans la vie de notre organisation, partici-

pant notamment à la journée des USM en 2017 et prévoyant d'être à nouveau présente le 13 novembre lors de l'édition 2018. A noter également, l'organisation d'une formation fédérale NE/NR à Strasbourg, qui a été une belle réussite.

Après le vote du rapport moral et du rapport de trésorerie, les échanges sont allés bon train. Les métallos FO sont revenus sur la journée de mobilisation du 9 octobre et sur les positions de la Confédération et de notre Fédération, qui avait laissé aux syndicats le choix de participer ou non. Jean-Yves Sabot est longuement revenu sur les négociations en cours sur la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie, et plus particulièrement sur les classifications, sujet d'importance pour les métallos et sur lequel les participants ont démontré leur expertise. Enfin, les discussions ont porté sur la mise en place des CSE, ce qui pouvait être négocié à cette occasion et sur l'importance d'être aussi actif que vigilant dans ce dossier. « L'USM du Bas-Rhin a retrouvé sa sérénité et son efficacité, s'est félicité Jean-Yves Sabot. Son dynamisme et sa compétence sont les meilleurs atouts de notre développement au service des salariés et de l'industrie dans le département. »

## Coordination Amcor : une force qui compte



Les métallos FO du groupe Amcor se sont retrouvés à l'Union Départementale de Dijon le 18 octobre pour leur coordination. Réunis autour de leur coordinateur Eric Borzic (également membre de

des CSE, etc. Le constat s'est révélé plutôt positif: malgré des fermetures de sites, FO reste l'organisation majoritaire chez Amcor, parvient à des NAO supérieures à l'inflation, ainsi qu'à des niveaux d'intéressement et de participation des plus enviables. Les participants ont prolongé leurs échanges en arrêtant leurs orientations concernant les futures NAO, mais aussi sur le sujet de la complémentaire santé et de la mise en place des CSE. « L'intensification du développement syndical a été érigé au rang de priorité, révèle Paul Ribeiro. Il faut que nous nous renforcions là où nous sommes présents et que nous nous implantions sur les sites dont nous sommes absents. » Edouard Guerreiro et Paul Ribeiro ont conclu les travaux par un retour sur la récente actualité de notre organisation. Considérant qu'il ne s'agissait que d'un bref épisode dans l'histoire de FO, il ont exhorté les métallos FO à poursuivre le bon travail syndical qu'ils effectuent et à ne pas relâcher leurs efforts pour faire grandir notre organisation.

la CA Fédérale), en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro et du secrétaire de l'UD de Côte-d'Or Edouard Guerreiro, ils ont fait le point sur la situation de leurs établissements et sur les négociations en cours.

Chalon-sur-Saône, Saint-Seurin, Sélestat, Dijon, Sarrebourg... Venus de tous les coins de France, les métallos FO présents à l'UD de Côte-d'Or le 18 octobre « ont aussi montré qu'une coordination avait vocation à faire comprendre à la direction que FO se réunit bien au-delà des sites pris individuellement et représente une force répartie sur tout le groupe », explique Paul Ribeiro. C'est d'ailleurs en partageant sur leurs problématiques respectives qu'ils peuvent, à chaque réunion, voir ce qu'ils ont en partage et ce sur quoi ils peuvent mobiliser leur force collective. Ce 18 octobre, ils ont fait le point sur la situation de leurs établissements au travers de l'activité, l'emploi, les négociations salariales, les résultats électoraux, le nombre d'adhérents, le dossier

## USM de Normandie : plus forts ensemble

Suite à la tournée des régions de France menée en 2017 par l'équipe fédérale pour renforcer les liens entre les USM et en faire des relais plus efficaces d'informations à destination des syndicats FO, les secrétaires fédéraux ont entrepris de tenir régulièrement des réunions régionales rassemblant les responsables des USM du territoire concerné. Le 19 septembre, c'est ceux de Normandie qu'a réuni Lionel Bellotti à Caen. En compagnie des secrétaires d'USM – Dominique Jaquot pour le Calvados, Yanis Aubert pour la Seine-Maritime (dont il est aussi secrétaire de l'UD), Gildas Potey pour les Métaux de la Manche et Benoît Lecomte pour les Métaux de l'Orne – il a pu faire le point sur la situation des départements et les actions menées ou à venir par les structures FO.

Après un point sur le fonctionnement et la composition des CPREFP, pour lesquelles les métallos FO considèrent que le niveau d'information pourrait être plus élevé et plus ciblé, ils sont revenus sur les négociations que mènent les USM au niveau des conventions collectives territoriales sur la valeur du point et les minimas, qui ont valeur de références pour la question salariale. Les échanges ont permis aux responsables d'évoquer les points de blocage qui rendent parfois ces négociations difficiles, et de comparer les niveaux obtenus ou visés pour ajuster leurs propres objectifs. Autre point abordé : la mise en place de tableaux de bord sur les effectifs, les créations d'entreprise, l'apprentissage, la représentativité et plusieurs autres variables. « Ces données partagées doivent permettre à chaque USM d'affiner ses objectifs de développement et d'avoir un plan de bataille plus efficace, a résumé Lionel Bellotti. C'est aussi un axe de renforcement de la coordination des USM. » Les travaux se sont poursuivis autour de la fusion ARRCO/AGIRC et leurs conséquences pour les salariés. Les responsables d'USM ont conclu en évoquant la nécessaire surveillance des perspectives de développement industriel sur leurs territoires. « Il est impératif d'être bien informés si l'on veut défendre notre industrie et nos emplois, considère Lionel Bellotti. Et ça tombe bien : un parc éolien et une usine de pales pour éolienne devraient bientôt voir le jour en Normandie. Ce sont autant de salariés qu'il faudra défendre et de sites où nous devons nous implanter ! » Le lendemain, le secrétaire fédéral est resté sur les terres normandes pour l'assemblée générale de

l'USM du Calvados, prévue de longue date. Avec 18 implantations, l'USM a encore une belle marge de développement sur un département où trois sites (PSA, Volvo et Bosch) représentent 30 % de l'emploi industriel. La situation économique semble s'améliorer et près de 600 postes sont à pourvoir dans la métallurgie. Là où les métallos FO sont présents, notre organisation est bien souvent majoritaire. Les délégués FO se battent pour les salaires, pour les conditions de travail, et parfois pour l'avenir de leur site. Ils sont également très pris par la mise en place des CSE mais n'en oublient pas de travailler activement à préparer la relève syndicale face à une population active vieillissante. « Leur dynamisme et leur énergie sont impressionnants, se félicite Lionel Bellotti. L'USM est véritablement un lieu d'échanges, de coordination et de soutien dont ils savent profiter pour œuvrer au développement syndical. Avec eux, les salariés sont entre de bonnes mains. »

**Les responsables des USM de Normandie se sont retrouvés autour du secrétaire fédéral Lionel Bellotti le 19 septembre dans les nouveaux locaux de l'UD du Calvados, à Caen, en compagnie du secrétaire de l'UD14 Pierrick Salvi. La réunion a permis de renforcer la coordination des USM de la région par des échanges approfondis sur leurs problématiques communes.**



*Les métallos FO du Calvados lors de l'assemblée générale de leur USM.*

### Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Dominique Jaquot (secrétaire), Michel Galais (secrétaire adjoint), Stéphane Ernoult (trésorier), Stéphane Bigot (trésorier adjoint) et Philippe Sauvage (archiviste).

## Au service de l'automobile

*Les métallos FO des services de l'automobile se sont retrouvés, les 8 et 9 novembre à Guyancourt (Yvelines), sur le campus des services de l'automobile et de la mobilité pour leur séminaire national d'étude, d'information et de formation, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot, en charge des services de l'automobile, qui organisait ce séminaire. « C'est un moment important de rendez-vous entre nous, a-t-il expliqué, notamment pour celles et ceux qui participent pour la première fois, qui nous permet une fois par an d'aborder les sujets d'actualité qui se posent, d'expliquer les évolutions législatives et jurisprudentielles, d'échanger des outils de travail sur les nouveaux cadres de négociation, de nous interroger sur les enjeux, défis et perspectives qui sont les nôtres... mais aussi d'échanger, de partager, de faire en sorte que les équipes se connaissent ». Comme l'an dernier, la Fédération a privilégié un lieu symbolique de l'exercice du paritarisme au sein de la branche des services de l'automobile. Le tout nouveau campus des services de l'automobile et de la mobilité, créé et financé par la branche des services de l'automobile est, de ce point de vue, le meilleur symbole du dynamisme du paritarisme d'une branche professionnelle cohérente, au service des salariés et des entreprises. En ouverture de ses travaux, la Fédération a remercié Patrice Omnes, délégué général de l'ANFA, financeur du campus, de nous ouvrir ses locaux, alors même... que l'inauguration officielle n'a pas été réalisée. C'est d'ailleurs à lui que Jean-Yves a donné la parole, dans la foulée, à l'occasion du premier temps de travail de ce séminaire : une table ronde consacrée à la réforme de la formation professionnelle et à la création des OPCO.*

### Réforme de la formation professionnelle et création des OPCO

La première table ronde du séminaire s'est articulée autour de deux thématiques : la réforme de la formation professionnelle et ses impacts sur les salariés, et la création de l'opérateur de compétence de la mobilité (OPCOM) avant la fin de l'année, pour satisfaire aux exigences de la loi.

**Jean-Yves Sabot** a présenté les deux intervenants, à savoir **Patrice Omnes**, délégué général de l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile), organisme paritaire qui met en œuvre la politique de formation professionnelle de la branche décidée par les partenaires sociaux au niveau de la CPN (Commission Paritaire Nationale), et **Bertrand Mazeau**, Président paritaire FO de cette même ANFA.

Patrice Omnes a notamment expliqué que la nouvelle loi modifie l'équilibre des responsabilités, en matière de formation professionnelle, en les faisant peser davantage sur l'individu, en écartant les régions du domaine de l'apprentissage et en permettant à l'Etat de

reprendre la main : « la philosophie du dispositif est modifiée en profondeur puisque les organismes paritaires que sont les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) disparaissent et laissent place à des OPCO, ce qui fait de l'Etat le seul opérateur ». Les heures de CPF (Compte Personnel de Formation) seront converties en euros au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cette somme sera gérée par chaque salarié, qui achètera lui-même les formations dont il a besoin auprès des organismes de formation accrédités. Son compte sera crédité de 500 euros chaque année avec un plafond à 5 000 euros. C'est la Caisse des Dépôt et Consignations qui superviserait l'ensemble, et non plus l'ANFA. Malheureusement, des détails manquent encore car plusieurs décrets d'application ne sont pas encore parus. Une quasi-certitude cependant : les salariés pourraient bien y perdre car la somme maximale dont ils disposeront ne couvrira pas le nombre d'heures de formation actuellement accessibles via



le CPF et nécessaire pour l'obtention d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) dans la branche. Il est vrai que l'entreprise n'aura plus son mot à dire sur l'utilisation du CPF et le choix des formations par les salariés. Mais, pour cela, ces dernières devront être effectuées hors temps de travail et sans salaire. « Et pour quel résultat si la somme disponible dans le CPF ne permet pas au salarié demandeur de financer une formation professionnelle digne de ce nom ? », ajoute Bertrand Mazeau, même si un accord d'entreprise ou de branche prévoyant un abondement permettrait de faciliter le tout. « Globalement, a résumé Patrice Omnes, les projets communs au salarié et à l'entreprise ne seront pas plus simples à mettre en œuvre et 500 euros par an ne pèsent pas lourd pour se former. »

Un autre dispositif doit voir le jour : un conseil en évolution professionnel gratuit dans le cadre du service public régional d'orientation via des opérateurs agréés sous l'égide de France Compétences. La formation des salariés pourra donc se faire dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise, via le CPF ou par un contrat de professionnalisation. Et côté finances ? Alors que l'ANFA agissait en collecteur, en tant qu'OPCA, et finançait directement, que se passera-t-il demain avec le futur OPCO ?

Le gouvernement prévoit que le nombre d'OPCA soit réduit de moitié et que l'un d'eux soit dédié à la mobilité. « La branche des services de l'automobile saura s'adapter à une situation qu'elle avait d'ailleurs largement anticipé, ajoute Patrice Omnes, ne serait-ce qu'en créant un campus des services de l'automobile et de la mobilité bien avant la réforme des OPCA ». L'ambition de cet OPCO de la mobilité (OPCOM) : contribuer à structurer l'emploi et les compétences des métiers de la mobilité des personnes et des marchandises en s'inscrivant pleinement dans les enjeux des transitions numériques, énergétiques et écologiques. « Pour FO, il est essentiel, dans la nouvelle configuration, de faire perdurer les outils permettant de travailler efficacement dans la branche mais aussi de défendre et de faire appliquer une politique précise et solide », conclut Jean-Yves Sabot.

**Le format retenu pour l'organisation des travaux et leur déroulement était celui de la table ronde. Articulées autour de plusieurs thématiques complémentaires, elles ont permis de riches échanges entre les participants et les intervenants.**

## Pratiques syndicales et dialogue social en entreprise

Alors que la mise en place des CSE (Conseils Sociaux et Economiques) se poursuit en entreprise et que beaucoup d'équipes syndicales préparent leurs élections professionnelles, la seconde table ronde a permis aux participants d'intervenir et d'échanger autour de **Jean-Yves Sabot** et d'**Eric Robin-Auffret**, délégué syndical du GNFA (Groupement National pour la Formation Automobile), l'organisme de formation professionnel de la branche. Les associations ANFA-ASFA-GNFA ne forment, en effet, pas seulement un dispositif de branche ; ce sont aussi des entreprises dans lesquelles nous sommes implantées, dont la plus grande, le GFA, dont Eric est le délégué syndical.

Lors des précédents cycles de représentativité, les organisations syndicales disposaient de quatre années pour progresser. Cette fois-ci, avec la mise en place à marche forcée des

CSE, deux années seulement –2018 et 2019– vont être prises en compte, ce qui représente un travail colossal sur le terrain. Toujours très réactive, notre Fédération a créé une formation courte sur la négociation de la mise en place du CSE et a rapidement pu la déployer. Les métallos FO n'ont d'ailleurs pas manqué de faire savoir combien l'initiative avait été utile tout en partageant leurs expériences.

Du côté du GNFA, FO a réussi à se hisser à la deuxième place et entend bien poursuivre sa progression. Malgré un terrain syndical favorable du fait de la nature paritaire de l'organisme, les salariés sont dans le flou quant au virage que prend la formation professionnelle et espèrent préserver au mieux le dispositif existant dans la branche. **Nadège Leduc** (déléguée syndicale Hertz France) a fait le point sur la négoc-

iation en cours pour la mise en place du futur CSE. Si elle note que l'entreprise accepte la revendication FO de mettre en place des Représentants de Proximité (RP), elle fait toutefois remarquer que la direction tente de limiter le champ d'action sur de petits périmètres, qui pourraient ne pas couvrir la totalité des agences. Sur les cinq régions Hertz, le projet prévoit 31 RP avec des regroupements d'agences auxquels les RP seraient cantonnés, contre l'avis de FO ; un propos complet et appuyé par **Christelle Perez** (déléguée syndicale Hertz France,



comme Nadège). Mais la négociation n'est pas terminée... **Jean-Pierre De Oliveira** (Délégué syndical Peugeot Dijon, groupe Chopart) est, quant à lui, revenu sur la négociation de mise en place du CSE, qu'il avait menée au



préalable de la négociation du PAP (Protocole d'Accord Pré-lectoral), pour expliquer qu'il était notamment parvenu à faire sauter la limitation à trois mandats successifs (possible dans les entreprises de moins de 300 salariés). « Mais surtout, après la négociation de l'accord de mise en place du CSE et du PAP, il ne faut pas oublier de négocier le règlement intérieur du CSE après l'élection », a-t-il ajouté. **Christophe Cloppet** (PSA Retail Botzaris) a, pour sa part, insisté sur les opportunités offertes par les CSE, en particulier sur la mutualisation des heures de délégation. « Il va falloir

s'adapter au fil du temps pour déterminer nos marges de manœuvre et de progression », a-t-il plaidé. Surtout, face à une négociation qui se situera de plus en plus au niveau de l'entreprise, il sera nécessaire de tirer le meilleur parti d'un nouvel environnement a priori hostile. **Jean-Pierre Boudon** (Délégué syndical Carautoroutes) a fait le bilan de la mise en place du CSE sur son réseau de stations-service : avec 75 % des voix, FO s'est taillée la part du lion malgré une communication traditionnellement difficile du fait de la dispersion des sites. Détaillant les moyens obtenus par FO, il a cependant jugé que si les RP ne jouaient pas le rôle des anciens délégués du personnel, il serait difficile de maintenir le niveau d'activité syndicale... Rebondissant sur ce propos, **Jean-Yves Sabot** a souligné que les RP étaient mis en place par accord collectif et que c'était à cette occasion qu'il fallait définir leurs prérogatives et leurs moyens. « Il ne faut pas attendre que l'élection soit passée, il faut tout faire pour définir le cadre, les prorogatives et moyens avant l'élection. Les Représentants de Proximité sont une réelle opportunité : celle de ne pas dégrader ou de moins dégrader les moyens dont nous disposons avec le passage au CSE. Faire des délégués de proximité des représentants proposés par les syndicats et mis en place par le CSE a du sens en permettant de découpler les moyens des organisations syndicales ».



## Opportunités

Sur ce point (comme sur le reste), **Jean-Yves Sabot** a rappelé que tout était à négocier, la loi étant supplétive, et a cité en exemple le premier accord négocié dans la branche en février : celui de PSA Retail, pour la négociation duquel les équipes de notre syndicat, qui est majoritaire, (dont Eric Bonnair est le DSC et Patricia Bocciarelli la DSC adjointe) ont joué un rôle déterminant. **Laurent Marolleau** (Délégué syndical Contitrade France) a également partagé son expérience toute récente. Pour sa première participation à des élections professionnelles, préparée en quelques mois à distance par mails et téléphone, il a attiré 20% des voix sur des listes FO composés de candidats FO qu'il est allé chercher les un(e)s après les autres.

Ancien chef d'entreprise (dans une vie antérieure), il a rejoint notre organisation après être devenu salarié, suite à sa rencontre avec une déléguée syndicale FO qui l'a convaincu par sa démarche, les réflexions et les valeurs de notre organisation, de l'utilité, voire de la nécessité de s'engager syndicalement. **Christophe Charbonneau** (RSS Renault Trucks Paris), dont la nouvelle section compte beaucoup de cadres, a rejoint l'avis de plusieurs participants sur la nécessité de négocier des



RP, qui sont pour notre organisation un moyen important d'exister, notamment dans les entreprises multisites comme la sienne. Comptant déjà un nombre d'adhérents appréciable alors que la section est toute nouvelle, l'équipe FO Renault Trucks se prépare à faire irruption avec les prochaines élections. **Omar Benalay**

(Derichbourg Services Automobiles), qui a fait grimper FO à 70 % en juin dernier, a fait remarquer que son succès sur le terrain, dû au fait que FO négociait efficacement sur les salaires dans une entreprise où ils étaient bas, lui avait compliqué la tâche lors des négociations autour du CSE, mais qu'en ne lâchant rien, il avait pu obtenir de belles avancées. Chez Norauto, la DSC **Corinne Brienne** a expliqué que l'accord CSE signé permettrait de disposer de 35 élus titulaires et autant de suppléants dans cette entreprise comptant plus de 6 000 salariés sur 273 sites. Cependant, l'entreprise passera à un CSE unique alors qu'existaient auparavant des CE régionaux et un CCE.

**Didier Bargiacchi** (Délégué syndical Europcar France) a témoigné des difficultés dans le dialogue social, qui pourront se poser avec l'application de nouvelles mesures du Code du travail, qui n'ont pas tout prévu. Ainsi, dans son entreprise, la justice va devoir se pencher sur le cas de sa nomination, par la Fédération, en tant que représentant syndical au CSE alors qu'il a été élu suppléant de cette même instance. Car si la cour de cassation a établi, dans une ancienne jurisprudence, l'incompatibilité des mandats d'élus au CE et de RS au CE, c'était dans un contexte qui prévoyait que tous les élus, y compris suppléants siégeaient, ce qui n'est plus le cas depuis les ordonnances de 2017. Il y a là une clarification à apporter. « Beaucoup de situations sont inédites avec la mise en place des CSE, des vides juridiques vont devoir être comblés, a complété **Jean-Yves Sabot** pour clore cette table ronde. Il n'est pas aberrant d'estimer que la jurisprudence qui fait force de loi et sur laquelle nous appuyons pourrait évoluer ici et là ; un important travail juridique nous attend, que nous entamons avec **Didier Bargiacchi**. »



## Frédéric Homez : « mobiliser les salariés »

Au terme d'une première journée riche en apports, en questions-réponses, et en interventions, le secrétaire général de la Fédération de la métallurgie Frédéric Homez a pris la parole pour faire le point sur la riche actualité de notre organisation. Il a relié les échanges autour du CSE au thème plus large de la représentativité et du développement syndical, rappelant les initiatives de notre Fédération et incitant les métallos FO à utiliser les nombreux outils qu'elle met à leur disposition. Il s'est ensuite inquiété des multiples projets présentés à un rythme soutenu par le gouvernement et dans lesquelles « la concertation sociale n'est pas toujours présente ». Dès qu'il est question de « rénovation sociale », notre Fédération redouble d'attention : « Le CSE, les arrêts-maladie qui se retrouveraient à la charge des entreprises, le financement de la formation professionnelle récupéré par l'Etat, sans oublier les tentatives de taxation des subventions œuvres sociales des CSE... a énuméré Frédéric Homez, nous sommes en désaccord avec toutes ces tentatives de démolir ce que nous avons patiemment construit par la négociation ». Il n'a d'ailleurs pas caché que la méthode employée concernant les négociations qui débutent sur l'UNEDIC, à savoir avec une lettre de cadrage et un timing des plus serrés, n'augurait pas d'un dialogue social digne de ce nom.

### Responsabilité

C'est ensuite sur le dossier des retraites qu'il s'est arrêté. « Quel système nous prépare-t-on ? s'est-il interrogé. Après les premières réunions, on sait seulement que le gouvernement souhaite regrouper l'ensemble des régimes en un seul, ce qui n'est ni clair, ni transparent, et donc plutôt inquiétant. » Certes, les nombreux projets présentés par le gouvernement changent souvent de physionomie et tous n'arrivent pas à leur terme, mais sur ce dossier, Frédéric Homez a prévenu qu'il faudrait se battre. Il a martelé la nécessité de « communiquer efficacement pour convaincre les salariés, faute de quoi nous ne les mobiliserons pas et courrons à l'échec. » Enfin, il est revenu sur les événements qui ont secoué notre Confédération ces dernières semaines et ont abouti à la démission du secrétaire général



élu par le CCN lors du congrès de Lille. Condamnant les pratiques inacceptables et impardonnables que constituaient les fameux fichiers, Frédéric Homez a détaillé la chronologie de l'affaire et s'est félicité que notre organisation ait su régler le problème en très peu de temps, évitant de s'enfoncer dans une crise longue et bien plus dommageable. « Nous avons pris nos responsabilités, comme nous le faisons toujours, afin de préserver l'organisation et sa capacité à défendre les salariés », a-t-il déclaré. Longuement questionné par des métallos particulièrement attentifs à ses propos, il s'est attaché à répondre de manière détaillée, pour que chacune et chacun dispose bien d'éléments clairs. Il a reçu les remerciements des métallos FO pour ces initiatives, sa réactivité et le sens moral dont a fait preuve la Fédération FO de la métallurgie. En conclusion, il a appelé les métallos à déployer toute leur énergie sur la mise en place des CSE, dont va dépendre la représentativité de notre organisation pour le troisième cycle, et à continuer d'être présent sur le terrain, au plus près des salariés, afin de les défendre toujours plus efficacement et de faire grandir notre organisation. Enfin, il a remercié les équipes FO des services de l'automobile pour leur implication syndicale et leurs bons résultats.



## La protection sociale dans la branche : un dispositif en pleine évolution

La troisième table ronde a permis aux participants de se pencher sur l'évolution du dispositif d'action sociale, de solidarité et de prévention de la branche, en compagnie de **Sylvain Lé** (Président paritaire FO du Groupe IRP Auto), qui animait la table ronde, de **Didier Wild** (Directeur des prestations au sein d'IRP Auto), de **Etienne Lottin** (responsable de l'action sociale et culturelle au sein d'IRP Auto), de **Chloé Besson** (en charge des dossiers de solidarité et prévention au sein d'IRP Auto) et de **Pauline Suire** (ANFA).

Les échanges entre les intervenants ont montré qu'une large gamme de prestations était proposée aux 430 000 salariés de la branche, tant pour les plus jeunes, notamment les apprentis, que pour les anciens. L'insertion professionnelle fait évidemment partie des priorités et bénéficie d'importants moyens qui permettent aux jeunes de la branche de trouver du travail dans les sept mois suivant la fin de leur formation. La prise en compte



du handicap, des risques professionnels ou sociaux fait également partie des orientations de la branche et des axes privilégiés d'intervention.

Ce qu'il convient également de souligner, c'est la totale implication des partenaires sociaux de la branche dans la mise en œuvre des actions de prévention, solidarité et action sociale de la branche. Aux yeux de nombreux salariés, qui ont eu l'occasion d'avoir recours à l'action sociale, c'est un dispositif indispensable. Il convient ici de rappeler que c'est à l'initiative des partenaires sociaux de la branche que tout cela existe et se développe. C'est le paritarisme qui initie l'action sociale, inexistante par principe chez les assureurs privés traditionnels. Défendre, protéger et développer l'action sociale passe nécessairement par la défense du paritarisme, qui la conditionne.

Sylvain Lé s'est également attardé sur la toute nouvelle institution du groupe IRP Auto (Solidarité-Prévention), née encore une fois de la volonté des partenaires sociaux au niveau de la branche. « Quelle autre branche professionnelle peut se targuer de disposer d'un tel dispositif, d'un budget annuel de près de 9 millions pour mettre en œuvre des actions utiles au quotidien aux salariés et aux entreprises ? s'est exclamé Sylvain. Elles ne sont pas légion. Dans une branche composée majoritairement de très petites entreprises (TPE), c'est notre rôle de sensibiliser les entreprises, par des actions concrètes, aux problèmes du bruit, du port de charges lourdes... pour que les conditions de travail s'améliorent. Et c'est aussi notre rôle d'accompagner les salariés dans des actions de solidarité permettant la prise en charge de prestations diverses au cas par cas. »

Cette session, très animée, a fait l'objet de nombreuses questions et interventions.



## Des consultations et des expertises



**Frédéric Gérard et Audrey Munch-Risson, du cabinet Syncea, sont intervenus, quant à eux, pour une formation sur les consultations et les expertises dans le cadre des accords de mise en place des CSE. Cette intervention sur un sujet plutôt technique a été très appréciée car les métallos FO de la branche sont nombreux à se demander ce que change le nouveau dispositif, qui réduit le volume d'informations auquel les organisations syndicales auront dorénavant accès, et sur lequel il faut donc négocier pour obtenir du plus... « Il convient donc de bien comprendre ce que vous serez désormais en mesure de diligenter, au niveau des CSE, à quel rythme et avec quels moyens financiers..., ont-ils prévenu. Car dorénavant, les CSE seront sollicités financièrement pour certaines expertises, sur le 0,2 % de frais de fonctionnement. D'où la nécessité de bien appréhender ces nouvelles règles. »**

## Quel avenir pour les services de l'automobile ?

La dernière table ronde a été consacrée à la présentation d'une étude prospective sur la branche des services de l'automobile à l'horizon 2030, réalisée par un cabinet extérieur à la branche. **Stéphane Pottier**, responsable de l'observatoire des métiers et des qualifications de l'ANFA, a accepté de se livrer à l'exercice de présentation d'une étude qui n'est pas la sienne mais trouve un certain nombre d'échos dans les productions mêmes de l'observatoire de l'ANFA. Au cœur de ce travail qui prend en compte la révolution technologique en cours ainsi que l'évolution des usages et de la réglementation, trois scénarios potentiels ont été déployés pour conduire à un certain nombre de préconisations.

Le premier s'inscrit dans la continuité de la situation actuelle, le second se base sur l'irruption d'une nouvelle crise et le troisième sur un interventionnisme plus marqué des pouvoirs publics en faveur de la transition écologique. Dans tous les cas de figure, l'étude montre que le nombre de kilomètres parcourus dans l'Hexagone continuera de grimper, en lien avec l'accroissement démographique, et que le véhicule personnel restera le premier moyen de transport. Il en va ainsi de l'inertie d'un parc automobile composé de plus de 30 millions de véhicules, que les 2,2 à 2,4 millions d'immatriculations annuelles en France, si tout va bien, ne peuvent pas changer du jour au lendemain. Il en va ainsi de la logique de la branche des services de l'automobile : elle ne répond pas aux mêmes nécessités que l'industrie automobile, ni aux mêmes enjeux. Une analyse en termes de parc automobile (nécessaire pour la filière aval de l'automobile) n'est pas une analyse en termes de production industrielle.

Autre point commun aux trois scénarios : le parc automobile (le nombre de véhicules total en circulation, indépendamment de la hausse ou de la baisse des immatriculations de l'année) continuera de croître. Ce recours à l'automobile (à horizon 2030) nécessitera toujours entretien et stationnement, d'autant plus si les nouvelles formes de mobilité (par exemple, le covoiturage et l'auto-partage) continuent de croître, entraînant une utilisation plus intensive des véhicules.

### Une branche solide

Côté motorisation, rien ne semble venir enrayer brutalement la fin du diesel, qui, s'il diminue différemment selon les scénarios, ne disparaît pas pour autant du paysage, le renouvellement complet du parc automobile nécessitant du temps. Conséquence : les compétences liées au diesel perdurent, en particulier sur le VI (véhicule industriel) et le VUL (véhicule utilitaire léger). « Le Diesel n'est donc pas à appréhender de la même manière, selon que l'on raisonne « production automobile » ou selon que l'on raisonne « parc automobile », conclut Jean-Yves Sabot sur ce point, indépendamment de tout positionnement sur la transition écologique. »

Pour ce qui est des nouvelles technologies, le véhicule complètement autonome est encore très loin. Par contre, près de 75 % des voitures seront probablement connectées en 2030 (contre 6 % aujourd'hui) et les aides à la conduite se généraliseront.

Et l'emploi dans ces scénarios ? Bonne nouvelle : les services de l'automobile représentent des emplois difficilement délocalisables. Seule une nouvelle crise conduirait à une baisse des effectifs, et encore serait-elle légère. Les concessions garderont théoriquement un bon niveau d'emploi, la distribution de carburant baissera la tête, que ce soit la conséquence d'une crise ou d'une plus faible consommation du parc, alors que le stationnement et l'entretien recruteront. De fait, la forte inertie du parc automobile, avec un âge moyen de véhicule de 9 ans, joue un rôle d'amortisseur,



empêchant les chocs trop forts pour une lente absorption des changements. Plus globalement, et les métallos FO le savent bien, il ne faut pas confondre l'impact sur les constructeurs et celui sur les services de l'automobile. L'impact sur l'emploi, dans le scénario le plus favorable sur ce point, sera positif de plusieurs dizaines de milliers d'emplois. Dans le scénario le plus défavorable sur ce point, il verraient une diminution très modérée de quelques points de pourcentage ; notons que cette baisse n'affecterait pas l'ensemble des secteurs, permettant à la branche d'intervenir par le biais de la formation professionnelle. « Ainsi, nous bouclons la boucle, estime Jean-Yves Sabot : ce sont plus que jamais nos dispositifs paritaires de branche qui nous permettront de surmonter les difficultés qui se feront jour. L'ANFA doit rester le maître d'œuvre de la politique de formation professionnelle décidée par les partenaires sociaux. C'est une garantie énorme pour l'emploi et le développement des métiers de demain. »



Concernant cette dernière table ronde, les échanges ont été également nombreux et nourris.

DES  
**EXPERTS**  
AU SERVICE  
**DES CE / CSE**

GRUPE  
**LEGRAND**



**EXPERTISE COMPTABLE**

**CONSEIL & ASSISTANCE**

**FORMATION**

[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com) - 01 42 25 30 30 - [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

GRUPE  
**LEGRAND**

[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)

## Jean-Yves Sabot : « préserver nos emplois et nos garanties conventionnelles »

Le trésorier fédéral s'est chargé de conclure ces deux journées de travaux en saluant l'intensité et la richesse des échanges, que ce soit entre les participants ou avec les intervenants. Soulignant le dynamisme de cette branche de plus de 400 000 salariés pour près de 100 000 entreprises, qui compte de nombreux apprentis, il a rappelé que notre organisation jouait un rôle majeur dans les négociations la concernant et a fait le point sur le sujet.

Sur le plan salarial, il a rappelé que les négociations de branche l'an dernier (2017) s'étaient poursuivies jusqu'en septembre avant de parvenir à une signature à 1,2 % pour 2018, tandis que cette année, c'est en juillet que se sont achevées les négociations à 1,6 % applicables pour l'année 2019. « L'année 2017 aura été celle d'une importante bataille pour éviter une réduction de l'écart entre le Smic et notre premier échelon classant, a expliqué le trésorier fédéral. En tant que syndicat de la fiche de paie, nous n'avons rien lâché afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés et de nous assurer que les minis de notre branche continuaient de progresser. »

Les négociations de branche ont aussi mobilisé notre organisation sur la formation professionnelle et le dialogue social. Jean-Yves Sabot s'est d'ailleurs félicité que FO n'ait pas eu à pâtir de la prise en compte de la représentativité ni dans le poids de négociation de notre organisation syndicale, qui a même progressé, ni dans la place que nous occupons au sein des institutions de la branche.

Il a conclu sur le capital de fin de carrière, un dispositif auquel tiennent les métallos mais pour la pérennité duquel ils craignent dans l'actuel contexte de remises en causes et de restructuration des branches. D'autant que le capital de fin de carrière a déjà fait l'objet d'attaques et de tentatives de démantèlement auparavant et qu'il avait fallu en 2009 toute la détermination de notre organisation pour arracher son maintien. Jean-Yves Sabot a tenu à rassurer les métallos : « Nous comptons bien garder ce dispositif, qui assure aux salariés qui partent

en retraite une garantie conventionnelle appréciable. Certains partenaires sociaux s'interrogent sur le bien fondé d'une garantie qui ne profite qu'à un salarié sur deux environ, c'est leur droit. Les employeurs font remarquer que depuis que le dispositif est chargé et fiscalisé, il est moins intéressant qu'il ne l'a été, nous ne le savons que trop ! Les employeurs ont souhaité la mise en place d'un GTP (groupe de travail paritaire) pour évoquer ce sujet très sensible. Dont acte. Nous participons effectivement, comme tous les syndicats de la branche, à ce

groupe de travail pour faire valoir nos analyses et veiller aux intérêts des salariés que nous représentons. Qu'on en conclut que le dispositif va être remplacé, c'est aller un peu vite en besogne ! Si nous avons toujours dit que notre organisation restait ouverte à la négociation, elle pose, sur ce sujet, un préalable depuis bien longtemps, qui est une demande renouvelée de nos mandants : hors de question de sacrifier les salariés de 50 ans et plus (ceux qui commencent à se projeter dans une perspective de retraite) sur l'autel dont on ne sait quel intérêt collectif des salariés ! Le sujet est complexe, FO Métaux reste vigilante. »



## Les enjeux du CSE



**Audrey Daninos**, du cabinet Actys, a animé la session de formation consacrée aux ordonnances Macron, plus particulièrement sur les risques et les enjeux de la nouvelle structuration de la représentation du personnel. Si des mandats et des heures de délégation risquent de disparaître et qu'il faut négocier âprement pour obtenir plus que le minimum prévu par la loi, « il ne faut pas oublier que les compé-

tences de la nouvelle entité restent les mêmes », a souligné Audrey Daninos. Autre point important : négocier avant l'étape du PAP sur les moyens et les mandats, sur les représentants de proximité... le tout dans un accord collectif. A ne pas oublier non plus, l'audit des accords CE - DP et CHSCT afin d'en transposer la plus grande part possible dans le nouvel accord. De riches échanges avec la salle ont ponctué l'intervention, de nombreux participants étant en pleine négociation de ces accords collectifs ou s'y préparant.

# AESIO, UN GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Mentions légales : Mutuelle relevant du Livre I du Code de la Mutualité immatriculée sous le n° 821 965 241. Document à caractère promotionnel, non contractuel

Le Groupe AESIO composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd propose des avantages et des services concrets aux salariés :

- ... **Un service de proximité** avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire,
- ... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.
- ... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.
- ... **Un service d'assistance** en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.
- ... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.
- ... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

Votre contact :

David DELOYE

david.deloye@aesio.fr

01 80 49 80 05

06 79 82 91 90



[www.aesio.fr](http://www.aesio.fr)



## Protection des données : les nouvelles règles

**Le 25 mai dernier est entré en vigueur le Règlement Général sur la Protection des données (RGPD). Ce texte vient modifier les règles en matière notamment de traitement, de conservation, d'utilisation et de protection des données personnelles. Ce règlement européen s'inscrit dans la continuité de la loi Informatique et Libertés de 1978 et harmonise les règles en Europe.**

**Quels acteurs sont impactés au sein de l'entreprise ?**

Pour les besoins de la gestion des ressources humaines, les entreprises collectent des informations personnelles sur leurs

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

Ce règlement met en œuvre une nouvelle façon de traiter les données personnelles. Ces dernières se définissent par toute donnée qui permet d'identifier directement (par exemple à l'aide de son nom) ou indirectement (par le biais d'un numéro d'immatriculation, etc.) une personne. La notion de traitement est très large. Il peut notamment s'agir de l'enregistrement, de la collecte, de la modification, de la conservation, de l'utilisation, du transfert ou encore de la mise à disposition des données.

### Quels en sont les principes ?

Le règlement remplace les obligations de déclaration préalable par une obligation d'être en mesure, à tout moment, de présenter un système de traitement des données conforme. Selon l'article 5.1 du RGPD les données doivent être :

- traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée (licéité, loyauté, transparence). La notion de consentement de la personne concernée par les données est primordiale;
- collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités (limitation des finalités);
- adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données);
- exactes et, si nécessaire, tenues à jour; toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour que les données à caractère personnel qui sont inexactes, eu égard aux finalités pour lesquelles elles sont traitées, soient effacées ou rectifiées sans tarder (exactitude);
- conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (limitation de la conservation);

■ traitées de façon à garantir une sécurité appropriée des données à caractère personnel, y compris la protection contre le traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle, à l'aide de mesures techniques ou organisationnelles appropriées (intégrité et confidentialité).

### Comment le mettre en œuvre ?

La première chose à faire est de désigner un délégué à la protection des données (DPO) qui va s'assurer de la conformité du traitement des données en menant des contrôles et en informant et conseillant ceux qui traitent les données personnelles. Il sera également l'interlocuteur de la CNIL. L'organisme qui le désigne (l'entreprise par exemple) doit s'assurer de son implication, lui fournir les ressources nécessaires à l'accomplissement de sa mission, garantir son indépendance, faciliter son accès aux données et aux opérations, et s'assurer de l'absence de tout conflit d'intérêt. Les autres actions consistent à recenser les traitements de données (pourquoi collectons-nous ces données ? De quel type de données s'agit-il ? Qui peut y avoir accès ? Combien de temps sont-elles conservées ?), identifier celles qui présentent des risques, informer les salariés (au moment de la collecte des données ou dans le mois qui suit), s'assurer du respect des droits des salariés sur ces données (accès, modification, suppression), et enfin sécuriser ces données (mise en place d'antivirus, mots de passe, etc.).

### A qui le RGPD s'applique-t-il ?

Le RGPD concerne tout organisme, privé ou public, quelle que soit sa taille, son pays d'implantation ou son activité. Son champ d'application est large, puisqu'il s'applique aux organisations traitant des données personnelles pour leur compte ou non (comme par exemple les sous-traitants), dès lors qu'elles sont établies sur le territoire de l'Union Européenne et que leur activité cible directement les résidents européens.

salariés notamment dans le cadre des recrutements (constitution d'un dossier avec le CV, éventuellement des diplômes et lettres de recommandation), de la paie (RIB, pourcentage de l'impôt sur le revenu) et pour assurer le suivi de leurs carrières (besoin de formation, compte rendu d'entretien d'évaluation, dossier disciplinaire, rupture du contrat...). Il faut cependant s'assurer que ces informations ne dépassent pas le cadre du strict nécessaire.

Les sous-traitants qui traitent des données personnelles pour le compte de leurs clients doivent également appliquer le RGPD.

L'employeur n'est pas le seul acteur concerné au sein de l'entreprise, puisque les instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, CHSCT ou, s'il est en place, le CSE) sont également soumises au règlement. Ces dernières collectent elles aussi des données personnelles dans le cadre des activités sociales et culturelles : identité, situation familiale, ancienneté, prestations obtenues... Le traitement de ces données doit donc faire l'objet d'une grande vigilance.

### Qu'en est-il des syndicats ?

Les syndicats entrent dans la définition des personnes visées par le règlement. Ils doivent donc se mettre en conformité au même titre que les entreprises ou les instances représentatives du personnel.

### Quelles sont les sanctions applicables en cas de non conformité ?

La CNIL peut être amenée à effectuer un contrôle pour les mêmes raisons qu'auparavant. Les sanctions administratives, qui visent les responsables de traitement et les sous-traitants, vont crescendo : avertissement, mise en demeure, injonction de cesser le traitement, suspension du flux des données... Des amendes administratives peuvent également être prononcées : elles représentent pour l'entreprise 2 à 4% de son chiffre d'affaire annuel mondial, le montant le plus élevé étant retenu.

## Des métaux et des mots

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

Solution du n° 578

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

### Sudoku

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

### Le mot du mois : Jaune

Se parer d'un gilet jaune pour donner de l'ampleur à un mouvement de protestation, était-ce une bonne idée ? En tout cas, elle n'allait pas de soi tant cette couleur revêt de connotations négatives. Elle évoque certes l'or (le *métal jaune*), mais aussi une terrible fièvre et un péril supposé nous venir d'Asie. Lorsque la teinte n'est pas naturellement citron, canari ou safran, mais *tire sur le jaune*, c'est pire : rien d'attrayant pour les dents, ni pour les cheveux, encore moins pour le teint. Sans parler de la couleur qu'un usage populaire attache aux victimes d'infidélités conjugales. Qui, s'ils paraissent prendre leur infortune à la rigolade, doivent en fait *rire jaune*.

La sinistre *étoile jaune* demeure dans toutes les mémoires, mais on ne se souvient guère que les bagnards, une fois libérés, se voyaient attribuer au XIX<sup>ème</sup> siècle un *passport jaune* (c'était la couleur du papier) qui les frappait d'infamie ; Victor Hugo y fait allusion dans *Les Misérables*. À propos de littérature, on connaît *Le Mystère de la chambre jaune*, de Gaston Leroux (la première aventure de Rouletabille), et Proust a popularisé un fameux « petit pan de mur jaune » peint par Vermeer dans sa *Vue de Delft*.

Nos militants savent bien aussi quel déshonneur touche, à juste titre, les *syndicats jaunes*, des organisations créées de toutes pièces par le patronat à partir de 1899 pour combattre l'influence des vrais syndicats de salariés. Et, par extension, *les jaunes*, qui y adhéraient, dont l'insigne était un genêt et un gland (!) de cette couleur.

À côté de cela, il est vrai, la gloire revient au *maillot jaune*, qui triomphe dans le Tour de France. Sa couleur aurait été choisie en 1919 par référence à celle des pages du journal *L'Auto*, qui organisait alors la course.

Au fait, le mot « jaune » est issu (au XII<sup>ème</sup> siècle) du latin *galbus*, qui signifiait... jaune vert, et même vert pâle. C'est d'ailleurs un peu la couleur du fameux gilet, surtout délavé par les pluies d'automne sur quelques barrages routiers.

### Mots croisés n° 580

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

Solution du n° 579

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

#### Horizontalement

A. En général impatiente d'atteindre la majorité. B. Affectée à un nouveau corps. C. Siège à Pékin. Accompagne des pleurs. D. Tête de sanglier, juste la tête. Pas tout de suite. E. Préposition. Au-dessous du RDC. Saint manchot. F. Quoique blanchi, se fait pincer. Noyau du noyau. G. Coule en Sibérie. Écrivain sicilien. H. Négation. A donné la fièvre. À la sortie du club. I. A donc précédé un retour au galop. J. Telle une affaire de Balzac.

#### Verticalement

1. Un foyer qui manque de chaleur. 2. Touche au grisbi. 3. Éloigné de la base. En panne. Tyran sans cœur. 4. Lanceur de rumeurs. Addition de trois moitiés. 5. Pour investir dans la pierre. Fameux réseau social. 6. Terminent les initiales. Avoir à l'œil. 7. Donne un coup d'épée, mais pas dans l'eau. 8. L'inverse du premier 6 vertical. Sur le podium. 9. Parlent souvent cru. 10. Pourra donc être à nouveau propre.



# Mutuelle-msae.fr

## La mutuelle ouverte à tous depuis 1956

Une mutuelle indépendante, autonome, fondée sur des principes de solidarité entre les adhérents, de redistribution et de transparence.

Sa dimension humaine et sa proximité lui permettent écoute, conseil et souplesse dans l'élaboration des contrats collectifs ou individuels.

### **Pour les PARTICULIERS en lien ou non avec AIRBUS :**

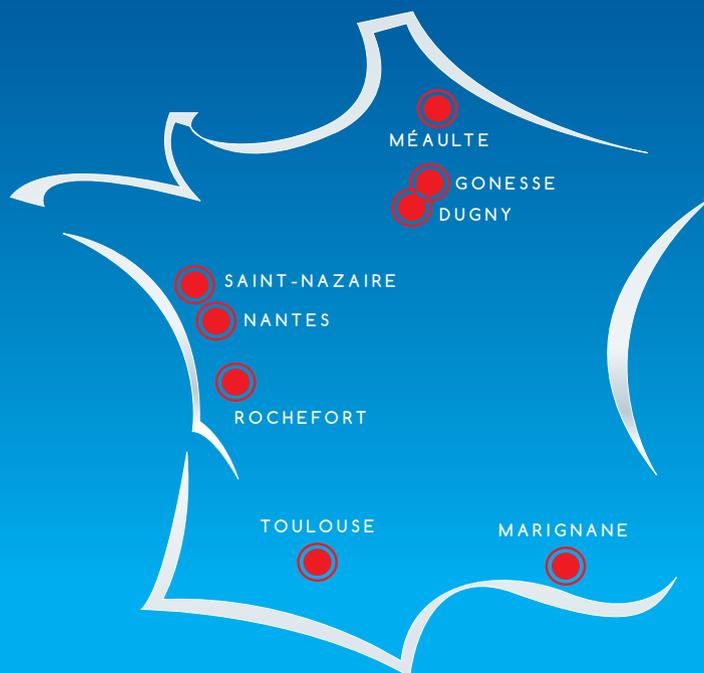
Que vous soyez Retraité, Étudiant, Travailleurs non salariés... nous vous proposons des offres Santé de différents niveaux, adaptées à vos besoins.

### **Pour les ENTREPRISES de tout secteur d'activité :**

La mutuelle MSAé est en mesure de vous proposer des contrats collectifs à adhésion obligatoire au choix (dont le « Panier de Soins » réglementaire), ainsi que deux options renfort, dans le respect de la réglementation des contrats responsables.

### **Pour les salariés du groupe AIRBUS :**

Des options sur-complémentaires au choix pour renforcer les garanties du contrat collectif obligatoire.



**Siège Social MSAé  
AIRBUS HELICOPTERS  
CS 70 069  
13726 Marignane CEDEX  
Tél.: 04 42 85 85 36  
Fax: 04 42 85 86 65  
email: [contact.siege@msae.fr](mailto:contact.siege@msae.fr)**

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<sup>er</sup> 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