

Fédération FO de la métallurgie

le Journal



www.fo-metaux.org



L'âge de

la majorité

Les métallos FO de Schneider, aujourd'hui majoritaires dans le groupe, se sont retrouvés à Angoulême les 9 et 10 mars pour une coordination qui a permis de faire le point sur les nombreux succès de ces dernières années et de se pencher sur les défis qui attendent notre organisation demain.



Mobilisation - p.14
Les métallos contre la loi «Travail»

Siemens BT - p. 16
Grève pour les salaires

Droits de la femme - p. 18
8 mars, une journée nécessaire

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 : 9,67 euros

SMIC brut mensuel : 1466,62 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 218 euros par mois
(pour l'année 2016 : 38 616 euros)

Coût de la vie :

+0,3 % en février (+0,2 % hors tabac);
+0,2 % en glissement sur les 12 derniers mois (-0,4 % hors tabac).

Chômeurs : 3 591 000

(catégorie A, publiés le 24 mars 2016)

Indice de référence des loyers :

125,28 (4^{ème} trimestre 2015).

Taux d'intérêt (25 février) :

-0,35 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Coordination FO Schneider :
l'âge de la majorité 4-11

8 Actualité sociale

Les métallos contre la loi «Travail» 14

Siemens BT :
mobilisation sur les salaires 16

9 Actualité syndicale

USM du Loire-et-Cher, de l'Indre et du Loiret :
le dynamisme FO 16

USM de la Marne : tenir bon 17

USM de Lorraine :
mieux se coordonner 17

8 mars :
une journée nécessaire 18

Coordination Crown :
faire grandir FO 19

Fenwick : FO s'élève 19

Erasteel Commentry :
la dernière chance 20

Alstom :
défendre le ferroviaire 20

21 Vos droits

Zoom sur la grève 21

22 Jeux

Des Métaux et des mots 22



Et toujours
l'information
en ligne sur...
www.fo-metiaux.com



Face aux horribles attentats qui se sont produits en Belgique, le président de la République a appelé à l'unité dans le monde, en Europe et plus spécifiquement en France. Sur ce point, nous sommes d'accord avec lui, et pour lutter contre le terrorisme cette unité est nécessaire entre les pays et les peuples. Nous avons d'ailleurs apporté notre soutien à nos camarades belges. Par contre, sur notre territoire et pour l'unité et la protection des citoyens, il aurait dû, face au désaccord et au mécontentement qui s'expriment régulièrement dans la rue, suspendre et remettre à plat le projet de loi El Khomri.

Dans notre précédent édito, nous avons expliqué notre désaccord sur ce projet. Mais le fond du problème, c'est que le gouvernement a voulu dès le départ -et avant même de présenter le projet de loi-, passer en force sans consulter les partenaires sociaux alors qu'il prétend prôner le dialogue social et affirme le défendre. Drôle de conception du dialogue social ! Depuis, suite à la pression conjuguée des organisations syndicales, des jeunes, d'une pétition et de la manifestation du 9 mars, le Premier ministre est revenu un peu en arrière lors de la réunion du 15 mars, en modifiant à la marge son projet. En fait, il a voulu faire croire aux réformateurs -qui ne sont en aucun cas de vrais réformistes, contrairement à ce que nous entendons trop souvent- qu'il les avaient entendus. C'est tout simplement de la manipulation intellectuelle, et malhonnête, car les dangers pour les salariés comme pour les jeunes sont toujours réels, en particulier sur les commodités apportées par le projet de loi pour licencier plus facilement, ce que les jeunes ont bien compris. Mais également face à la remise en cause du principe de faveur et de la hiérarchie des normes.

Les médias et d'autres détracteurs, y compris une partie du gouvernement, disent qu'il y aurait d'un côté les syndicats « réformistes » et de l'autre les « contestataires » ; et ils se font un malin plaisir de mettre FO dans la seconde catégorie, ce que nous réfutons. En quelque sorte, il y aurait les gentils syndicats, notamment l'un d'eux que nous ne nommerons pas, qui accepte tout, et les méchants qui n'acceptent rien. Le gentil se dit réformiste, mais c'est comme

« Réformisme » : un point de vocabulaire

l'alcool et le Canada Dry : ça lui ressemble et ça n'en est pas. Au passage, nous rappelons à nos détracteurs la définition de ces termes dans le dictionnaire Larousse :

■ **Réformer** : 1. *Changer en mieux; corriger. Réformer les lois.* 2. DR. *Modifier une décision de justice d'une juridiction inférieure.* 3. Litt. *Supprimer ce qui est nuisible. Réformer un abus.* 4. MIL. *Prononcer la réforme de.*

Ce que fait FO au quotidien pour améliorer la situation des salariés.

■ **Réformisme** : n.m 1. *Attitude de ceux qui sont favorables à des réformes politiques, sociales.* 2. *Doctrine politique qui préconise la voie des réformes pour transformer la société capitaliste.*

Ce que fait FO au quotidien en apportant des contreparties aux salariés.

■ **Réformiste** : adj. et n. *Relatif au réformisme: qui en est partisan.*

C'est l'une de nos valeurs essentielles, et particulièrement pour des réformistes qui apportent et obtiennent dans les changements parfois nécessaires des garanties pour les salariés. D'où notre slogan historique à FO Métaux : « L'efficacité réformiste ».

■ **Réformateur** : adj. et n. *Qui réforme, propose de réformer.*

Ajoutons un complément à ce dictionnaire sur « le réformateur », avec la définition suivante : *Le soi-disant gentil réformiste qui avale tout et n'importe quoi et propose de réformer, en soutenant et en accompagnant ce projet de loi qui n'apporte aucune contrepartie aux salariés et futurs salariés par rapport au Code du Travail actuel.*

Alors oui, il n'y a malheureusement pas, face à un gouvernement qui s'entête malgré un mécontentement largement exprimé -pour preuve, selon un dernier sondage, 70 % des Français sont contre ce projet de loi- d'autres solutions que de continuer sur les mobilisations afin d'essayer d'obtenir le retrait de ce projet néfaste.



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

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

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

L'âge de la majorité

Près de 180 responsables syndicaux FO du groupe Schneider se sont retrouvés à Angoulême les 9 et 10 mars pour la 11^{ème} coordination FO du groupe. Réunis autour du bureau de coordination emmené par Emmanuel Da Cruz, et en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et des secrétaires fédéraux Eric Keller et Marie-Josée Millan, ils sont revenus sur le long travail qui leur a permis de devenir n°1 chez Schneider, mais également sur les combats menés ces dernières années et sur les défis de demain.

Au lendemain de la journée de mobilisation du 9 mars, le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie s'est déclaré satisfait du succès des manifestations, auquel notre organisation a fortement contribué. Dénonçant une inflation législative –lois Rebsamen, Macron, El Kohmri, – qui menace et démolit les droits des salariés, il s'est félicité de voir le gouvernement reculer face à un million de pétitionnaires et une jeunesse dans la rue pour défendre son avenir et appelé les métallos FO à se mobiliser le 31 mars. « Notre mouvement monte en puissance et les pouvoirs publics commencent à avoir peur, a-t-il expliqué, d'autant que trop peu de promesses ont été tenues et que trop de dispositifs inefficaces et injustes ont été instaurés. Les salariés n'en peuvent plus et savent qu'on leur ment en leur disant qu'ils ne vont rien y perdre ! » Heures supplémentaires, temps de travail, référendum d'entreprise, plafonnement des indemnités prudhommales, inversion de la hiérarchie des normes... Que de reculs dans tant de domaines ! Voilà pourquoi FO demande le retrait du texte, a précisé Frédéric Homez. « Si on ne se bat pas contre les mesures et les lois injustes de ce gouvernement, que fera le suivant ? a-t-il demandé. Notre indépendance nous le permet, nos valeurs nous y obligent, et nous devons les faire vivre car ce sont elles qui apportent aux salariés de véritables améliorations ! »

Malgré ce contexte particulier, l'horizon s'éclaircit, notamment au plan économique, avec une amélioration notable dans l'industrie. Si la situation des différentes branches de la métallurgie apparaît très contrastée, l'action de notre organisation a eu son importance dans l'amélioration de la situation, et elle continue aujourd'hui d'être force de proposition dans toutes les instances où elle est présente, notamment avec sa récente demande d'un rapport sur le

Frédéric Homez :
« faire vivre nos valeurs »



dé-
mantèlement et la déconstruction, véritable gisement d'emplois. L'emploi, justement, sera l'un des principaux combats de notre organisation dans les années à venir, comme l'a dévoilé Frédéric Homez, expliquant que face aux bons résultats des entreprises, les embauches étaient plus jamais nécessaires pour assurer l'avenir.

Il a ensuite évoqué l'importance de la formation syndicale pour assurer notre développement, expliquant que notre organisation avait mis en place un dispositif ad'hoc suite aux nombreux changements législatifs qui ont affecté ce domaine. Il a également rappelé le soutien apporté par la Fédération au développement syndical et souligné l'importance de la communication à tous les niveaux. Concluant sur le futur chantier de la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie et du rôle central que FO aura à y jouer, il a conclu en donnant rendez-vous aux métallos au congrès de notre organisation à La Rochelle fin mai.



FO Schneider

Eric Keller : « rien n'est impossible »

Après avoir salué le nombre et la qualité des interventions, le secrétaire fédéral en charge de la branche électrique est revenu sur le travail accompli par les métallos FO au sein du groupe Schneider, et qui a permis à notre organisation d'y devenir majoritaire. Se réjouissant de voir autant de nouveaux élus présents, il a félicité le bureau de coordination pour l'efficacité de son travail. « Nouvelles implantations, nouvelles équipes, nouveaux militants ; la dynamique que nous avons su impulsé dans FO Schneider a montré la justesse et la valeur de la stratégie de développement que nous avons mis en place et qui nous permet aujourd'hui de viser les 30 %, a déclaré Eric Keller. Beaucoup de groupes connaissent des difficultés, notamment dans notre branche d'activité, mais vos équipes montrent à tous que rien n'est impossible avec de la volonté et de la coordination ! »

Après avoir expliqué ce qui attend la coordination pour exploiter le potentiel de développement existant, notamment à Paris et à Grenoble, Eric Keller est revenu sur les dossiers qui ont mobilisé les équipes FO Schneider et sur ceux qui l'attendent. Ainsi des NAO, sur lesquelles les métallos FO ont su s'adapter aux changements de périmètre du groupe et des établissements, mais aussi passer du dialogue social au dialogue économique, parvenant en janvier dernier à coordonner l'ensemble des sites pour une mobilisation historique qui aura montré toute la force de notre organisation. « Demain, il nous faudra nous saisir du dossier de l'intérim et revendiquer l'embauche de ces salariés précaires, car il en va de l'avenir du groupe, a-t-il prévenu. Nous devons également aller à la conquête des cadres, nombreux chez Schneider mais aussi au niveau national. Là encore, c'est une question qui engage notre avenir et sur laquelle vous êtes exemplaires. »



L'équipe de coordination FO du groupe Schneider s'est exprimée à la tribune pour faire le point sur la place et les actions de notre organisation au sein du groupe.

Emmanuel Da Cruz : « cette réussite est la vôtre »

Le coordinateur FO Schneider Emmanuel Da Cruz est monté à la tribune pour faire le point sur les nombreuses actions et réalisations de notre organisation ces dernières années au sein du groupe. Si FO est parvenu à devenir n°1 chez Schneider, ce n'est pas le fruit du hasard, mais d'une stratégie mûrement réfléchie et minutieusement appliquée. Face à des équipes syndicales éclatées sur près de 30 implantations, il a fallu donner du muscle et de la stature à la structure de coordination FO Schneider, poursuivant ainsi le travail du tandem Pierre Edelman - Patrice Faivre. Son rôle ? Préparer des positions politiques, cadrer les négociations groupe, favoriser la formation des militants, gérer les finances, assurer l'intendance, etc. Le tout au service des équipes syndicales, de leurs actions et de leurs revendications. « Face à une direction qui voulait nous isoler, ce mode d'organisation nous a permis d'être plus soudés, de faire aboutir nos combats, de nous développer et finalement de devenir majoritaire dans le groupe, s'est félicité Emmanuel Da Cruz. C'est l'aboutissement d'un long travail auquel tous les métallos FO Schneider ont contribué. »

C'est aussi un nouveau challenge pour les équipes FO : rester n°1. Pour cela, des correspondants régionaux vont être nommés afin de répondre aux attentes du terrain, mais aussi d'informer les militants des différents accords groupe qui se déploient et de ce que FO a signé. La coordination va également amplifier les efforts de développement, en particulier sur la création de nouvelles implantations, à l'image de ce qui a été réalisé chez SEEF. L'autre grand chantier sera celui des accords groupe, pour lesquels le partage de l'information s'organise et sont également pour les négociateurs FO l'occasion de transmettre leurs compétences aux plus jeunes. Enfin, il s'est attardé sur l'importance de la formation et les attentes des métallos en la matière, saluant au passage le travail accompli par la Fédération pour maintenir le dispositif de formation fédérale vivant et attractif. Il a achevé son propos sur la force de l'amitié syndicale dans notre organisation, souhaitant aux participants de fructueux travaux.



Lilian Aube : **« les salariés ont besoin de FO »**

Lors de son intervention, le délégué syndical central FO Schneider Lilian Aube, après avoir rappelé que la bataille de l'emploi n'a pas de fin en évoquant la GPEC, est notamment revenu sur le combat mené par les métallos FO lors des NAO cette année. Sur ce dossier qui demande à chaque édition beaucoup d'énergie aux équipes syndicales, il a rappelé que 2012 avait été la dernière année où les négociations avaient abouti à un accord. S'en étaient suivis trois années de disette au plan salarial, malgré les revendications et les manifestations, alors que dans le même temps les dividendes versés aux actionnaires continuaient de grimper. « Le 11 janvier dernier, appliquant la stratégie que nous avons défini en commun et utilisant nos forces de manière plus coordonnée que nous ne l'avions jamais fait, nous avons envoyé un lourd avertissement sur l'ensemble du territoire, a expliqué Lilian Aube. C'est ce qui nous a permis de nous mettre en position de force et de déboucher sur l'accord que nous avons démocratiquement décidé de signer ! » Quelques jours après, les premiers résultats électoraux, au terme d'une longue et conséquente campagne, tombaient, faisant de FO l'organisation n°1. « Les salariés voient notre travail, nos revendications, nos réussites, les salariés qui nous rejoignent, a-t-il ajouté. Nous devons continuer dans cette direction et amplifier nos efforts de développement car ils ont besoin de nous. »



Le mot de l'UD

Le secrétaire de l'UD de Charente **Patrick Gardin** a souhaité la bienvenue aux participants et leur a présenté le département, qui regroupe 140 000 salariés répartis sur 1 100 entreprises. Il a rappelé que la Charente avait un passé industriel riche, fortement marqué par la métallurgie, avec des entreprises comme Schneider bien sûr, mais aussi Leroy Somer ou encore l'ex-DCN. Il est ensuite revenu sur l'actualité nationale, et en particulier la loi sur la réforme du code du travail « qui poursuit la destruction de nos droits et de nos acquis, menace le paritarisme, voire l'existence-même des organisations syndicales ». Il a conclu sur la nécessité de défendre nos valeurs et de se mobiliser le 31 mars.



Interventions des délégués

« des responsabilités de leader »



Patrick Montier,
coordinateur adjoint

« En tant que coordinateur adjoint, j'aide au pilotage de nos actions sur les 47 sites du groupe. Avec notre méthode de travail en réseau et de prise de décisions démocratique, FO parle d'une

seule voix chez Schneider face à la direction et il n'est plus possible de nous diviser pour nous affaiblir. Cette unité, c'est notre force, celle qui nous a permis de devenir n°1 sur le groupe. Mais nous devons rester vigilants car nous sommes enviés. Il est donc impératif de poursuivre notre progression, notamment en nous implantant là où nous ne sommes pas présents, et en particulier sur la Région Parisienne et sur Grenoble. Continuons également de capitaliser sur ce qui est notre marque de fabrique : nous sommes reconnus comme les professionnels de la négociation et nous donnons le ton en la matière. Il faut que cela continue ! »



Pierre Edelman,
retraité

« Je suis fier d'assister à une coordination qui rassemble autant de métallos FO. Cela montre bien le succès de FO, l'importance du travail que nous avons accompli ensemble, la progression qui a été la

nôtre et le fait que nos choix ont été les bons. Aujourd'hui, nous sommes n°1 sur le groupe et ce résultat, nous le devons avant tout à l'investissement de nos équipes syndicales. C'est un résultat dont j'ai rêvé, pour lequel j'ai œuvré sur le long terme et je suis heureux de le voir devenu réalité et d'être là avec vous pour le partager. Restons unis et fiers de nos valeurs. C'est ce qui fait notre force, c'est ce qui nous permet d'avancer, et ce sera aussi la clé de nos futurs succès. »



Didier Foyer,
L'Isle-d'Espagnac

« Depuis juin 2012 et l'arrivée sur notre site d'une partie des salariés de Cognac-Merpins, nous avons connu beaucoup de changements et rien n'a été facile. Lors des dernières élections profession-

nelles, nous étions face à 5 organisations syndicales et nous avons conquis 51,6 % des voix, devenant ainsi majoritaire et prenant aussi le CE. Le travail de syndicalisation que nous avons mené sur le 1^{er} et le 2^{ème} collègue a payé. Une de nos grandes problématiques en ce moment est la pyramide des âges. Il devient urgent de préparer le remplacement des départs afin de transmettre les savoir-faire et de maintenir les compétences, mais rien n'est moins sûr si on se fie aux messages contradictoires envoyés par notre direction. C'est pourtant la pérennité du site qui se joue. L'emploi en France ne semble pas être la priorité de Schneider alors qu'on ne manque pourtant pas de beaux projets industriels. C'est plus que jamais à nous d'être force de revendication et de proposition. »



Jean-Michel Le Guen,
Dijon

« En 2015, nous avons subi un PSE qui a abouti à la fermeture du site et au regroupement des effectifs sur Dijon. Pour les salariés, les kilomètres supplémentaires ne sont rien face à la douleur d'une fermeture

que rien ne justifiait sur le plan économique. L'équipe FO, qui était coupée en deux, est à présent réunie et plus que motivée pour faire du bon travail. Nous avons progressé au plan électoral et battu un record en recueillant 73 % des voix ! C'est une grande responsabilité vis-à-vis des salariés qui ont besoin d'être accompagnés, informés et défendus en ces temps difficiles mais notre poids nous per-

Les délégués ont été nombreux à monter à la tribune pour échanger sur la situation de leurs sites et la belle progression de FO, devenu majoritaire chez Schneider. S'ils se sont félicités de ce résultat, ils sont restés lucides sur les combats et les défis qui attendent notre organisation et ont affiché leur détermination à continuer de défendre les salariés et l'industrie.

met d'obtenir des réponses. Notre priorité, c'est l'embauche. Les PSE ont amplifié des départs qui auraient dû s'étaler dans le temps et ceux qui restent sont à la peine. Pour pérenniser notre site, il faut embaucher et lancer de véritables projets industriels. »



Jean-Michel Vedrine, Angoulême

« Chaque année, les investissements se réduisent, le développement se fait avec des bouts de ficelle et la direction s'étonne que les ventes ne soient pas au rendez-vous. Chaque année, les actionnaires touchent plus de dividendes et il ne reste rien pour de nouveaux projets. Comment Schneider peut-il rester leader sur la boutonnerie dans ces conditions ? Nous sommes d'autant plus inquiets que les anciens partent sans que soit organisée la transmission de leurs compétences et que les salariés, pénalisés par ce fonctionnement d'ensemble, finissent toujours par trinquer. Nous nous battons aussi sur le dossier des retraites afin d'améliorer le dispositif du PERCO, qu'il est nécessaire de revoir pour que les salariés y perdent moins. »

« Lorsque je suis arrivé à Lattes en 2013, suite à la GPEC de Montpellier, j'ai monté le syndicat FO en partant de zéro. Aujourd'hui, nous pesons 32 %. Venant d'un site qui comporte essentiellement des cadres, je me suis rapproché des jeunes ingénieurs, une population qui ne connaît que trop peu le syndicalisme, et c'est par un travail de communication et d'informations de long terme que FO a creusé son sillon et est aujourd'hui incontournable. Sur notre site, les salariés sont en situation de stress et ont la sensation de ne pas savoir où va l'entreprise. On ne cesse de réduire



Didier Chazal, SEPC Lattes

les budgets pour augmenter les marges et nous attendons toujours de nouveaux produits. Il nous faut plus de monde pour répondre aux appels d'offres, car nous en ratons trop et cela aura un impact sur nos futures commandes. »

« Notre site devrait prochainement entrer dans le périmètre de Schneider France, au service d'une stratégie discutable : récupérer des subventions via le CICE. Sur notre site, les embauches sont gelées et le recours à l'intérim important. Sur la partie R&D, le dialogue est compliqué, car notre patron est aux Etats-Unis et qu'il faut donc discuter avec le territoire France. Au plan social, il



Michel Chiret, Beaumont-Le-Roger

En tant que représentant syndical au CCE Schneider et Délégué Syndical Central Adjoint Schneider, le constat est que face à la situation actuelle, nous devons réagir rapidement. Le fait d'être incontournables au CCE avec 8 sièges sur 18 nous permet de le faire. Fin 2013, nous avons réussi à déclencher un droit d'alerte, forçant la direction à dévoiler son jeu et confirmant nos craintes sur un recentrage hors-France et la baisse de la R&D. Notre ténacité a payé et la direction a du s'engager sur la pérennité des sites français et le développement de projets. Sur les NAO, notre coordination a permis d'agir et de peser face à une direction qui ne voulait rien

lâcher malgré les bons résultats du groupe. Tout ceci montre que dans nos modes d'organisation, de réflexion, de revendication et d'action, nous avons choisi les bonnes options pour défendre efficacement l'industrie et les salariés. Nous devons continuer ainsi et faire remonter les attentes du terrain à notre bureau de coordination, et rester solidaires et fiers de nos valeurs. »

« Je suis arrivé à Lattes suite à la fermeture du centre de recherche de Montpellier et j'ai participé à la création de notre implantation FO. Actuellement, nous sommes répartis sur trois sites. Nous faisons



Bruno Berthon, SEA Lattes

donc face à certaines difficultés pour créer des équipes et avoir une cohésion d'ensemble. C'est une tâche qui demande une forte mobilisation et beaucoup d'énergie, mais nous n'en manquons pas et restons motivés pour porter hauts les couleurs de notre organisation. Cette motivation nous sera également nécessaire au niveau du CCE SEEF, où tout devient plus chargé et plus compliqué. Comme toujours, nous ferons face, dans l'intérêt des sites et des salariés. »

« Notre site devrait prochainement entrer dans le périmètre de Schneider France, au service d'une stratégie discutable : récupérer des subventions via le CICE. Sur notre site, les embauches sont gelées et le recours à l'intérim important. Sur la partie R&D, le dialogue est compliqué, car notre patron est aux Etats-Unis et qu'il faut donc discuter avec le territoire France. Au plan social, il



Philippe-Emmanuel Brousse, Schneider Automation, Carros

« Notre site devrait prochainement entrer dans le périmètre de Schneider France, au service d'une stratégie discutable : récupérer des subventions via le CICE. Sur notre site, les embauches sont gelées et le recours à l'intérim important. Sur la partie R&D, le dialogue est compliqué, car notre patron est aux Etats-Unis et qu'il faut donc discuter avec le territoire France. Au plan social, il

lâcher malgré les bons résultats du groupe. Tout ceci montre que dans nos modes d'organisation, de réflexion, de revendication et d'action, nous avons choisi les bonnes options pour défendre efficacement l'industrie et les salariés. Nous devons continuer ainsi et faire remonter les attentes du terrain à notre bureau de coordination, et rester solidaires et fiers de nos valeurs. »

Chapeau l'organisation !

Tout au long de ces deux jours de coordination, les métallos ont salué la qualité de l'organisation et ont remercié Didier Foyer et son équipe pour avoir su fournir un cadre à la fois chaleureux et professionnel, propice tant à d'amicales échanges entre camarades qu'à des séances de travail aussi sérieuses qu'animées. Encore bravo et merci aux métallos angoumoisins !



est difficile d'être entendus et l'an dernier nous avons été obligés d'aller en justice pour faire respecter notre accord d'intéressement. Depuis, curieusement, nous sommes davantage écoutés... Le travail de coordination mené par notre organisation porte ses fruits, qu'il s'agisse de partage d'information ou d'action, comme l'a montré le blocage des sites en janvier, et cela rompt un peu notre isolement dans le Sud. Notre prochain défi sera d'apporter une réponse face à la digitalisation, où l'entreprise progresse très rapidement. »



Thomas Moreau, Les Agriers

« Lors de nos dernières élections, nous avons conquis 53 % des voix, grâce au travail d'une équipe forte et soudée. Nous continuons d'enregistrer de nouvelles adhésions en quadrillant le terrain au quotidien. Une nouvelle génération de salariés arrive. Il faut aller à sa rencontre si nous voulons poursuivre notre développement. Ne nous reposons pas sur nos lauriers. Sur notre site, malgré des embauches, l'activité stagne et l'absence de perspectives nous fait craindre pour l'emploi. Nous visons le maintien des effectifs malgré une pyramide des âges défavorable et nous redoutons des pertes

de compétences qui seraient une menace pour tous les sites si rien n'est fait. Le maintien de l'emploi passe par le maintien de l'industrie, et si nous ne nous battons pas pour ça, personne ne le fera. Les salariés nous ont fait confiance et comptent sur nous. Nous ne les décevrons pas. »



Franck Parnaudeau, Chasseneuil-du-Poitou

« Notre site de production électromécanique est en cours de transformation pour accueillir du transformateur sur poteau ainsi que des tableaux urbains à partir d'octobre, sachant que nous avons récupéré les tableaux montés abonnés en juin dernier et qu'il faudra aussi intégrer la société Infraplus prochainement. Nous tournons donc à plein régime, d'autant que le PSE de 2014 a concentré des départs qui auraient dû être étalés dans le temps. Plus de charges, moins de salariés : nous avons besoin d'embauches rapidement, mais ce n'est pas évident de le faire comprendre à la direction. Nous

sommes également très actifs sur les risques psycho-sociaux qui découlent de cette situation. Pour rester forts, nous travaillons sur la syndicalisation, mais les jeunes ont des valeurs et des attentes spécifiques qu'il faut apprendre à cibler. Notre détermination et notre investissement paye cependant, puisque nous avons mis la barre très haute aux dernières élections avec 78 % des voix. »



Alain Billiemaz, Grenoble

« Nous sommes 5 200 salariés actuellement répartis sur 11 sites tertiaires et 2 sites industriels. Le projet GreenValley de regroupement en 5 sites, s'il se confirme, ferait de

Grenoble le principal centre de développement du groupe. Pour le moment, avec des Business Unit de tous les types illustrant toute la complexité organisationnelle de Schneider, il est souvent difficile de savoir qui est qui et fait quoi, d'autant que plus de 10 % des salariés ne parlent pas Français. Sur le front syndical, la concurrence est rude. Nous nous sommes maintenus à 9 % et sommes souvent en position d'arbitre, donc très courtisés, sur de nombreux dossiers. La forte population cadre est demandeuse de conseils individualisés mais l'éclatement des sites rend la tâche très chronophage. Heureusement, nous ne manquons pas de motivation et nous allons relever le gant. »

Questions de formation



Christophe Zugolaro et Arnaud Salaun, du cabinet Syncea ont animé une session de formation consacrée aux règles comptables du CE. Après une première vague législative en 2008 qui a imposé la transparence financière, l'année 2014 aura vu le vote de lois impactant à nouveau les CE, et auxquelles tous sont confrontés depuis le 1er janvier 2015. Après une présentation d'ensemble des obligations et dispositions en la matière, les échanges avec les participants ont été nombreux et se sont poursuivis bien après l'intervention des deux experts. Audrey Daninos, du cabinet Actys, est ensuite intervenue sur les lois Rebsamen et Macron, les dernières à avoir modifié de manière impor-

tante le droit du travail. Insistant sur les nombreuses modifications des instances représentatives du personnel (IRP), elle a souligné la nécessité de se former sur ces questions, d'autant que de nouvelles modifications issues de ces lois sont à attendre avec la parution de futurs décrets d'application. Là encore, les nombreuses questions de la salle ont montré l'intérêt porté à ces thématiques par les métallos.





Olivier Lesage, Beaumont-le-Roger

« Grâce au travail de notre équipe syndicale et à l'apport incontestable de la coordination FO Schneider, nous sommes redevenus majoritaires avec 54 % des voix aux dernières élections. L'ambiance est lourde sur notre site. Les charges rentrent, mais ce n'est pas grâce à la direction, qui annonçait des résultats positifs qui en fait n'existaient pas ; c'est grâce à notre position au CCE qui nous a permis de lancer un droit d'alerte et d'obtenir une expertise économique de la situation. Inutile de vous détailler la pression mise par notre direction quand elle a compris ce qui se

passait, mais nous avons tenu bon ! L'intervention de FO a permis des embauches, mais trop de postes pérennes sont encore pourvus par de l'intérim. Ce qui pose un gros problème, puisque cette trop rapide valse des intérimaires entraîne des problèmes de qualité. Mais nous veillons et nous ne lâchons rien. »



Jean-François Fischer, Invensys, Eckardt

« FO est majoritaire depuis 20 ans dans notre établissement et notre rachat par Schneider il y a deux ans nous a permis de resserrer les liens avec les métallos FO du groupe. Spécialisée dans les positionneurs de vannes pneumatiques, notre société de 120 salariés connaît des baisses de commandes qui ont entraîné des mesures de baisse d'activité partielle. En conséquence, nous constatons que le dialogue social s'est tendu. Nous avons besoin de l'expérience des élus FO pour trouver notre chemin dans ce grand groupe, et avec le bureau de coordination mis en place par FO, nous

savons à qui parler, nous savons que nous ne sommes jamais seuls. »



Thierry Gruet, Angoulême

« Entre 2012 et 2014, nous avons fait face à de profondes restructurations et à la fermeture de Merpins, ce qui a conduit à « fusionner » deux sites compliqués pour assurer le maintien de l'emploi. La stratégie de Schneider, qui entend réduire la voilure du territoire France alors que les résultats sont bons et qui prend toujours les salariés comme variable d'ajustement pour booster sa compétitivité, va finir par faire d'irréversibles dégâts. Pour contrer cette logique, nous devons peser plus, notamment en allant vers les cadres. Mais nous devons aussi nous organiser

afin d'être au plus près des équipes syndicales, notamment en pilotant nos coordinations de manière régionale. Sur notre site, la pérennité passera par des charges et des embauches, que nous revendiquons activement. »



Hervé Provost et Patrick Montier, Agences Commerciales et Services

« Marketing, commerce, services... Les 1 500 salariés d'ACS sont répartis sur près de 35 sites en France métropolitaine et départements d'Outre-mer. Autant dire qu'il n'est pas facile de s'adresser à tout le monde. 300 personnes pourraient nous rejoindre prochainement, un projet d'intégration étant en cours afin de regrouper toute la partie Business sous la coupe du territoire France, dont la direction est la même. Les nombreuses différences entre ces

métiers et statuts sont autant de problématiques que nous aurons à traiter. La nouvelle politique commerciale qui voit le groupe s'organiser directement avec les distributeurs sans passer par les équipes Schneider nous inquiète, car si cela échoue les conséquences sur le chiffre d'affaires seront terribles. Sur le dossier de la digitalisation, nous redoutons l'impact sur les effectifs et les conséquences en termes de RPS. Notre équipe syndicale se renouvelle et nous obtenons de bons résultats. C'est un combat de chaque instant mais c'est ainsi qu'on se fait respecter. Pour continuer de peser et d'être écoutés, nous devons aller vers les cadres, poursuivre notre travail en réseau et muscler notre communication, bref, professionnaliser notre syndicalisme. »



Guillaume Briard et Patrick Lucas, Le Vaudreuil

« Notre site de 440 salariés est spécialisé

dans les contacteurs et le pastillage, qui constitue un savoir-faire de premier ordre que nous nous battons pour conserver. Pour cela, une des premières choses à faire est de réduire le recours à l'intérim, soit le contraire de ce que fait la direction. Sur le terrain syndical, la concurrence est très forte, mais les salariés nous font confiance et nous avons réuni 58 % des voix aux dernières élections. C'est donc notre organisation qui donne le « la » à tous les niveaux. Notre Normandie est une terre d'accueil, mais nous manquons encore d'outils pour celles et ceux qui viennent ici et changent de métier. Les nouvelles arrivées ont donc un impact. Dernièrement, ce sont les NAO qui auront été au centre du combat. La force de frappe de FO a été remarquée, et dans nos rangs, la qualité et le caractère démocratique des discussions et décisions ont été plébiscités. Continuons comme ça ! »



Eric Maseda, SFCME Libourne

« Notre site est l'un des plus anciens du groupe, mais la montée en puissance de FO le revigore. En lien avec notre coordination, nous avons bloqué le site en janvier lors de NAO et nous

avons été à la grève. Pour nous, c'était une première historique. Et le résultat a été à la hauteur après trop d'années de carence. Tout le monde se rend compte que FO, c'est du solide, de l'efficace, du responsable. D'ailleurs, depuis notre coup d'éclat, les adhésions affluent. Ces nouvelles forces, nous en aurons bien besoin pour construire l'avenir. En effet, sur notre site de 164 salariés, malgré un record de production l'an dernier, la direction préfère toujours l'intérim aux embauches. C'est un danger qu'il nous faut combattre car il menace non seulement l'industrie et l'emploi, mais aussi notre syndicalisme. »



Aurélie Lellis, Evreux

« Nous déplorons sur notre site de 370 salariés un trop fort recours à l'intérim, qui représente près de 40 % de nos effectifs. A défaut d'embauches, nous avons intégré 26 salariés de TPQ (SAS Transformateurs, à Petit-Quevilly) suite au PSE qu'ils ont subi. Plusieurs d'entre eux ont déjà rejoint nos rangs. Le vieillissement de notre population ne fait qu'ajouter à l'inquiétude. Rien n'indique que tous les départs seront remplacés et nous craignons un recours encore plus important à l'intérim, la délocalisation de certains services ou la répartition de la charge de travail entre les salariés restants.

Quelle que soit la solution, nous aurons besoin de toutes les forces de notre organisation pour préserver les intérêts des salariés et assurer la pérennité du site et des emplois. »



Fabrice Leroy et Gregory Buclovel, Limoges

« Au sein de notre établissement spécialisé dans la fabrication de détecteurs électromécaniques, les dernières élections nous ont permis de rassembler 60 % des voix et de reprendre le CE. Avec le PSE en cours et 35 postes à supprimer, nous allons avoir besoin de ce poids. Nous avons négocié et signé les mesures d'accompagnement pour limiter la casse et éviter de perdre nos forces vives. Au

moins avons-nous pu choisir un plan de départs volontaires. Certes, nous sommes sur la défensive, mais ce n'est pas fini. Le site veut reprendre du poil de la bête et se renforcer sur le marché européen, où il est déjà bien présent. Cependant, au-delà de notre périmètre, les évolutions législatives, notamment une possible inversion de la hiérarchie des normes et ses conséquences, inquiètent les salariés. Ils comptent sur nous pour les défendre. »



Jean-Charles Bigotière, DSC SEEF

« D'abord une GPEC qui nous laisse 113 salariés à recaser. Puis un PSE qui en touche 80. Ça tire vraiment de partout. Face à cela, heureusement que les salariés peuvent compter sur nous. Il y a 4 ans, nous étions inexistantes. Nous avons monté un syndicat. Puis trois, réalisant aux élections 67 % sur un site, 33 % sur un autre et 15 % sur le dernier. A présent, nous sommes n°1 dans le Sud ! Grâce à cette position, nous pouvons utiliser le rapport de force comme rempart pour protéger l'industrie et les salariés. Les NAO ont parfaitement illustré cette nouvelle situation, et c'est grâce à notre

force que nous avons obtenu satisfaction. Cependant, il ne faut pas oublier que derrière les négociations collectives, il y a des individus qui souffrent. Nous devons nous

saisir de cette question du « burn-out » et exiger une commission sur ce sujet, car nous ne pouvons pas tout réparer seuls. Enfin, face aux menaces que font peser les projets de réforme du droit du travail, il va falloir à nouveau montrer notre force en mobilisant largement. »



Patrice Perez, Cadres Angoulême

« Notre groupe a un vrai problème avec les chiffres : 20 milliards d'euros de chiffre d'affaires, et pourtant on ne compte plus les PSE. Pour le reste, ce n'est pas mieux, et notamment

en ce qui concerne l'égalité homme/femme. Affecter seulement 0,1 % de la masse salariale à cette question, c'est trop peu. D'autant que ce budget ressemble à un grand fourre-tout, et qu'il faudrait considérer plus largement l'égalité ; entre femmes, entre hommes, et parfois aussi dans le sens femmes/hommes. Il faut absolument augmenter ce budget car avec ce 0,1 %, il faudra près d'un siècle pour rattraper les 30 % de différence de salaire entre les hommes et les femmes... »

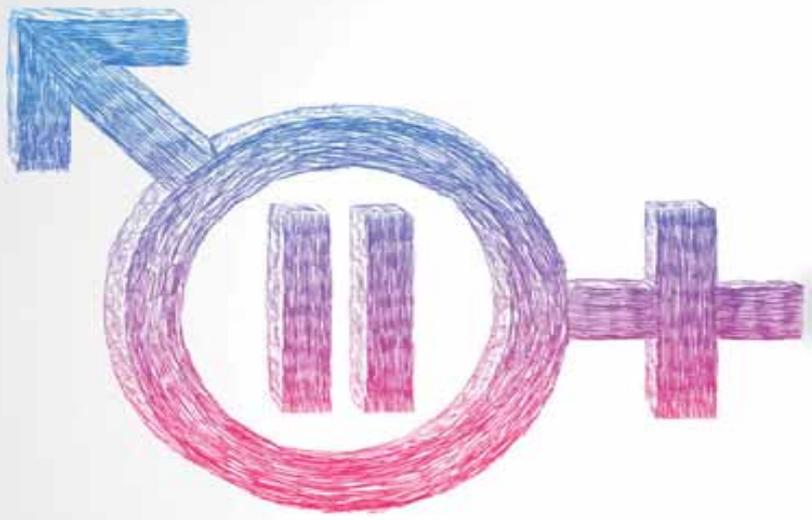


Marie-Josée Millan, secrétaire fédérale

« Alors que l'heure de la retraite va bientôt sonner, je suis fière d'avoir participé à l'aventure FO Schneider et de voir que nos efforts nous ont permis de devenir

majoritaire dans le groupe. Les combats ont été nombreux, notamment sur mon site d'Evreux, que je suis heureuse d'avoir aidé à maintenir. Cette réussite, nous la devons à la solidarité que nous avons su créer entre les équipes FO, à nos capacités de soutien et d'entraide, à nos valeurs de liberté et d'indépendance. Si nous voulons rester au sommet, n'oublions pas ce qui nous a permis d'y arriver et continuons notre bon travail au service des salariés et de l'industrie. Ma vie professionnelle arrive à son terme, mais la vie syndicale continue. Je resterai à vos côtés et continuerait le combat avec vous. »

POUR OUI L'ÉGALITÉ



**POUR QU'ÉQUALITÉ
HOMMES / FEMMES NE
SOIT PAS UN SLOGAN
SOUTENEZ ET REJOIGNEZ
FO AFIND'AGIR ET DE
CHANGER LA DONNE**



***Informez-vous et soutenez-nous
dans ce combat quotidien !***



Pour tout renseignement, contactez votre délégué FO Métaux

Les métallos contre la loi «Travail»

Alors que le gouvernement continue de vouloir imposer son projet de réforme du Code du travail, le mécontentement des salariés et des jeunes n'a cessé de grandir au long du mois de mars. En témoignent les manifestations successives auxquelles a participé notre organisation, les 9, 17, 24 et 31 mars. A chaque fois, plusieurs centaines de milliers de personnes ont défilé dans les rues de France et les métallos ont largement tenu leur place dans les cortèges. FO continue le combat contre ce projet injuste.



A Paris, Jean-Claude Mailly en tête de cortège.



Dans les rues de Lyon.



A Mulhouse.



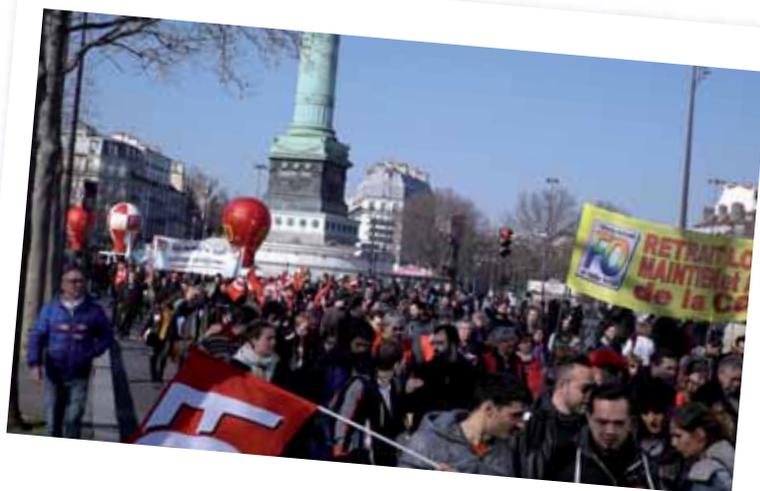
A Valenciennes.



A Paris.



A Saint-Nazaire.



A Paris.



A Rennes.



A Paris.



A Montbéliard.



A Paris.

Siemens BT : mobilisation sur les salaires



Quand une division dégage la plus grosse partie du bénéfice d'une société, mais que ses salariés sont relégués en deuxième classe par la direction dès qu'il s'agit de discuter augmentations de salaires, la mobilisation finit par devenir la seule solution. C'est ce qui s'est passé le 10 mars chez Siemens BT. Explications.

Près de 700 salariés qui débrayent sur les 1 850 que compte Siemens BT (Building Technologies) : le 10 mars a non seulement été une première historique pour les salariés de cette division de Siemens spécialisée dans la gestion incendie, le contrôle d'accès et la gestion de bâtiments, mais aussi un remarquable succès, quand on sait qu'ils sont répartis sur plus de 45 implantations à travers la France. Il faut dire qu'ils avaient de quoi être en colère. Depuis des années, BT est le premier contributeur de bénéfices de Siemens ; 40 % de son bénéfice a alimenté Siemens France pour l'année 2015 et 70 % pour le premier trimestre 2016 ! « Tout ce que demandent les salariés, ce sont des augmentations de salaires dignes des performances de leur division », explique le délégué syndical FO Tristan Laulagnier. Pourtant, lorsqu'ont commencé les NAO, dans les derniers jours de 2015, il est rapidement apparu qu'ils n'obtiendraient pas satisfaction. FO et les autres organisations syndicales revendiquaient une enveloppe d'augmentation de 2,5 %, un pourcentage d'augmentation progressif en fonction des tranches de salaire favorisant ainsi les basses rémunérations, des augmentations minimales par catégorie de salaire, une augmentation distribuée pour 95 % du personnel minimum. En face, la direction se contente de propositions à minima, alors que dans le même temps le patron de Siemens monde s'augmentait de 4 % (500 000 €

par an) et que les actionnaires obtenaient le meilleur dividende de ces 15 dernières années ! De réunion en réunion, aucune justification sérieuse ne vient étayer cette position. Pire : alors que les autres entités décrochent 2 %, la direction bloque à 1,5 % pour BT. A l'appel des syndicats, les salariés laissent éclater leur ras-le-bol le 10 mars. Et la pression paye puisqu'elle permet au final d'obtenir une enveloppe globale de 2 % !

Pour FO, la question qui se pose également est celle des conditions de travail, largement impactées par la réorganisation liée au PSE de 2013, que les salariés n'ont toujours pas digéré. « Ils sont nombreux à nous dire qu'ils veulent un mouvement plus dur », précise Tristan Laulagnier, et les prochaines réunions NAO si nous devons aller plus loin dans le bras de fer. » Autre point sur lequel notre organisation entend ne rien lâcher : l'intéressement, actuellement en cours de renégociation. Siemens s'est arrangé, par un petit jeu d'écriture comptable, pour ne rien avoir à verser cette année en participation, après une année 2015 qui avait vu l'intéressement s'établir entre 34 et 700 euros selon les régions. Pour FO, il est hors de question de décevoir les salariés : « A tous les niveaux, nous demandons à être traités sérieusement, et non pas comme un site de seconde zone. Nous sommes aux côtés des salariés et nous ne nous laisserons pas faire », prévient Tristan Laulagnier.

USM du Loir-et-Cher, de l'Indre et du Loiret : le dynamisme FO



Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez a présidé les assemblées générales des USM du Loir-et-Cher le 3 mars, de l'Indre le 15 mars et du Loiret le 18 mars. Les discussions ont permis de faire le point sur la situation économique, sociale et industrielle de ces départements, ainsi que sur les actions qu'y mène notre organisation. Les métallos FO ont montré toute leur détermination à développer de nouvelles implantations dans la métallurgie et ses secteurs rattachés. Ils ont également renouvelé leur bureau, élisant au poste de secrétaire Patrick Pasquet pour l'USM36

e t Stéphane Thouze pour l'USM41, Joël Madre étant réélu secrétaire de l'USM45. Frédéric Homez est notamment revenu sur les objectifs de la Fédération en matière de développement syndical. Dans le Loiret, il a également dénoncé et condamné des pratiques de discrimination syndicale pointées par les métallos dans certaines entreprises.

USM de la Marne : tenir bon !



Calendrier oblige, les NAO ont été un des sujets qui a pris la plus large part des échanges lors de l'assemblée générale de l'USM de la Marne le 23 février. Les désaccords ont été nombreux tant les propositions des directions étaient faibles et les métallos ont dû batailler ferme pour obtenir des augmentations. Comme partout, le mouvement de délocalisations qui n'épargne aucun pan de l'industrie inquiète notre organisation, qui y voit non seulement des pertes d'emplois mais aussi de compétences et de savoir-faire. Chez Sparflex, à Epernay, les 165 salariés constatent que, malgré la perte d'un important client, l'entreprise embauche tout en délocalisant vers l'Espagne, et réalise de bénéfices qu'elle refuse obstinément de redistribuer. Chez Le Bronze Industriel, le manque de charge se fait sentir et les NAO, si elles ont certes abouti, ont été assorties d'une condition de résultats.

Partout, la situation est difficile et les métallos FO ont fort à faire pour défendre l'industrie et les sa-

lariés. Pour le faire plus efficacement et préparer l'avenir, ils ont élu un nouveau bureau qui accueille des forces vives. Patrick Chauffert, qui sera bientôt en retraite, a cédé sa place à Yannick Dosne tout en restant membre du bureau ; une bonne manière de préparer le passage de témoin et la nécessaire transmission des compétences syndicales ! Lionel Bellotti a insisté sur l'apport de la formation syndicale dans les nombreuses missions des métallos de l'USM, notamment le développement syndical, avant de conclure par un point sur les dossiers d'actualité nationale, en particulier les lois Macron et Rebsamen.

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Yannick Dosne (secrétaire), Francis Dirnay et Patrick Chauffert (secrétaires adjoints), Alexandre Mabire (trésorier), Marie-Jeanne Baudin (trésorière adjointe) et Bernard Pilot (archiviste).

Les métallos FO de la Marne se sont retrouvés pour l'assemblée générale de leur USM le 23 février à l'Union Locale de Châlons-en-Champagne. Réunis autour du secrétaire fédéral Lionel Bellotti et de la secrétaire de l'UL Christine Auger, ils ont élu leur nouveau bureau et fait le point sur la situation économique et industrielle du département.

USM de Lorraine : mieux se coordonner

Dans le prolongement de la journée des USM du 8 septembre 2015, les USM de la région Lorraine se sont retrouvées autour du secrétaire fédéral Lionel Bellotti le 16 février pour une réunion destinée à renforcer leur coordination autour de plusieurs objectifs, en particulier ceux liés au développement syndical.

Alors que les régions ont connu récemment une réforme institutionnelle, que le patronat veut à tout prix s'organiser à ce niveau et que notre organisation mise sur une meilleure coordination des efforts et des moyens pour assurer son développement, les USM sont plus que jamais appelées à se rapprocher. C'était tout l'objet de la réunion des USM de Lorraine, qui s'est tenue à l'UD de Nancy le 16 février, et qui regroupait autour du secrétaire fédéral Lionel Bellotti les secrétaires des USM de Meurthe-et-Moselle (Laurent Bernard), des Vosges (Luc Febvre) et de Moselle (Isabelle Gobert) accompagnés de leur secrétaire adjoint ou de leur trésorier. Mutualiser les bonnes pratiques, définir des objectifs et un plan de bataille que soutiendra la Fédération ; autant de points sur lesquels les échanges ont été fournis. Sans oublier plus largement la question de la parité, des moyens de toucher les cadres et d'attirer des jeunes face à une pyramide des âges qui rend nécessaire l'arrivée de nouvelles forces.

« Renforcer la coordination des USM permettra également de rapprocher le plus possible leurs positions dans la perspective de négociations, ce qui aidera à atténuer les disparités existantes entre départements sur le long terme », ajoutait Lionel Bellotti. Evoquant les priorités à fixer dans le cadre du développement syndical, le secrétaire fédéral est revenu sur



les outils à disposition des métallos, notamment le fichier MARS, pour cibler les entreprises dans lesquelles s'implanter, et a insisté sur la remontée des PV Cerfa à la Fédération. Après avoir exhorté les métallos à recourir davantage à la formation syndicale, il a fait un point sur les élections à venir en décembre dans les TPE (Très Petites Entreprises), dossier sur lequel FO Métaux va être très impliqué et qui recèle également un fort potentiel pour le développement de notre organisation.

8 mars : une journée nécessaire

La journée du 8 mars 2016 a été pour FO l'occasion de rappeler les évolutions des textes législatifs et d'aborder de nouvelles pistes de travail et de revendications en matière d'égalité homme/femme.

Dans cette optique, une quarantaine de délégué(e)s, engagé(e)s comme référents dans le domaine égalité professionnelle se sont retrouvés à la Confédération. La secrétaire fédérale Brigitte Capelle, la déléguée fédérale Elisa Noyer et la présidente de la commission égalité FO Airbus Josette Raynaud y représentaient FO Métaux.

L'égalité homme/femme fait partie de ces dossiers dont FO s'est saisi de longue date, et le secrétaire générale de la Confédération FO Jean-Claude Mailly a introduit les débats en rappelant l'importance pour notre organisation de ce combat et les risques pour l'égalité professionnelle contenus dans l'avant-projet de loi sur la réforme du droit du travail. Cette journée a été le moment privilégié pour, notamment, rappeler les impacts négatifs de la loi Rebsamen en matière d'égalité professionnelle. Pour FO, elle marque une régression historique. En effet, cette loi affaiblit les outils permettant de lutter contre les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. Les échanges ont également porté sur le décryptage des agissements sexistes, homophobes ainsi que des violences faites aux femmes dans le monde du travail. Ce dernier point n'a été jusqu'à présent que peu traité car l'arsenal juridique était peu développé, mal connu, sans compter que ces agissements sexistes sont trop souvent dénigrés dans les faits ! Comme pour le burn-out, les femmes victimes de violences (25 % des femmes ont été victimes de violences sexuelles) n'osent pas communiquer sur ce sujet avec leur entourage. Un nouvel article dans le code du travail (L.1153-1) permet de mieux définir le harcèlement sexuel, qui englobe aussi bien des propos que des gestes. Il est donc important que les IRP puissent pleinement jouer leur rôle auprès des salarié(e)s, que ce soit en termes de prévention ou d'information, avec des militants formés.

Aller plus loin

La notion de sexisme ordinaire (80 % des femmes ont subi au moins une fois dans leur carrière professionnelle des attitudes sexistes) est issue principalement de l'acceptation des stéréotypes largement diffusés dans la société et au sein des entreprises. L'article L.1142-2-1 du code du travail vient de définir ce qu'est un agissement sexiste. Cette notion est cependant peu intégrée dans les accords, les règlements intérieurs, les études nationales sur les conditions de travail, la liste des Risques Psycho Sociaux. Tout un travail de prise de conscience et de formation reste donc à faire.



Dans la lutte contre ces attitudes sexistes, la lutte contre l'homophobie reste encore plus marginale. Des témoignages montrent qu'il est toujours aussi difficile d'en parler dans le milieu professionnel. Ce qui peut impacter fortement le bien être du salarié(e). Certains grands groupes, comme Orange, se sont engagés dans cette cause au travers de la mise en place d'un réseau, de guides, d'affiches.

« Il est nécessaire, aujourd'hui, de parler de ces sujets. Il nous faut mesurer l'ampleur des tâches qui restent à accomplir. Une feuille de route est souhaitable afin d'aider les délégués dans la défense des salarié(e)s, explique Brigitte Capelle. La crise va vraisemblablement radicaliser tous ces comportements. Il faut que nous soyons prêts à dénoncer et à combattre ces attitudes lorsque nous les constatons ! » La journée s'est conclue par un appel à la mobilisation le lendemain 9 mars contre le projet de loi El Khomri.



Coordination Crown : faire grandir FO

Groupe international, Crown possède huit sites en France et un vaste réseau commercial. Notre organisation est présente sur quatre de ces sites et ce sont les délégués de ces implantations qui ont tenu leur première coordination le 17 février. Au cœur des discussions : l'examen des problématiques communes aux équipes syndicales. Situation industrielle et commerciale, investissements, moyens d'assurer la pérennité des sites, de développer FO pour peser davantage dans toutes les négociations, modes de communication pour faire passer les messages et valeurs de notre organisation, réflexion sur le renouvellement des effectifs syndicaux, le tout dans une logique de développement syndical : « La mise en place de cette coordination était le meilleur moyen de disposer d'un noyau dur pour structurer le travail des équipes au service du développement syndical et de la défense des salariés et de l'industrie », résume Paul Ribeiro.

Les échanges ont également porté sur les modifications induites par la loi Rebsamen, notamment autour des DUP, la plupart des établissements Crown comportant moins de 300 salariés. Les délégués



étaient également demandeurs d'informations sur la féminisation des listes électorales à partir de 2017. « Ces changements nous amènent à revoir nos modes de réflexion et d'action pour adapter et améliorer notre démarche de syndicalisation », explique le secrétaire fédéral. Ravis de l'accueil de la Fédération, les métallos ont également mis au point leurs revendications pour les NAO avec comme mots d'ordre le pragmatisme, le réalisme et la détermination. Nul doute que chez Crown, le syndicalisme réformiste est bien parti pour progresser !

Les métallos FO du groupe d'emballage métallique Crown se sont retrouvés pour la première fois en coordination à la Fédération le 17 février. Réunis autour de leur délégué syndical central Hervé Dorthier et du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, ils ont pu faire le point sur leurs problématiques et affiner leur ligne de conduite.

Fenwick : FO s'élève

Le secrétaire fédéral Paul Ribeiro est allé le 23 février à la rencontre des métallos FO de Fenwick, à Cenon-sur-Vienne (Vienne), qui sont redevenus n°1 lors des dernières élections professionnelles. Au cours des échanges l'équipe syndicale a montré toute sa détermination à faire progresser notre organisation.

La vie d'une équipe syndicale n'est jamais un long fleuve tranquille, et celle des métallos FO de Fenwick, à Cenon, n'échappe pas à la règle. Après plusieurs années mouvementées, ils ont su, à force de travail, de terrain et de conviction, redevenir majoritaires l'an dernier. Ils ont conquis 46,54 % des voix en étant présent sur les trois collèges, se distinguant notamment en réalisant 100 % chez les cadres et en emportant de très nombreux suffrages chez les femmes. Autour de son secrétaire Fabrice Guillot, l'équipe syndicale est désormais prête à déplacer des montagnes. Le site comporte 580 salariés. Il conçoit et fabrique des engins de manutention. Récemment réorganisé, le site réalise des produits de pointe et dispose d'une partie ingénierie et développement conséquente. L'autre versant de Fenwick, c'est son réseau de maintenance réparti sur l'ensemble du pays. Si les salariés appartiennent à la même société et négocient ensemble, c'est sur la base de réalités différentes qu'ils le font. « L'équipe veut remettre au centre du jeu la notion de cohérence et d'unité pour négocier au plus près des intérêts des salariés », explique Paul Ribeiro.

La marge de manœuvre est d'autant plus appréciable que la situation de l'entreprise est plutôt bonne et que l'investissement de FO est connu et reconnu. L'équipe syndicale a beaucoup œuvré autour des conditions de travail, en particulier dans le cadre des ré-



Une partie de l'équipe FO avec Paul Ribeiro.

organisations qu'a connues le site ces dernières années, afin d'en réduire l'impact sur les salariés. A présent, dans le prolongement des NAO, elle s'attaque à la négociation d'un accord d'intéressement. En réponse aux ambitions affichées de l'équipe de professionnaliser ses pratiques, Paul Ribeiro a eu avec ses membres des échanges approfondis sur la formation syndicale, notamment dans le domaine de la communication, et les manières de la mettre au service du développement. « Quand une équipe veut faire grandir FO, la Fédération est là pour les y aider », a résumé Paul Ribeiro.

Erasteel Commentry : la dernière chance

L'assemblée générale du syndicat FO d'Erasteel Commentry s'est déroulée le 17 mars à l'Union Locale de Commentry. Rassemblés autour de leur secrétaire Jean-Yves Métayer et de leur délégué syndical Thierry Romand, et en présence du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, du secrétaire de l'USM 03 Michel Lagrange et du secrétaire de l'UL Christian Chamagne, ils ont fait le point sur la situation du site et les mutations engagées pour assurer sa pérennité.

Le site Erasteel Commentry va-t-il enfin sortir de sa mauvaise passe ? Les salariés et notre organisation commencent à le croire, car la balance semble enfin pencher dans le bon sens. D'un côté, il y a un PSE qui touche 83 salariés, essentiellement ceux du laminoir qui s'arrête. De l'autre, il y a la diversification du site vers le recyclage des métaux, qui devrait permettre de créer 64 postes et de reclasser plusieurs anciens du laminoir. Pour les métallos FO et la direction, c'est bien là que se situe l'avenir du site. Pour comprendre la manœuvre, il faut regarder en arrière. Spécialisé dans les aciers rapides, le site a été touché par la crise depuis 2008, la montée de la concurrence chinoise et l'effondrement du prix des matières premières. Face à la baisse de rentabilité qui en découlait, la direction du groupe a choisi de fermer le laminoir et d'enclencher un PSE.

Alors que la situation semblait bien noire, le potentiel du site a décidé la direction à engager sa diversification vers un nouveau secteur porteur : le recyclage des métaux, qui prend chaque année plus d'ampleur en France. Commentry va donc installer une nouvelle corde à son arc grâce à un investissement de 25 millions d'euros. Une aubaine pour ce site qui n'avait



connu aucun investissement depuis l'an 2000 ! Commentry va récupérer l'activité de recyclage des métaux des sites de Feurs (Loire) et Le Palais-sur-Vienne (Haute-Vienne) et 64 postes devraient être créés. Dès septembre, des catalyseurs pétroliers (utilisés dans le raffinage) et des oxydes métalliques vont être recyclés à Commentry. Viendront ensuite, en janvier, les piles alcalines et salines. Pour notre organisation, ce plan est la dernière chance pour le site. Lionel Bellotti a exhorté les métallos à être vigilants, mais aussi à préparer l'avenir syndical : « Nous devons faire grandir FO afin que notre voix pèse plus lourd dans les débats à venir, a-t-il expliqué. Il est donc nécessaire de mieux se former syndicalement, mais aussi d'organiser la transmission de l'expérience et des compétences au sein de l'équipe syndicale pour assurer la pérennité de notre syndicalisme. »

Alstom : défendre le ferroviaire

Alors que le ferroviaire traverse une mauvaise passe qui mobilise notre organisation, les métallos d'Alstom se sont retrouvés à Lyon le 11 février en coordination. Réunis autour de leur délégué syndical Philippe Pillot et du secrétaire fédéral Eric Keller, ils ont fait le point sur la situation du secteur et de leurs sites, ainsi que sur les démarches entreprises et à venir par FO Métaux.

Depuis mars 2014, 650 emplois ont été supprimés sur la France pour Alstom Transport. Mais si l'on prend en compte l'intégration d'autres activités, comme Aix-en-Provence, à périmètre constant la baisse d'effectif est encore plus importante. La mauvaise conjoncture engendre des craintes pour l'emploi sur tous les sites et limite les marges de manœuvre. Sur Petite-Forêt, FO a signé un avenant à l'accord RTT pour éviter du chômage partiel. La sous-charge gagne du terrain et devrait durer jusqu'à 2019, ce qui n'empêche pas la direction de poursuivre les délocalisations... A Omans, la sous-charge est déjà là et c'est sur le dos des salariés que se font les économies. Les ruptures conventionnelles sont le seul domaine à la hausse. Sur Reichshoffen, l'avenir est suspendu au TET (train d'équilibre des territoires, assurant la desserte entre les grandes villes), qui doit faire l'objet d'un appel d'offres qui va encore retarder le dossier. Sur La Rochelle, avec une direction qui veut tout faire en même temps, les salariés se retrouvent avec des nouvelles chaînes non opérationnelles, des sous-charges à venir et une ambiance aussi tendue que morose. Enfin, sur Saint-Ouen, les effectifs sont en baisse.

« Alstom communique sur sa bonne situation, explique Philippe Pillot, en omettant de dire que les commandes engrangées à l'étranger ne génèrent pas de production en France. » Relatant les nombreuses interventions de notre organisation pour le ferroviaire, jusqu'aux plus



hauts niveaux des pouvoirs publics, il s'est dit convaincu de la nécessité de l'action et de la mobilisation des métallos FO. Eric Keller a également fait le point sur les différents rendez-vous obtenus auprès des ministères et de l'ARF (Association des Régions de France), prévus respectivement pour le 18 février et le 1^{er} mars, et qui ont permis de faire valoir les revendications définies par les métallos lors de cette coordination : le maintien de tous les sites industriels, de toutes les activités et de tous les emplois ; l'arrêt de la délocalisation des fabrications et des études ainsi que des externalisations d'activités ; de véritables augmentations générales. Notre organisation a également obtenu la tenue d'une réunion du comité stratégique de filière au CNI. Quoi qu'il advienne, les métallos ne baisseront pas les bras.

Zoom sur la grève

En ces temps socialement mouvementés, vos questions relatives aux modalités de la grève fusent. Voici quelques éléments de réponse, pour participer et faire participer à un mouvement de grève en toute légalité.

Quelle est la définition exacte de la grève ?

Tout arrêt de travail n'est pas nécessairement qualifié de grève. La Cour de cassation a défini la grève comme étant la réunion de 3 éléments :

- une cessation totale du travail,
- une cessation collective et concertée du travail,
- en vue d'appuyer des revendications professionnelles (Soc, 16 mai 1989, n° 85-43.359 ; Soc, 2 févr. 2006, n° 04-12.336)

Notons que si le droit de grève est un droit fondamental, constitutionnellement garanti (car présent dans le Préambule de la Constitution de 1946 auquel renvoie notre Constitution actuelle), il n'est pas défini dans les textes, d'où la nécessité d'une définition jurisprudentielle.

Que se passe-t-il si le mouvement ne correspond pas à cette définition ?

Le mouvement est requalifié en mouvement illicite. Cela peut être très dangereux pour les salariés qui prennent part au mouvement car ils ne bénéficient pas de la protection instituée en faveur des salariés grévistes (C. trav, art. L. 2511-1). L'employeur peut donc les sanctionner et éventuellement les licencier en raison, par exemple, de leur absence, ou des troubles générés dans l'entreprise, sans avoir à justifier d'une faute lourde.

Puis-je faire la grève en effectuant mal ou lentement mon travail ?

Non. Exécuter le travail au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses (c'est-à-dire effectuer ce qu'on appelle une « grève perlée ») ne constitue pas une cessation totale du travail. Cela constitue un mouvement illicite et non une grève (Soc, 5 mars 1953, n° 1.392 ; Bull. civ. IV, n° 185 ; 16 mai 1989 précité). De même, la « grève de l'astreinte » qui consiste à refuser d'assurer les périodes d'astreinte, et donc à cesser d'effectuer une partie seulement de ses obligations contractuelles, ne constitue pas une cessation totale du travail. C'est donc un mouvement illicite (Soc, 21 oct. 2009, n° 08-14.490). Ne constitue pas non plus une cessation nette du travail le fait de procéder à 101 arrêts de travail inopinés et répétés sur 2 mois, sur des périodes allant de ¼ d'heure à 4h. Ce type de mouvement, de nature à désorganiser la production, constitue un mouvement illicite (Soc, 26 février 1975 n° 73-40.841).

Quels peuvent être les motifs d'une grève ?

La grève doit servir à appuyer des revendications professionnelles (ex : augmentations de salaire, amélioration des conditions de travail, protestation contre un PSE...).

Attention aux mouvements qui n'auraient qu'un motif politique : ils doivent avoir un lien avec les conditions de travail, sans quoi ils sont qualifiés de mouvements illicites (Soc, 5 oct. 1960, n° 59-40.439).

Attention également aux « grèves de solidarité » avec des collègues de l'entreprise ou d'une entreprise extérieure. Ces mouvements sont licites uniquement s'ils se rattachent à une revendication d'ordre professionnel concernant l'ensemble du personnel. Ainsi, la grève de soutien à un salarié licencié pour motif économique est licite, eu égard à la menace que ce licenciement faisait peser sur l'emploi dans l'entreprise (Soc, 22 nov. 1995, n° 93-44.017). En revanche une grève de solidarité avec un salarié licencié pour avoir insulté un client constitue un mouvement illicite (Soc, 18 mars 1982, n° 80-40.576).

Dois-je respecter un préavis ?

Non, dans le secteur privé, aucun préavis n'est à respecter. L'essentiel est que l'employeur ait eu connaissance des revendications qui justifient la grève, et ce, au plus tard, au moment de l'arrêt de travail (Soc, 19 nov. 1996, n° 94-42.631 ; 22 oct. 2014, n° 13-19.858). Il n'y a aucune formalité particulière pour informer l'employeur. A cet effet, nous vous conseillons d'établir par écrit vos revendications professionnelles et les porter à la connaissance de l'employeur par une remise en main propre contre décharge.

Puis-je occuper les locaux de l'entreprise ?

En principe non. Le droit de grève n'implique pas celui d'occuper les locaux et de perturber les non grévistes. Une telle occupation constitue un trouble manifestement illicite qui permet à l'employeur d'obtenir l'expulsion des grévistes (Soc, 21 juin 1984, n° 82-16.596). De même, le piquet de grève, qui empêche les non-grévistes d'aller travailler est à bannir.

Par exception néanmoins, une occupation des locaux est tolérée lorsqu'elle n'affecte pas le travail des non grévistes (ex : Soc, 19 déc. 1990, n° 89-14.576 « occupation » du réfectoire).

L'entreprise peut-elle fermer pendant la grève ?

En principe non, car l'employeur demeure contraint de fournir du travail aux salariés non grévistes (Soc, 27 mai 1998, n° 96-42.303). La Cour de cassation interdit dans la même logique à un employeur de faire obstacle à la grève en imputant les jours de grèves sur les congés payés des salariés (Soc, 5 juillet 1995, n° 93-20.402).

Le « lock out » est néanmoins admis en cas de :

■ Force majeure ou de situation contraignante (Ex : lorsque la grève met l'employeur dans l'impossibilité absolue de fournir aux salariés un travail normal - Soc, 25 févr. 1988, n° 85-46.371) ;

■ Grève illicite (Ex : désorganisation de la production Soc, 26 février 1975 précité)

■ Atteinte à la sécurité dans l'entreprise (Ex : force publique intervenue pour permettre aux non grévistes de travailler et entreprise occupée - Soc, 21 mars 1990 n° 86-44.190).

L'entreprise peut-elle remplacer les grévistes ?

Oui si elle a recours à des salariés de l'entreprise. Non, si elle a recours à des CDD ou à des intérimaires, spécifiquement pour assurer ces remplacements (C. trav, art. L. 1251-10 et L. 1242-6).

Puis-je être rémunéré pendant que je suis en grève ?

En principe non, car la grève suspend l'obligation de l'employeur de verser un salaire au salarié. Notons cependant que pour certains salariés au forfait en jours, et notamment pour les cadres de la Métallurgie, la participation à une grève d'une durée inférieure à une demi-journée ne doit donner lieu à aucune retenue sur salaire (Soc, 4 mars 2009, n° 07-45.291). Cela dépendra des dispositions conventionnelles de branche sur le forfait. Enfin, un salarié mandaté peut poser des heures de délégation s'il a accompli une des missions de son mandat pendant la grève (ex : réunions extraordinaires entre l'employeur, les membres du CE et les DP pour sortir de la grève - Soc, 27 févr. 1985 n° 82-40.173).

Puis-je être sanctionné pendant la grève ?

Oui, mais uniquement pour faute lourde. A défaut, le licenciement est nul (C. trav, art. L. 2511-1). La faute lourde est le plus souvent caractérisée par des actes d'entrave à la liberté du travail, des violences sur les biens et les personnes ou des actes de séquestrations. Pour information, le Conseil constitutionnel vient de préciser qu'en cas de faute lourde, le salarié ne devait plus être privé de son indemnité compensatrice de congés payés (2 mars 2016, n° 2015-523 QPC).

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° 550

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Police



Mais que fait la police ? Elle fait parler d'elle. Parce qu'on la dit au bord de l'épuisement, parce que ses enquêtes (celles de la police judiciaire) enregistrent tout de même quelques beaux succès, parce qu'elle est à l'occasion accusée de cogner un peu fort. Les faits, hélas ! veulent que la police soit au cœur de l'actualité.

Une société où la police ne servirait à rien est un rêve qui n'a jamais existé. Elle réprimait depuis longtemps déjà le crime lorsque la langue française lui a donné un nom, vers 1250 : *Pollice*, d'abord avec deux l (bien avant que Maiwenn n'invente *Polisse* pour son film). Emprunté au latin *politia*, le mot désignait l'organisation politique et administrative d'une société, puis le fonctionnement rationnel de l'ordre public, et de là le corps spécialement chargé de le maintenir. D'où l'existence de l'adjectif *poliché*, avec le sens de « civilisé, raffiné ».

Une origine commune avec le verbe *polir*, qui veut dire rendre lisse par polissage et a donné la qualité d'être, dans tous les sens du terme, *poli* ? Pas du tout, bien au contraire, puisque ce mot issu d'une autre racine latine, *polire*, a longtemps désigné en argot le fait de chaparder, comme pouvait le faire un *polisson*. Que gendarmes et voleurs puisent à la même source aurait été un comble !

Rien à voir non plus avec la *police d'assurance*, adaptée plus tard (1371) du latin médiéval *apodixa*, avec le sens d'un écrit prouvant la conclusion d'un contrat. C'est bien en revanche ce dernier mot qui a donné lieu en 1725 à la *police de caractères*, autrement dit en typographie l'ensemble des lettres dessinées dans un même style : Times, Helvetica, Garamond, etc. Ce qui répond à la question initiale : que fait cette police ? Elle se présente en ce moment sous vos yeux. Comme quoi on a tort de dire qu'elle n'est jamais là où il faut.

Mots croisés n° 551

Horizontalement

A. Prompt à bander. B. Remise à zéro. C. Suffixe médical. Acte de naissance. Au centre du Cantal. D. Dans le genre. Ado d'outre-Manche. Au bout du couloir. E. Parfois léger, il lance des paroles en l'air. Génie. F. Traça des raies. Adresse pour naviguer. G. A compléter pour être idéal. N'a été formé à aucune discipline. H. Préposition. Pas du tout. Négation. I. Lieux de mémoire. J. Elle a la critique vraiment aisée.

Verticalement

1. Fabrique de bulles. 2. Moins ruineux s'il ne s'agit que de parler. 3. Cône tronqué. Aux États-Unis, réunit les fous de la gâchette. A racheté une partie d'Alstom. 4. Conjonction. Ni moi ni un autre. Petite apparition du soleil. 5. Un creux à l'estomac, par exemple. 6. Point commun. À peine la moitié d'un hectare. 7. Pas fixée sur la carte. 8. Note. Gagné. 9. Tendre est leur propriété. 10. Boîte à ouvrages.

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

Solution du n° 550

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	R	E	F	E	R	E	N	D	U	M
B	E	C	A	R	Q	U	I	L	L	E
C	M	O	D	E	R	N	E	T	N	
D	B	S	E							
E	O	Y	E	Z		Q		P	A	U
F	U	S		F	A	U	F	I	L	A
G	R	T	A		J	E	U		E	L
H	S	E	R	P	E		R	E	G	I
I	E	M	P	R	U	N	T	E	E	S
J	R	E	C	O	N	D	U	I	R	E



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Valérie Delplace**
valerie.delplace@humanis.com

humanis.com