

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org

Assemblée générale Airbus Group



FO poursuit son ascension

Réunis à Toulouse du 8 au 10 avril, les métallos d'Airbus Group ont pu faire le point sur la situation économique et sociale du groupe avant de défilier dans les rues de la ville rose lors de la journée de grève interprofessionnelle.

Mobilisation du 9 avril - p. 14
Les métallos dans la rue

Tokheim - p. 15
Mobilisation des élus

Automobile - p. 17
Un dispositif fédéral renoué

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 : 9,61 euros

SMIC brut mensuel : 1457,52 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 170 euros par mois

(pour l'année 2015 : 38 040 euros)

Coût de la vie :

+0,7 % en mars (+0,6 % hors tabac);

-0,1 % en glissement sur les 12 derniers mois (-0,1 % hors tabac).

Chômeurs : 3 509 800

(catégorie A, publiés le 27 avril 2015)

Indice de référence des loyers :

125,19 (1^{er} trimestre 2015).

Taux d'intérêt (24 avril) :

-0,08 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Assemblée générale Airbus Group :
FO poursuit son ascension

4-11

6 Actualité sociale

Mobilisation du 9 avril : les métallos dans la rue 14

Tokheim : mobilisation des élus 15

GIMA se bat pour la formation 15

7 Actualité syndicale

St-Chély d'Apcher : pérenniser le site 16

Une nouvelle équipe chez Mirion 16

Un dispositif fédéral automobile rénové 17

FO signe pour l'amélioration du Comité de groupe Renault 17

Groupe Comeca : première coordination 18

Naissance des services automobile de Tours 18

USM de Haute-Marne : une situation contrastée 19

USM de Côte d'Or : une volonté inébranlable 19

18 Infos

Le burn-out, nouveau mal du siècle 20

Henri Muller nous a quittés 20

21 Vos droits

La désignation du CHSCT 21

22 Jeux

Des Métaux et des mots 22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



Un gouvernement sourd, un patronat qui délire

Le mépris du gouvernement et le boycott des médias à propos de la mobilisation du 9 avril sont dangereux pour la démocratie. En effet, nous regrettons que ce boycott des médias ait donné le sentiment qu'il ne s'était rien passé lors de cette journée dans notre pays, laissant ainsi supposer que les salariés ne réagissent pas aux différentes réformes du gouvernement qui conduisent à l'austérité et à une sévère remise en cause de leurs droits et acquis. Les médias ont été plus intéressés par les histoires d'une famille politique qui lave son linge sale en public.

À l'origine, cette journée de mobilisation du 9 avril a été lancée par FO qui a ensuite été rejointe par d'autres organisations syndicales, ce qui révèle un réel mécontentement. Notre organisation syndicale avait en ce sens déposé ses propositions et revendications auprès des pouvoirs publics. Dans tous les cas, et malgré ce boycott, cette mobilisation a été un succès, avec des centaines de milliers de manifestants des secteurs du privé, du public et des retraités qui se sont mobilisés contre l'austérité en exigeant des réponses du gouvernement. Il est urgent que celui-ci réponde en corrigeant par un changement de cap cette austérité qui empêche l'économie de notre pays de se relancer pour enfin pouvoir recréer de l'emploi sur notre territoire.

Pour le moment, le gouvernement n'a apporté aucune réponse et le Medef continue d'exiger auprès de celui-ci une remise en cause du Code du travail, ce qu'il obtient régulièrement, avec encore récemment le « projet de loi relatif au dialogue social et au soutien à l'activité des salariés ». Si ce dernier vient à être voté d'ici l'été, il remettra en cause les moyens de défense des IRP (instances représentatives du personnel), les CE, DP et CHSCT dans les entreprises en inversant de surcroît la hiérarchie des normes et le principe de faveur qui risque de se traduire purement et simplement par une réduction des droits et acquis des salariés.

De plus, dans son délire libéral, le patron du Medef, après avoir tenté une remise en cause des contrats de travail en CDI et du Smic, ne trouve même pas scandaleux -après avoir ob-

tenu le crédit impôt compétitivité emploi (CICE), le pacte de responsabilité et les 2,5 milliards d'euros pour les investissements en réduction d'impôt- de demander au gouvernement, soi-disant pour créer de l'emploi pour les adultes, un contrat de travail rémunéré à 80 % du Smic qui serait complété par le revenu d'activité pour atteindre les 100 %. Au passage, où est le « million d'emplois » qu'il devait créer en arborant son fameux pin's ? Cette proposition est scandaleuse et le Medef va finir par réclamer au gouvernement de rémunérer à sa place les salariés, voire, dans cette euphorie, demander aux salariés de payer pour venir travailler.

Heureusement, et même si ce n'est pas toujours évident et facile, dans la métallurgie, nous maintenons le cap et nous continuons à pratiquer un bon dialogue social. Nous obtenons, malgré les consignes du Medef et de l'UIMM, de bons accords salariaux dans certaines entreprises et départements. Mais nous devons rester vigilants car nous serons inévitablement impactés par ce qui se passe au niveau interprofessionnel. Il ne faudrait pas que les tentatives de remise en cause du dialogue social et la dernière mission du gouvernement confiée à Jean-Denis Combrexelle, ancien directeur général du travail, concernant l'animation d'un groupe de travail sur « la place de l'accord collectif dans le droit au travail, au niveau de la branche et de l'entreprise » cassent le Code du travail, les conventions collectives et la hiérarchie des normes, pourtant favorables aux salariés.

À FO Métaux, nous serons très attentifs au résultat de ce groupe de travail. Nous allons nous battre afin de préserver l'outil nécessaire à la défense des intérêts des salariés et qui fait depuis plusieurs décennies ses preuves, c'est-à-dire la pratique contractuelle et conventionnelle, et ce dans l'optique du compromis nécessaire **à la paix sociale dans les entreprises et dans notre pays.**



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 : ADH

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

FO poursuit son ascension

Frédéric Homez :

« nous saurons nous défendre »

Les responsables syndicaux FO d'Airbus Group se sont retrouvés à Toulouse du 8 au 10 avril pour leur assemblée générale. En présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Philippe Fraysse, du secrétaire de l'USM Eric Ziegler, du coordinateur Yvonnick Dreno, du secrétaire de l'UD 31 Serge Cambou et du secrétaire d'Airbus Opérations Toulouse Bruno Reynes, les métallos ont échangé sur la situation économique et industrielle du groupe, sont revenus sur l'action de notre organisation au travers de nombreuses interventions, et ont défilé dans les rues de Toulouse lors de la journée de grève interprofessionnelle du 9 avril.

Lors de son intervention, le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez a salué la qualité des interventions des délégués avant de revenir sur la riche actualité qui occupe notre organisation. Si la reprise économique se fait attendre, les signes d'une reprise industrielle sont bien là, et le dynamisme de l'aéronautique n'y est pas étranger, même si la stratégie à l'œuvre dans le secteur ne rassure personne. Pour autant, de nombreux combats restent à mener, au premier rang desquels celui contre l'austérité. Plus largement, notre organisation n'a eu de cesse de plaider pour une action publique qui soutient réellement l'industrie et entend bien continuer de le faire. Les 34 projets industriels réduits à seulement 10 ? Inacceptable ! Les aides publiques aux entreprises ? A condition qu'elles soient assorties d'engagements sur l'emploi en contrepartie ! Améliorer la compétitivité ? D'accord, si cela ne se résume pas à la question des coûts salariaux ! Evoquant les nombreux sujets qui mobilisent notre organisation, Frédéric Homez est notamment revenu sur le dialogue social pour se féliciter, vu les intentions du Medef, que les négociations n'aient pas abouti, mais aussi pour s'inquiéter du contenu de la loi à venir : « Basée en partie sur les propositions du Medef, elle constitue une menace pour le mouvement syndical en France, a-t-il prévenu. Mais face à ces attaques, nous saurons nous défendre. »

Se renforcer

Il a également évoqué un dossier sur lequel les salariés ont de fortes attentes : celui de la formation professionnelle. Avec la récente réforme de ce domaine, un fonds a été instauré, auquel les entreprises versent leur écot, et qui est géré non plus par les fédérations mais par les confédérations. Parmi les



effets de cette réforme : la perte de salaire lors d'une formation n'est plus compensée par l'entreprise. « Dès lors, comment promouvoir la formation auprès des salariés ? s'est inquiété Frédéric Homez. En lien avec la confédération, nous sommes en train de construire des outils et des solutions pour aider les métallos au quotidien sur cette question. » Balayant d'autres thématiques telles que l'égalité homme/femme, les retraites anticipées, l'embauche des jeunes ou la politique salariale, il a appelé les métallos à rester revendicatifs et combattifs au lendemain de la journée de grève interprofessionnelle du 9 avril. Il a également rappelé que notre efficacité dépendait de notre force, qui doit se construire et se maintenir chaque jour sur le terrain et dans les urnes. « Nous ne cessons de nous renforcer et là où nous sommes présents nous pesons aujourd'hui près de 31% en moyenne, s'est-il réjoui. Mais nous perdons des points au global car il reste encore beaucoup d'endroits où nous ne sommes pas implantés. » Il a donc conclu en exhortant les métallos à poursuivre leur excellent travail de développement syndical pour faire grandir notre organisation.

Airbus Group

Philippe Fraysse : **« assurer l'avenir de l'industrie »**

Le secrétaire fédéral en charge de l'aéronautique Philippe Fraysse est intervenu pour faire un point sur la santé du secteur aéronautique, qui fait toujours preuve d'une belle vitalité. La crise ne l'impacte que faiblement et sa croissance reste remarquable. « Pourtant, alors que les bons résultats permettent le versement de dividendes en nette augmentation, a-t-il fait remarquer, ils ne permettent pas la mise en place de politiques salariales répondant aux attentes et à l'investissement des salariés. » Les fondamentaux de cette industrie en font toujours un pôle d'excellence dans l'économie du pays, le premier exportateur français et la première industrie française en termes d'excédent commercial. « Les performances de l'aéronautique restent exceptionnelles, s'est réjoui Philippe. Mais nous devons rester vigilants, surtout dans le secteur de la défense, car les politiques de rigueur mises en place dans plusieurs pays européens auront des conséquences sur le niveau des commandes et des livraisons à venir. » Alors que le ministère de la Défense et Bercy se livrent à un bras de fer autour de la loi de programmation militaire 2014-2019, la Fédération est intervenue lors d'une rencontre avec le ministre de la Défense sur l'ensemble des programmes à sauvegarder, ainsi que sur les impacts d'une baisse des budgets dans le domaine de la R&D.

Philippe Fraysse s'est également inquiété d'une course à la rentabilité qui prend le pas sur les stratégies industrielles dans le secteur et rappelé que pour FO la logique sociale et industrielle devait toujours prévaloir sur la logique purement financière, plaidant au passage pour le maintien en France de la production. Il s'est d'ailleurs félicité du rapprochement d'AéroliA et de la Sogerma, qui a abouti à la



création d'un nouveau géant des aérostructures, Stelia, que notre organisation revendiquait de longue date. Enfin, il a salué le travail effectué par les métallos dans le cadre de la négociation de l'accord organisant l'évolution du groupe vers un statut de société européenne. Avant de rappeler la nécessité de continuer de peser au sein du groupe. « Pour cela, il faut poursuivre notre développement auprès des jeunes, des cadres et de l'ensemble des salariés, a-t-il conclu. C'est en étant forts que nous pourrions promouvoir notre vision industrielle et sociale pour Airbus Group. »

Yvonnick Dreno : **« répondre aux attentes des salariés »**

Le coordinateur FO Airbus Group Yvonnick Dreno a pris la parole pour un point sur la situation d'Airbus Group et sur les actions qu'y mène FO, ainsi que sur les défis qui attendent notre organisation. « Nos dirigeants n'en finissent plus d'imprimer à notre groupe une cadence infernale, a-t-il expliqué, pour la transformation d'Airbus Group, tant dans les domaines juridiques et économiques qu'industriels et sociaux, où les lignes bougent en permanence. » Sortie de Test&Services, vente programmée de la PMR et de Cimpa, PSE à la Seca, première étape du rapprochement entre Airbus Group et Safran sur les activités lanceur... Les sujets de préoccupation ne manquent pas pour les métallos. Néanmoins, FO peut se réjouir d'avoir été entendu sur le regroupement des aérostructures, qu'elle réclamait de longue date, avec la création de Stelia, qui regroupe AéroliA et la Sogerma et place la nouvelle entreprise dans le peloton de tête des aérostructures au niveau mondial avec plus de 6 000 salariés. Il a également mentionné la perspective de réintégration de MBDA dans Airbus Group, qui renforcerait le secteur de la défense au sein du groupe. Mais, « entre les intentions et les faits, il peut y avoir une marge, comme nous l'avons déjà vu par le passé, a tempéré Yvonnick Dreno. Nous resterons donc sur le qui-vive à tous les niveaux. »

Au niveau industriel, Airbus Group ne s'est jamais aussi bien porté, malgré quelques difficultés commerciales sur le programme A380 et des baisses de cadence chez Airbus Helicopters : chiffre d'affaire, bénéfiques, carnets de commandes et livraisons continuent de battre des records. La vigilance n'en reste pas moins



de mise, notamment sur le développement de nouveaux programmes et sur l'évolution des charges de travail. « Le groupe se veut chaque jour plus mondialisé, notamment au plan industriel, a-t-il prévenu. Il nous revient donc aussi de veiller à minimiser les externalisations et à préserver nos savoir-faire pour assurer l'avenir de l'industrie en France. » Il faudra aussi toute la détermination de FO pour éviter que la politique salariale ne se fasse qu'à la seule aune de la compétitivité et des objectifs financiers... Enfin, il a salué les bons résultats électoraux des métallos, et notamment auprès des cadres.

Les interventions des métallos : « rester incontournables »

Les délégués se sont succédé à la tribune pour des interventions de qualité qui ont permis d'échanger sur la situation économique, industrielle et sociale des sociétés d'Airbus Group, mais aussi de revenir sur les combats de FO, passés, présents et à venir.



Jean-François Dubosq, Airbus D&S Aquitaine (ex-Astrium)

« Le joint-venture annoncé entre Airbus Group et Safran sur la réorganisation des activités lanceurs civils devrait permettre de consolider notre industrie spatiale. Mais c'est aussi l'abandon du pilotage public de l'accès à l'espace par les Etats européens, avec les risques de pertes de compétences qui en découlent. L'espace doit continuer d'être pensé à long terme et non sur une rentabilité financière immédiate, sinon nous perdrons ce qui fait de nous un leader mondial. La direction a annoncé que notre établissement n'aura aucune retombée industrielle dans cette opération. Quel avenir pour notre R&D dans ce contexte ? Nous craignons la fragilité de cette JV au plan social et industriel, d'autant qu'on nous demande de réduire de 40% les coûts sur les lanceurs, ce qui est totalement irréaliste. Ce sont encore les salariés qui vont en faire les frais et nous aurons fort à faire pour les défendre. »



Frédéric Chamard-Bois, Stelia, Rochefort

« Suite à la fusion entre AéroliA et Sogerma pour donner naissance à Stelia, le site de Rochefort va devenir un pôle d'excellence en sièges pilote et en fauteuils cabine intérieur, ce qui nous fera perdre les cœurs de métier que sont l'usinage mécanique, la chaudronnerie et les composites. L'opération est durement ressentie sur le terrain, d'autant que la direction nous donne peu d'informations concrètes sur ce qui va se passer, au risque de ternir ce qui reste une belle opération. Les salariés ont d'importantes attentes sur la politique salariale et nous ne lâcherons rien. Nous aurons nos élections en 2016, avec une population

grandissante de cadres au détriment du 1^{er} collège. Nous sommes attendus sur la défense des salaires et des emplois, et nous ne décevrons pas ! »



Jean-François Knepper, DSC Airbus Opérations

« Le travail réalisé par les équipes syndicales sur le terrain est payant ; nos récents résultats électoraux le montrent. Il faut maintenant réfléchir à ce que nous allons en faire. En premier lieu, utiliser cette force pour

continuer d'imposer le dialogue social comme voie de progrès social dans le groupe, tout en laissant planer notre capacité à réagir par d'autres moyens si les équilibres sociaux et économiques sont remis en cause. Je salue d'ailleurs notre décision de ne pas signer un agenda qui n'avait de social que le nom et que la direction voulait imposer. Demain, nous nous battons pour parvenir à un accord salarial dans le groupe et refuser pour les salariés l'austérité salariale. Imposons à la direction un juste retour de leur engagement ! Il faudra aussi utiliser notre forte représentativité pour syndicaliser davantage et rester incontournables. »



Patrice Halgand, Stelia, St-Nazaire

« La création de Stelia, bien accueillie par les salariés, a apporté du crédit à notre organisation, qui revendiquait le rapprochement des aérostructures en France depuis longtemps. Les salariés abordent à présent l'avenir avec davantage de sérénité. Tout ceci

est le fruit du travail de long terme mené par FO par le dialogue social et la politique contractuelle, notamment sur la politique de l'emploi, autour de laquelle nous continuerons de nous battre car il est toujours nécessaire d'embaucher pour mettre en



Bruno Reynes :

« restons partisans du dialogue »

Le secrétaire du syndicat FO d'Airbus Opérations Toulouse Bruno Reynes a accueilli les participants et leur a présenté l'agglomération toulousaine, dont le développement depuis de nombreuses années n'est pas sans lien avec le dynamisme d'entreprises telles qu'Airbus. Il a rappelé l'attachement des métallos toulousains à la Fédération et à la Confédération FO.

Bruno Reynes est également revenu sur les bons résultats électoraux d'Airbus Opérations en décembre dernier, qui ont vu FO passer de 45 à 57 % grâce au travail de l'équipe syndicale et des adhérents : « C'est qui nous permet d'instaurer un rapport de force lorsque c'est nécessaire, a-t-il déclaré, même si nous restons partisans du dialogue et de la pratique contractuelle. » Il a appelé les participants à faire preuve de détermination et de courage dans la conduite de leurs activités syndicales.

rapport nos effectifs et nos charges de travail, qui vont continuer d'augmenter. Le recours trop fort aux prestataires fait courir le risque d'une perte de nos savoir-faire et compétences. St-Nazaire va devenir le spécialiste de l'usinage mécanique au sein du nouvel ensemble, ce qui impactera les salariés. C'est pourquoi nous négocions un accord de méthode afin que personne ne soit laissé de côté. Nous aurons aussi fort à faire sur la politique salariale, qui doit être la même dans tout le groupe. »



Patrice Petetin, DSC Airbus Helicopters, Marignane

« Nos élections sont passés et nous restons majoritaires, même si nous avons encore du travail à faire pour attirer les cadres. Les négociations salariales débutent et avec ce qui est pratiqué en Allemagne, il va falloir nous expliquer pourquoi les propositions qu'on nous fait sont si basses. Le niveau des commandes n'est pas excellent mais plusieurs gros contrats sont dans les tuyaux, ce qui nous donne beaucoup d'espoir pour l'avenir. Pour le moment, nous produisons des appareils sans clients et cela amène des réorganisations dans la production. On nous rebat les

oreilles avec le coût du travail et la compétitivité mais c'est de l'organisation du travail en changement permanent qu'il faudrait parler ! Les salariés sont également très préoccupés par le dossier des retraites. Ils comptent sur nous. »



Tony Peret, Stelia, Méaulte

« La création de Stelia est le fruit d'un long travail syndical, fondé sur ce qu'on fait nos prédécesseurs. Notre site compte 1 550 salariés et nous y réalisons 42 %. Nous ne manquons pas de charges et notre carnet de commandes nous permet d'avoir une vision à 8 ans. Méaulte est en pleine évolution technologique afin de pouvoir répondre aux demandes d'Airbus. Des investissements ont été réalisés pour 60 millions d'euros pour mettre en place trois chaînes d'assemblage pour les programmes A320, A330 et A350. Cela va nous permettre de garder l'exclusivité de

l'assemblage des pointes avant et d'éviter partiellement les externalisations contre lesquelles nous nous battons. Néanmoins, les salariés sont sous pression et nous continuons de revendiquer des embauches. »



Claude Delamaere, Airbus SAS, Toulouse

« Notre progression électorale chez Airbus est importante, mais il nous reste beaucoup à faire vis-à-vis des cadres, qui rencontrent les mêmes problèmes que les autres salariés et sont de plus en plus isolés. Nous devons

couvrir davantage ce terrain. Concernant la politique salariale, nous devons plus que jamais nous coordonner au niveau groupe et être solidaires, car la direction joue la division entre les différents sites. Si nous ne sommes pas unis, ce sont les salariés qui le paieront. Le même principe doit prévaloir dans l'ensemble de nos actions si nous voulons préserver notre force. »



Gérard Pimbert, Airbus Opérations, Toulouse

« Les programmes qui font le succès de notre entreprise connaissent différents degrés de stabilité et de montée en puissance. Sur l'A380, les cadences baissent car les ventes font défaut, même si le carnet de commandes est

plein et les livraisons sont bonnes. Il est inacceptable que la direction songe à externaliser certaines charges quand se pose la question du redéploiement des effectifs, et nous l'avons fait savoir. Il faut lancer rapidement la version Neo de l'A380 pour pérenniser ce programme ! L'A330 connaît aussi une baisse de cadence liée au lancement de la version Neo. La situation est néanmoins confortable sur l'A320, tandis que de lourdes contraintes pèsent sur les équipes de l'A350. Il reste nécessaire d'investir et d'innover afin de rester leader. La pression financière d'actionnaires boulimiques perturbe notre société et c'est à nous qu'il revient de combattre leur logique, notamment en négociant une véritable politique salariale. »



Dany Devaux, DSC Stelia

« Avec les récents résultats sur le site de Saunay, non seulement FO renforce sa position majoritaire, mais devient aussi la seule organisation chez Stelia

Aerospace Composites à pouvoir signer ou dénoncer seule un accord. Sur le plan économique, la situation du groupe est excellente. En conséquence, nous devons viser une politique salariale qui réponde aux efforts fournis par l'ensemble des salariés pour parvenir à ces bons résultats. Mais le calendrier imposé par la direction est conçu pour nous diviser, ce qui n'est pas dans l'intérêt des salariés. Il serait donc bon de revendiquer et de négocier ensemble, et même qu'Airbus négocie en premier pour tirer tout le monde vers le meilleur niveau possible avec le soutien de toutes les entités du groupe ! Nous devons rester le syndicat de la fiche de paie ! »



Philippe Bonnaire, Seca

« Depuis 2014, notre cœur de métier est accaparé par Vektor et si Airbus Helicopters nous confie des charges, cela reste insuffisant. Nous avons vécu un douloureux PSE qui nous a coûté 30% des effectifs et une partie de notre équipe syndicale, mais grâce à l'action de FO cela s'est fait sans licenciement et personne n'a été laissé de côté. Nous espérons que les salariés s'en souviendront lors des prochaines élections, en juin. Etant sur la même activité que Vektor, nous avons peur de disparaître. Pour le moment, nous avons pu éviter le conflit et avons été

compréhensifs mais si la direction continue de tirer sur la corde, nous prendrons nos responsabilités. »



Frédéric Planche, DSC Airbus Defence&Space (ex-Cassidian), Elancourt

« En stoppant la négociation sur le temps de travail et la rémunération des cadres, et en annonçant qu'elle irait chercher les gains de compétitivité sur la politique salariale, notre direction a donné le ton : les négociations seront tendues. Ceci est à mettre en perspective avec la vente à la découpe de la plupart de nos activités. Nous n'aurons bientôt plus grand-chose qui soit cœur de métier... Sur Val de Reuil, le site et la plus grande partie des emplois vont être sauvés grâce à la cession annoncée.

La filialisation de PMR avance. Nous sommes plus réservés sur le dossier Border Security et Electronics car le périmètre est flou et qu'il n'y a pas de complémentarité entre les activités. C'est dans ce contexte compliqué que nous préparons les élections de novembre. »



Frédérick David, Airbus Opérations, St-Nazaire

« FO rassemble de plus en plus, comme nous l'ont montrés les élections de décembre, où nous sommes passés de 33 à 38%. Une nouvelle équipe se met en place et monte en puissance. Nous mesurons l'importance de rester calmes et concentrés, notamment sur le dossier des changements d'horaires, qui a beaucoup mobilisé. Nous sommes attendus sur les négociations salariales. Notre plan de charge est important, mais les embauches ont connu un coup d'arrêt en prévision, selon la direction, d'une baisse des cadences. Pourtant, nous avons 40% de sous-traitance. Nous

revendiquons des embauches pour assurer la montée en cadence de l'A350 et pérenniser nos compétences. »



Le mot de l'UD

Le secrétaire de l'UD 31 Serge Cambou a pris la parole pour souhaiter la bienvenue aux participants en Haute-Garonne et s'est félicité de la forte implication des métallos - en particulier

d'Airbus Group- dans la vie de l'Union Départementale. Il est revenu sur la journée de grève interprofessionnelle du 9 avril, qui coïncidait avec l'assemblée générale d'Airbus Group, pour en rappeler les enjeux : « c'est une journée de combat contre l'austérité qui nous est imposée et que subissent les salariés alors que tant d'entreprises profitent des fonds publics sans contreparties sur l'emploi. » Détaillant les nombreux dossiers sur lesquels FO doit batailler, il a appelé les militants à rester mobilisés.



Julien Debernard, CATS, Cognac

« Créée en 2006, notre société devrait bientôt être rattachée à Airbus Military. Nos 150 salariés s'occupent de la maintenance avions pour l'armée de l'air. Le dialogue avec la direction est compliqué. Elle préfère donner des ordres que négocier... L'armée de l'air n'en est pas moins un client solide, bien que les commandes soient en légère baisse. Heureusement, nous nous diversifions via de nouveaux contrats civils. FO est majoritaire mais nous avons parfois du mal à être entendus, notamment sur la politique salariale, qui baisse chaque année. Notre action permet néanmoins d'améliorer la situation des salariés et d'être pris au sérieux. Les défis ne manquent pas, et c'est là que nous trouvons notre motivation. »



Michel Pontoizeau, Airbus Opérations, Nantes

« Notre progression à Nantes et, plus largement, dans le groupe est le résultat d'un travail syndical efficace et constant. Les résultats

électorales montrent que 90% des salariés ont voté, alors que la moitié seulement participent aux élections politiques, pour désigner des responsables qui ont voté la loi de 2008 et viennent nous dire que les syndicats ne sont pas représentatifs. On voit pourtant bien où se trouve la légitimité démocratique ! Ces résultats sont aussi le fruit des promesses et des engagements que nous avons tenu. Continuons d'améliorer le bien-être des salariés par la fiche de paie et ne laissons pas le Medef s'arroger le monopole de la revendication ! Chez Airbus, nous devons continuer de refuser la modération salariale, surtout au vu des résultats financiers du groupe, et de nous battre pour empêcher les externalisations. Stop à la vigilance, place à l'action ! »



Jean-Christophe Pinel, ATR, Blagnac

« Depuis l'arrivée de notre nouvelle direction, l'entreprise s'est lancée dans sa transformation pour augmenter la qualité, la productivité et, bien sûr, la rentabilité. FO a mal accueilli ce plan peu clair, peu cohérent, et qui ne place pas les salariés au cœur de l'organisation. L'autre axe est de faire évoluer la structure juridique d'ATR, ce que nous refusons. La direction a cependant décidé de passer en force, au grand désarroi des salariés, qui sont inquiets et très nombreux à se tourner vers notre organisation. Les projets d'échange d'actions entre FinMeccanica et Airbus ne sont

pas non plus faits pour nous rassurer. Nous aurons aussi fort à faire sur la politique salariale, qui doit être à la hauteur de nos résultats et des efforts des salariés. »



Josette Raynaud, Airbus Opérations, Toulouse

« L'égalité homme/femme fait partie des sujets sur lesquels les salariés attendent beaucoup de FO. En étant majoritaire, il est de notre responsabilité d'être revendicatif et de faire bouger les lignes sur un sujet qui profite au plus grand nombre. L'accord mixité signé en 2013 va arriver à échéance et nous devons nous préparer à le renégocier. Ce thème de l'égalité doit aussi se retrouver dans la politique salariale. De nombreux outils existent, notamment la loi du 4 août 2014 qui prévoit des avancées. Il faut en parler, les faire connaître sinon personne ne s'en

souciera. A FO de savoir rester moteur sur ce sujet, mais aussi de savoir intéresser et syndiquer davantage de femmes. Notre organisation a tout à y gagner. »



Xavier Pesson, DSC MBDA

« Cette année, près de 120 millions d'euros ont été versés aux actionnaires. Cet actionariat va prochainement évoluer avec le départ probable de Finmeccanica. Certes, il y a des incertitudes, mais nous n'avons pas de craintes. Pour les salariés, la seule question concerne l'impact de l'opération sur leur rémunération, car pour le moment ils n'ont pas d'ancienneté ni de participation. Notre vie est donc une négociation de chaque instant. Nous avons signé pour une politique salariale à 2,8% cette année, qui reste pourtant insuffisante. Pour les

prochaines négociations, la direction voudrait imposer un accord de méthode que nous refusons : hors de question d'avoir un cadre de négociations fermé avec des perspectives limitées. Nos élections auront lieu en novembre et nous allons tout faire pour valoriser notre travail syndical. »



Marc Ambiaux, président du Comité Européen d'Airbus Group

« La direction ne voulait pas de cette nouvelle instance, FO voulait y préserver et y développer son poids. Au terme de trois mois de préparation et de quatre mois de négociations difficiles, nous y sommes parvenus. Les missions et attributions de ce comité européen sont très larges : structures du groupe, stratégie, organisation, fusions, relocalisations, fermetures d'établissements, création de sociétés, PSE, investissements, innovations, politique environnementale, etc. Il ne faudra pas hésiter à le solliciter. »



Bernard Tachoures, DSC Airbus D&S (ex-As-trium), Aquitaine

« Notre entité est caractérisée par son flou : on a associé Cassidian, Astrium et Airbus Military pour démanteler le tout deux ans après. Ensuite, Airbus Safran Launcher fait son entrée dans le groupe afin de favoriser des ambitions communes dans les lanceurs civils et militaires et devenir leader mondial des lanceurs spatiaux. Sur le plan économique et industriel, rien à dire, mais au plan syndical, cette Joint-Venture va nous poser des problèmes, car si FO est majoritaire chez Airbus Defence&Space, notre niveau de représentativité chez Heraklès et Snecma, les deux sociétés de Safran concernées par l'opération, est inférieure. Les salariés se demandent comment tout cela va s'organiser et craignent pour leurs droits, leurs intérêts et leur avenir. Nous serons bien évidemment à leurs côtés mais la tâche promet d'être conséquente. »



Jean-Luc Pagat, Stelia, Mérignac

« Notre entreprise réalise des voilures pour ATR et ne cesse de monter en cadence. Dans ce contexte, nous faisons face à des problèmes d'approvisionnement et de qualité. Le manque de place entraîne la délocalisation d'une petite partie de nos activités. Nous avons négocié un aménagement des horaires pour permettre aux salariés de tenir le rythme sans se tuer à la tâche. Bien sûr, nous comptons bien obtenir une politique salariale à la hauteur des efforts des salariés, mais la direction joue la montre et nous ne savons pas à quoi nous attendre. Notre équipe syndicale

se rajeuni et fait preuve d'une forte motivation. Sans compter que la création de Stelia nous rend plus forts. Nous sommes gonflés à bloc pour les élections de la fin de l'année et ambitionnons de devenir majoritaires. »



Manuel Martinez, Airbus Helicopters, La Courneuve

« Nos effectifs sont stables, notre carnet de commande baisse doucement, différents contrats sont en cours de négociations et avec la transformation en entreprise mono-produit prévue après le transfert au Bourget, nous faisons face à de nombreuses incertitudes. Nous sommes assurés de voir les effectifs maintenus à 730 salariés jusqu'à fin 2016, car cela faisait partie des conditions pour l'octroi de fonds publics. Mais après ? En matière salariale, les propositions de la direction sont inacceptables, surtout au regard de ce qui se fait en Allemagne, où IG Metall a obtenu 3,4%.

Les salariés sont livrés à eux-mêmes et c'est à nous qu'il revient de pallier les lacunes de la direction. Il faudra tout faire pour accroître notre poids lors des prochaines élections et être plus fort pour défendre les salariés. »



André Huitrel, Airbus Corporate Jet Center

« Notre entreprise réalise des opérations de maintenance sur les A319 et les A320. Nous avons dépassé nos objectifs mais l'année 2015 s'annonce moins fructueuse et pourrait fragiliser notre société. Néanmoins, les objectifs financiers pour 2014 ont été dépassés de près de 10% et il faudra que cela se retrouve dans la politique salariale. Notre section syndicale fête sa sixième année d'existence et continue de se battre pour sa représentativité. Par notre présence quotidienne, nous faisons tout pour défendre les salariés et leurs droits. Beaucoup reste à faire chez Airbus Corporate

Jet Center, mais nous sommes déterminés à nous battre pour y parvenir. »



Jean-Damien Bloquet, Airbus D&S, Elancourt

« Notre situation est très bonne. Le satellite MetOp est bien parti, nous avons décroché la signature pour le SES14 et nous avons de nombreux autres contrats en prospect. A notre niveau, la compétitivité ne saurait se résumer à l'aspect financier car dans notre domaine il s'agit d'abord de relever des défis technologiques. Mais il n'y a pas d'effet de récurrence industriel comme pour les avions, ce qui nécessite un haut niveau de R&D et des personnels des plus qualifiés. Ces derniers sont des passionnés mais ils ne sont pas

Le mot de l'USM

Le secrétaire de l'USM de Midi-Pyrénées est intervenu pour présenter les missions de l'USM, en particulier en matière de développement syndical,



rappelant que FO est la première organisation syndicale de la région. Soulignant le poids de la métallurgie en Midi-Pyrénées, il n'a pas caché que cette dernière connaissait également un fort taux de chômage, expliquant seuls l'aéronautique, l'informatique et l'électronique étaient stables en termes d'emplois. Dénonçant une crise systémique qui « amène une perte importante du pouvoir d'achat des salariés, leur impose plus de flexibilité et une dégradation de leurs conditions de travail. Cette situation n'est plus tolérable. » Il a d'ailleurs rappelé l'action de l'USM sur ces points et les nombreuses négociations auxquelles elle participe, en particulier au niveau salarial.

fous et sont fatigués de s'entendre dire qu'ils coûtent trop cher. Le stress et les « burn-out » atteignent des niveaux inquiétants. En outre, nous affrontons toujours les conséquences d'un PSE dont on voit aujourd'hui qu'il ne se justifiait pas, comme le dénonce FO depuis le début. Nous avons perdu beaucoup de jeunes compétents et prometteurs. Au niveau des salaires, il nous faudra placer le curseur au bon endroit et être cohérent avec le reste de nos revendications. Nous comptons bien obtenir un accord. »



Philippe Terme, Airbus D&S (ex-Astrium), Toulouse

« Le PSE nous a fait perdre 160 postes (au lieu de 350 prévus initialement) et cette année la direction crée 300 postes. Bonjour la cohérence ! Nous avons fait face à de nombreux

burn-out et constatons la démotivation de beaucoup de salariés. Et comme si cela ne suffisait pas, l'augmentation du temps de travail des cadres à

Invités



Stéphane Carré, DSC Mécachrome

« Dans notre entreprise qui se développe par acquisitions, nous sommes inquiets du développement vers des sites situés dans des pays low cost. Safran et Airbus nous mettent la pression pour délocaliser les produits les moins rentables, ce qui aboutit à enlever de la charge à nos salariés et à nos outils, laissant les plus anciens et les intérimaires sur le carreau. Nous refusons cette vision économique qui laisse de côté l'humain ! Mais comment éviter que le profit ne se réalise sur le dos des salariés quand on fixe l'objectif de rentabilité à 15 % ?

Sur les négociations, nous sommes au point mort, en attendant la renégociation de la GPEC. Les NAO sont suspendus faute de propositions acceptables de la direction. Nous revendiquons des embauches et des négociations fructueuses et, fort de nos 40% aux élections, nous comptons bien y parvenir. »



Yves Da Costa, Latécoère

« Le regroupement des aérostructures s'est fait sans nous et notre situation financière reste fragile. Certes, les choses bougent, mais avec le rachat de notre dette par un fonds d'investissement, les salariés sont inquiets et il y a de quoi car nous savons que nous n'avons pas affaire à des philanthropes. Nous connaissons un afflux de nouveaux adhérents. Les NAO seront encore plus difficiles en 2015 qu'en 2014, et nous ne pourrions pas aller au conflit au milieu des négociations entre la direction et les investisseurs car nous sommes

un syndicat responsable. Notre bureau d'études est en sous-charge et nos ateliers le seront bientôt. Notre marge de manœuvre est faible mais nous refusons que les salariés soient sacrifiés sur l'autel du redressement. Nous avons du pain sur la planche pour parvenir à un dialogue social constructif. »



Bernard Santucci, Mutuelles

« Notre système de santé est en danger. On pénalise chaque jour un peu plus les mutuelles, qui sont vues comme une possible manne financière dans laquelle puiser, alors que leurs réserves sont là pour couvrir les risques des adhérents. On nous demande toujours plus, et jusqu'à former nous-mêmes nos administrateurs, qui sont bien souvent des bénévoles. Au-delà de ce surcroît de travail, la logique actuellement à l'œuvre réduit le nombre d'acteurs dans le groupe. Avec FO, nous avons trois mutuelles (MSAE, MAB, MIASC) qui se portent bien. Mais face aux changements qui s'annoncent, nous aurons besoin de

tout le monde ! »



Philippe Blanc, Airbus Group, Toulouse

« L'entreprise se porte bien mais vit dans un mode de réorganisation permanente pour s'adapter à la logique financière. Les salariés ne s'y retrouvent pas et n'arrivent pas à suivre. Si le PSE n'a pas touché tout

le monde, nos effectifs n'en sont pas moins gelés et les heures supplémentaires explosent. Les conditions de travail se dégradent et la direction ne semble pas s'en soucier. Penser à l'avenir, d'accord, mais il ne faut pas oublier le présent, et surtout celui des salariés. Nous espérons bien obtenir pour 2015 une politique salariale à la même hauteur que l'année précédente mais nous savons que cela ne sera pas chose aisée. La seule priorité de la direction pour le moment est de reporter en octobre les élections qui doivent se tenir en juin, ce que FO refuse avec la dernière énergie.



Didier Grégory, Airbus Opérations, Toulouse

« Après 45 ans d'activité professionnelle, cette assemblée générale est ma dernière. Je suis particulièrement fier d'avoir travaillé avec les équipes FO et d'avoir participé à la belle progression de notre organisation, tant

sur Toulouse que dans le groupe, malgré les changements et les coups durs. La restructuration du groupe ne facilite rien mais il faut continuer le combat. Face à une direction qui défend les actionnaires, nous sommes les seuls à défendre les salariés. Ils ont besoin de nous. Continuons de les aider et soyons toujours fier d'être FO ! »

Bravo à l'organisation

Autour de Jean-Claude Bruel, l'équipe syndicale FO d'Airbus Opérations Toulouse a réservé aux participants un accueil aussi chaleureux que fraternelle et déployé un solide sens de l'organisation qui n'a rien laissé au hasard et a largement contribué au bon déroulement des travaux des délégués. Chapeau l'organisation !

bien failli mettre le feu aux poudres. Côté formation, nous avons perdu 30% du budget en 2 ans, ce qui est mauvais pour les salariés et pour leur compétitivité. Et que dire des bonus des dirigeants qui ne sont plus intégrés dans le calcul du budget du CE, amputant celui-ci d'une part non négligeable. Nous ne devons pas accepter ces attaques, nos revendications sont légitimes, nous devons résister. »



**[L'âge de la retraite, c'est un choix de]
société. Faites le vôtre avec **FO** !**

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



Mobilisation du 9 avril les métallos dans la rue

A l'appel de notre organisation, plusieurs centaines de milliers de personnes ont participé à la journée de grève interprofessionnelle le 9 avril.

Près de 80 manifestations ont été organisées dans toute la France. Il était nécessaire de descendre dans la rue pour créer le rapport de force et les métallos ont pleinement tenu leur rang lors de cet événement.



Tokheim mobilisation des élus FO

Venue de toute la France, l'arrivée d'une délégation d'élus FO Tokheim devant le siège de l'entreprise a surpris. La distribution de tracts pour informer les salariés des revendications du syndicat majoritaire de Tokheim a été un franc succès à Lyon, à Lille et au Plessis-Robinson. Quant à la quinzaine de grévistes à Marseille, ils



ont démontré que le sud était également mobilisé. Lors de cette journée, les salariés n'ont pas manqué de questionner les grévistes sur les différentes revendications.

Pour les salariés, les fins de mois difficiles sont de plus en plus longues et de plus en plus fréquentes. « Les acquis et les droits sont plus que jamais menacés, les pressions sur les salariés sont grandissantes, la recherche de productivité interne casse la réactivité des services et c'est au détriment du service aux clients, beaucoup de salariés en sont malades »,

explique le DSC FO Laurent Bernard. Le gel des embauches dans le bas de la pyramide devient la norme. Le cadeau CICE fait à l'entreprise par l'Etat (environ 6% de la masse salariale), les salariés n'en ont pas encore vu la couleur, et à cela s'ajoute le risque de ne pas voir d'augmentation générale suffisante, de ne pas voir de vrai coup de pouce sur les frais de déplacement, de ne pas voir de pérennisation de la prime transport pour les sédentaires. L'avenir dira s'il faut appeler les salariés à se mobiliser massivement derrière FO pour être entendus...

Le 9 avril, une quarantaine d'élus FO ont fait le choix chez Tokheim de se mobiliser pour faire entendre les revendications des salariés. Afin de limiter les pertes de salaire, ils ont pris leurs responsabilités et se sont mis en grève sans demander à l'ensemble du personnel de suivre ce premier mouvement.

GIMA se bat pour la formation

Le secrétaire fédéral Paul Ribeiro a rencontré les métallos de GIMA le 3 avril à Beauvais. Après avoir visité le site en compagnie des élus FO ainsi que d'une partie de l'équipe syndicale et de son secrétaire David Lacourte, il a pu échanger avec eux autour des problématiques de l'entreprise.

Chez GIMA, fabricant de ponts arrières et boîtes pour machines agricoles dont l'actionnariat américano germanique est répartie à parts égales (50% AGCO et 50% CLAAS), les 970 salariés font confiance à FO pour les défendre. Cette équipe jeune et dynamique -qui sait aussi s'appuyer sur l'expérience des anciens, dont Daniel Lhernault, secrétaire du CE,- est en effet majoritaire dans l'entreprise. Comme elle l'a expliqué au secrétaire fédéral Paul Ribeiro lors de sa venue le 3 avril, elle a d'importantes problématiques à traiter. Les métallos ont pu expliquer que l'entreprise, en modernisation permanente, réalise de nombreux investissements afin de booster sa compétitivité. Mais ce point positif est nuancé par l'impact qu'il peut avoir sur les charges de travail et surtout sur l'organisation de ce dernier notamment avec des phénomènes de saisonnalité du carnet de commandes. Face aux changements d'horaires et de cycles qui découlent de ces évolutions, l'équipe FO se bat pour que les salariés n'y perdent pas. « Les investissements sont une bonne chose pour l'entreprise, a résumé Paul Ribeiro, mais il ne faut pas que la modernisation se fasse sans les salariés. » FO revendique donc des embauches et des évolutions salariales, mais demande également à la nouvelle direction de jouer le jeu et de mener un dialogue social constructif au service des salariés.

Dans ce domaine, l'équipe syndicale n'a pas caché qu'elle était demandeuse de formation syndicale

mais rencontrait des difficultés. Car la loi sur la formation professionnelle, et notamment les nouvelles règles de fonctionnement du CE et la suppression du 0,08 pour mille, servent de prétexte à la direction pour entraver la formation des militants, alors pourtant qu'elle demande des interlocuteurs plus efficaces. Sur ce point, Paul Ribeiro a rassuré les militants en expliquant que « la Fédération est sereine car 2015 est une année de transition. Il est vital que la formation syndicale se poursuive et que les pertes de salaires soient compensées et des solutions sont à l'étude pour y parvenir. »



St-Chély d'Apcher : pérenniser le site

Il ne suffit pas d'investir dans un site, comme celui d'ArcelorMittal à Saint-Chély d'Apcher (Lozère), pour garantir sa pérennité. Mais FO veille et intervient à tous les niveaux pour la défense de l'industrie...

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et le secrétaire fédéral Lionel Bellotti sont allés à la rencontre des métallos du site ArcelorMittal de Saint-Chély d'Apcher, en Lozère, les 31 mars et 1^{er} avril. Cet établissement qui emploie 200 salariés produit chaque année 110 000 tonnes d'acier destiné au marché du véhicule électrique et de lourds investissements y ont été récemment réalisés. De quoi rassurer les salariés quant à la pérennité du site ? Pas totalement, comme l'ont constaté Frédéric Homez et Lionel Bellotti dans leurs échanges, tant avec la direction qu'avec les métallos.

Qui dit investissement, dit volonté d'accroître à terme la rentabilité du site. A Saint-Chély d'Apcher, si le carnet de commandes présente un bon niveau, il demande à être optimisé. Un problème extérieur se pose cependant en travers de la route du développement du site. Pour produire, il a besoin des bobines arrivant du site de Fos-sur-Mer, lesquelles sont acheminées par voie ferroviaire. Or, la SNCF a mis un coup d'arrêt aux investissements sur la ligne qui dessert Saint-Chély d'Apcher, ce qui pénaliserait une montée en cadence du site ArcelorMittal. Déjà, le 27 février, le secrétaire du syndicat FO Frédéric Albepart et le secrétaire général de l'UD48 Michel Guiral ont rencontré le préfet pour évoquer la question. Elle a également été au cœur des discussions que Frédéric Homez et Lionel Bellotti ont mené avec la direction du site. « J'évoquerai ce dossier au Conseil National de l'Industrie et Lionel Bellotti l'amènera au Comité Stratégique de Filière, a expliqué Frédéric Homez. Il



y a urgence à agir car cette situation bloque les embauches nécessaires au site mais menace aussi sa position du fait de la forte concurrence asiatique sur ce marché. » Enfin, ils ont abordé la question des différents régimes de travail sur les différentes parties du site, notamment la faible contrepartie salariale au travail en 3x8 sur le découpage, et les inquiétudes liées à un possible regroupement des fonctions support vers Fos-sur-Mer.

Au-delà de ces démarches pour la défense de l'industrie et des salariés, ils ont également rencontré les salariés et les métallos FO en compagnie du représentant syndical national FO pour ArcelorMittal François Zarbo et du formateur fédéral Gérard Ramirez. Ils ont remis la médaille de la Fédération à deux camarades qui partent en retraite : Jean-Marcel Charollois, qui fut l'un des fondateurs du syndicat FO St-Chély d'Apcher et a joué un rôle important dans son développement, et Emile Chalvet. Les échanges ont permis de convenir de la nécessité de proposer une formation syndicale à la génération qui prend la relève des anciens partis en retraite afin de leur donner les outils pour la poursuite du travail de développement syndical. Cette formation devrait s'effectuer prochainement en compagnie des métallos FO de LIA Tech, spécialiste du câblage installé en Lozère.

Une nouvelle équipe chez Mirion

L'assemblée générale du syndicat FO Mirion Technologies (ex MGP Instruments) s'est tenue le 17 mars à l'Union Locale de Salon de Provence, autour du secrétaire du syndicat Christian Degroote, du secrétaire général de l'Union locale Marc Nicaise et avec l'aimable présence de Gérard Ciannarella secrétaire général de l'USM13 qui a présidé la séance.

Christian Degroote a présenté son dernier rapport d'activité après plus de 20 ans à la tête du syndicat, dont il était le fondateur. Christian est en effet à la retraite depuis le début de l'année 2015. Tous les métallos lui ont rendu hommage pour le travail accompli. Une nouvelle équipe rajeunie a été renouvelé à cette occasion et c'est Frédéric Chazal qui a été désigné pour remplacer Christian.



Un dispositif fédéral automobile rénové

Si notre organisation est bien implantée dans le secteur automobile et ne cesse de s'y développer grâce au bon travail des équipes syndicales sur le terrain, la Fédération FO de la métallurgie a décidé de prolonger sa démarche en se réorganisant pour se doter de davantage de moyens. « Notre volonté est de mieux structurer notre présence dans la branche, de mieux utiliser les ressources de nos implantations et de mieux appréhender le secteur, ses évolutions et ses enjeux, le tout dans une perspective fédérale », résume Jean-Yves Sabot.

Pour cette première réunion, le groupe de travail automobile a reçu Bernard Jullien, économiste mais surtout directeur du GERPISA (Groupe d'Etude



et de Recherche Permanent sur l'Industrie et les Salariés de l'Automobile), réseau français reconnu de chercheurs en économie, gestion, histoire et sociologie, travaillant sur l'industrie automobile. La réorganisation du secteur automobile entend notamment s'appuyer de ressources extérieures. Une nouvelle collaboration avec le GERPISA permettra notamment des échanges nourris et fructueux avec les responsables FO, dans l'optique de réflexion et de prospective qui va guider les réunions du groupe de travail automobile.

Le 7 avril, la Fédération a accueilli la première réunion d'un groupe de travail automobile qui se donne pour objectif de rénover le dispositif automobile de la Fédération. Il rassemble autour du secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot des responsables FO issus de la branche automobile.

FO signe pour l'amélioration du Comité de groupe Renault

Après des mois de négociations, le nouvel avenant au Comité de groupe a enfin été signé par FO. Les secrétaires fédéraux Paul Ribeiro et Laurent Smolnik, et le secrétaire adjoint du comité de groupe Renault Didier Ambroise ont composé la délégation FO tant pour la fédération de la métallurgie que pour FO dans le groupe Renault.

Ce nouvel avenant vient compléter les négociations successives qui, depuis 1996, auront vu la transformation du Comité de groupe France en une instance mariant à la fois les prérogatives pour les membres français du groupe, l'accord d'anticipation de Comité Européen et l'élargissement au niveau monde au-delà du cadre réglementaire européen où Renault a des activités, comme le Brésil, l'Argentine, la Turquie, la Russie, le Maroc. Cet avenant améliore davantage les conditions matérielles et techniques de la représentation des salariés et des syndicats sur les informations et les échanges sur les évolutions

économiques, sociales, environnementales, les conditions de travail, les investissements, le respect des réglementations et les normes internationales du travail.

Cet avenant à l'accord initial vient compléter l'esprit de l'accord cadre international signé par le groupe Renault en juillet 2013. Les organisations syndicales nationales dont FO et les délégations espagnoles, belges, slovènes, roumaines, autrichiennes etc, mais aussi Industriall Europe et Industriall Global dont notre amie Anne Marie Mureau, faisaient également partie des négociations. Il intègre également le lancement d'un processus de négociation qui permettra l'aboutissement d'ici la fin du premier semestre cette fois-ci d'un réel nouvel accord encore plus lisible et reprenant plus avant l'ensemble des nouvelles dispositions européennes dans un véritable nouvel accord unique pour un outil syndical pour la défense des salariés du groupe.



Groupe Comeca : première coordination



Les délégués syndicaux du groupe Comeca ainsi qu'une partie de ses élus se sont retrouvés à la Fédération le 24 mars autour du secrétaire fédéral Eric Keller pour tenir la première coordination FO du groupe.

Pour mieux s'organiser, se développer, défendre les intérêts des salariés et de l'industrie, il vient toujours un moment où, pour les syndicats et sections syndicales d'un grand groupe, la nécessité de se rassembler en coordination se fait sentir. C'est ce qu'on fait les métallos FO du groupe Comeca (Constructions Mécaniques et Électriques de la Croix d'Argent), spécialiste de la fabrication d'équipements électriques à base de composants électromécaniques basée à Montpellier, qui s'est agrandi et diversifié au fil des années.

La coordination a donc permis de faire le point sur la situation économique des différentes filiales du groupe, qui reste inquiétante. Chez Hazemeyer, le champ d'activité s'est réduit suite à des erreurs stratégiques de management. Chez Comeca Transport, dont l'industrialisation et construction de faisceaux embarqués reste l'activité principale, les salariés ont affronté un PSE fin 2014 et un deuxième est en cours depuis mars. Le carnet de commandes est de plus en plus mince, Alstom, principal client de cette filiale, impose une délocalisation de l'activité et tout indique que le site de

Rochefort pourrait bien fermer en septembre. Chez Comeca Systèmes, aujourd'hui, l'activité « Tableautier » reste préoccupante sur le territoire français face à des concurrents très agressifs, un marché fortement en baisse, des investissements bloqués ou reportés, et des installateurs nationaux créant et produisant dans des pays low-cost. Les métallos ont donné pour exemple sur ce point le musée du Louvres de Lens, où le tableau général basse tension a été fabriqué en Pologne pour un montant de 193 000 euros, alors que 150 millions d'euros de fonds publics ont été affectés au projet...

Sur un plan social, il est à déplorer que Comeca s'évertue, lors d'acquisitions de sociétés, à dénoncer systématiquement les acquis sociaux des salariés. Sur l'intéressement, le projet d'accord n'a d'ailleurs pas abouti à cause de la rigidité de la direction, qui a également reporté les NAO à juin à grand renfort de menaces, alors que les salariés n'ont pas eu d'augmentation depuis trois ans. Le travail syndical ne va donc pas manquer et heureusement que les salariés vont pouvoir compter sur FO !

Naissance des services automobiles de Tours

Le 11 avril a eu lieu l'assemblée générale constitutive du syndicat des services automobiles de Tours, en présence du délégué fédéral Bertrand Mazeau. Une nouvelle étape dans le développement de notre organisation au sein de ce secteur.

Fin 2014, lors d'une rencontre entre le secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot et les métallos des services de l'automobile de Tours, la décision a été prise de créer une structure qui leur soit dédiée. « Constatant que ces salariés ont une convention différente de celle de la métallurgie, qu'ils sont disséminés au sein de multiples petites structures et qu'il devenait nécessaire pour eux de pouvoir se rassembler, se coordonner et s'organiser pour la défense des salariés et avec l'aide de la Fédération, explique Jean-Yves Sabot, nous avons décidé de créer un syndicat des services automobiles de Tours. » La réunion du 11 avril en présence du délégué fédéral Bertrand Mazeau a donc permis d'officialiser l'initiative et de lui donner le cadre juridique approprié. Les participants ont profité de l'occasion pour échanger sur leurs problématiques ainsi que sur les élections à venir dans différents établissements.

Les métallos ont choisi Bruno Bernard, des Grands garages de Touraine, qui appartient au géant de la distribution automobile GPA, comme secrétaire de syndicat. « Avec le soutien de la Fédération, ils vont pouvoir se donner les moyens de poursuivre le développement syndical qui est d'ailleurs en marche à tous les niveaux, que ce soit les adhésions, les implantations ou les résultats électoraux, s'est félicité Jean-Yves Sabot. »



USM de Haute-Marne : une situation contrastée

Le constat dressé par les métallos FO de la Haute-Marne lors de l'assemblée générale de leur USM est clair : face à une situation difficile n'épargnant presque aucune entreprise, notre organisation a du pain sur la planche. La veille de la réunion, Frédéric Homez, Lionel Bellotti et Hervé Guillemain ont d'ailleurs rencontré les représentants de l'UIMM, qui vient de se regrouper au niveau de la région Lorraine, pour évoquer les futures négociations salariales et réaffirmer l'attachement de FO aux conventions collectives territoriales.

Le 3 avril, lors de l'assemblée générale, le tour de table a montré que sur les 19 implantations de FO Métaux dans le département, la situation était très contrastée. Si des entreprises comme le fabricant de prothèse Aesculap affichent un carnet de commandes bien rempli, des investissements, des embauches et une politique salariale des plus enviables, pour d'autres entreprises il fallait faire face à une baisse des commandes, du chômage partiel et des NAO au rabais. Afin de mieux préparer leurs revendications, l'USM a mis au point un tableau récapitulatif des avancées arrachées par les métallos



dans les entreprises afin de mieux identifier les domaines où faire porter leurs efforts lors des négociations. Si globalement les résultats électoraux montrent la vitalité de notre organisation, Lionel Bellotti n'en a pas moins insisté sur la nécessité de poursuivre les efforts de développement syndical, mais aussi de faire remonter les PV Cerfa d'élections à la Fédération. Frédéric Homez a pour sa part rappelé la participation active de FO au Conseil National de l'Industrie et à ses Comités Stratégiques de Filière, où sont défendus les intérêts des métallos. Il est également revenu sur les dossiers nationaux qui mobilisent notre organisation, comme la réforme du dialogue social, et a appelé chacun à se mobiliser pour faire de la journée de grève interprofessionnelle du 9 avril une réussite.

Les métallos FO de la Haute-Marne se sont retrouvés à Saint-Dizier le 3 avril pour l'assemblée générale de leur USM. Autour de leur secrétaire Hervé Guillemain et en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Lionel Bellotti et de la secrétaire de l'UD52 Dominique Perchet, ils sont revenus sur la situation économique de leur département, qui présente des signes d'amélioration.

USM de Côte d'Or : une volonté inébranlable

Les métallos de Côte-d'Or se sont retrouvés le 3 avril à Dijon pour l'assemblée générale de leur USM autour de leur secrétaire Jean-Pierre de Oliveira et en présence du secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot et du secrétaire de l'UD21 Edouard Guerreiro.

Lors de l'assemblée générale de leur USM, les métallos FO de Côte d'Or ont pu revenir sur l'actualité chargée de 2014 dans leur département. Dans de nombreuses entreprises, les délégués FO ont fait état d'une pression toujours plus forte sur les salariés et de conditions de travail qui se détériorent sans pour autant qu'il y ait de compensations sur la politique salariale. Au niveau de l'USM, Jean-Pierre de Oliveira a salué la forte implication des militants et les bons résultats obtenus en matière de syndicalisation, avant d'appeler à mobiliser le plus largement possible pour la journée du 9 avril. Il a également tenu à remercier celles et ceux qui sont venus lui prêter main-forte lors des réunions avec l'UIMM et, plus largement, dans le combat contre l'austérité.

Après l'adoption à l'unanimité du rapport d'activité et du rapport de trésorerie, Jean-

Yves Sabot est intervenu pour insister sur la nécessité de poursuivre les efforts de développement de notre organisation, en particulier en direction des cadres, un constat partagé par les métallos. La réunion s'est achevée par la réélection du bureau de l'USM.



Le burn-out

nouveau mal du siècle



Il touche de plus en plus de monde et devient un terme du langage courant : c'est le burn-out. Des exemples de circonstances, des solutions, des actions existent à des degrés différents et sont abordées dans les colloques, des rapports, des articles de journaux voire des tests de plus en plus nombreux disponibles sur internet pour en mesurer le risque.

Que faut-il savoir ? Le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel concerne plus de 3 millions d'actifs dont 19 % de cadres en situation de risque élevé. Il trouve sa cause dans un travail excessif et compulsif même chez des battants qui pensent avoir une énergie inépuisable. Ce mal-être est à la fois émotionnel, physique et psychologique. Il se met en place suivant un processus en 4 étapes aboutissant à un épuisement qui se conclut pour la plupart des cas par un arrêt de travail assez long et dans les cas extrêmes le suicide.

Quelles sont les actions menées ou à mener ? De manière individuelle, il faut connaître les symptômes qui alertent, les mesurer et se faire aider par vos élus FO et le médecin du travail lors de la mise en arrêt et du retour au travail qui nécessitera des aménagements du poste. Dans tous les cas, un impératif s'impose, il ne faut pas rester seul ! De manière collective, FO propose d'ores et déjà des solutions de préventions au travers de structure existante : formation pour ses élus CHSCT afin d'accompagner les salariés en souffrance et élaborer et mettre en œuvre un plan de prévention avec l'aide d'un expert extérieur. A ce jour ces mesures collectives sont incomplètes au vu des difficultés rencontrées par les salariés pour faire prévaloir une réparation par la sécurité sociale : les critères réglementaires de recevabilité des demandes restent difficiles à obtenir. Il

est donc nécessaire de faire reconnaître le burn-out comme une maladie professionnelle.

FO soutient tout d'abord les travaux du Comité d'orientation des Conditions de travail (COCT) relatifs à la création de deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle liés à la dépression d'épuisement et l'état de stress répété. D'autre part, FO soutient l'appel à signature qui a déjà réuni plus de 10 000 signataires de tout domaine (salariés, professionnels de la médecine du travail, de la santé mentale, de la qualité de vie au travail...) en vue d'arriver à un cadre juridique plus précis et plus stable de la santé au travail. D'une plus manière générale, FO est largement engagé dans tous les accords qui permette une meilleure prise en compte de la qualité de vie au travail.

Les travaux menés au sein de la métallurgie : Le groupe de travail cadres a décidé de communiquer sur ce sujet qui devient de plus en plus étendu au rythme des nouvelles organisations qui entraînent une augmentation des exigences et un environnement professionnel de plus en plus difficile à comprendre et maîtriser. Cette première communication a pour objectif d'aider les salariés qui sont dans le déni au début du burn-out. Savoir qu'il existe, comprendre ses pièges et l'engrenage qu'il entraîne, c'est déjà commencer à se prémunir d'un mal qui atteint des dizaines de milliers de salariés cadres !

Henri Muller nous a quittés

Figure connue, respectée et appréciée des métallos du secteur automobile, Henri Muller s'est éteint le 22 mars, jour de son 57^{ème} anniversaire, foudroyé par la maladie. Militant FO de longue date, Henri Muller avait été chef d'atelier chez Norauto, dont il fut le délégué syndical central FO, avant de se consacrer pleinement à son activité syndicale à partir de 1986. Président de l'association Sommitale (qui regroupe les différentes instances d'IRP Auto), de l'APASCA (qui s'occupe des activités culturelles d'IRP Auto), membre de l'ANFA (formation auto), de la SPP (section paritaire professionnelle) ou encore de la caisse de retraites des instances d'IRP Auto, il a été présent et actif au nom de notre organisation à de nombreux niveaux du secteur automobile. Reconnu pour son professionnalisme hors-pair et sa grande connaissance des dossiers, Henri Muller était aussi « une personnalité dotée d'un grand sens de l'humour, un sensible et un affectif qui cachait un cœur d'or derrière un masque un peu bourru », confie son ami, le délégué fédéral Bertrand Mazeau. Il

manquera aux militants FO du secteur auto et à notre organisation.

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez partage la douleur de sa famille, en particulier de ses quatre enfants et de sa compagne, auxquels elle présente toutes ses condoléances.





La désignation du CHSCT

La désignation des membres du CHSCT relève d'une procédure particulière. Quels sont les électeurs ? Quel est le mode de scrutin applicable ? Existe-t-il des sièges réservés ? Réponses dans cet article.

Que se passe-t-il lorsque les sièges réservés ne sont pas attribués par les résultats du scrutin ?

Qui désigne les membres du CHSCT ? (art. L 4613-1)

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège composé par les membres élus et titulaire du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel, qu'il appartient à l'employeur de convoquer. C'est ce que l'on appelle le collège désignatif. Dans l'hypothèse où un représentant du personnel cumule les mandats d'élu titulaire au comité d'entreprise ou d'établissement et de délégué du personnel titulaire, il ne peut pas bénéficier de deux voix. Dans ce cas, il doit indiquer la fonction qu'il choisit d'assumer au sein du collège électoral, délégué du personnel ou élu au comité d'entreprise. A ce titre, il participe à la désignation. Le délégué suppléant de la fonction non retenue exerce au sein du collège électoral le remplacement du titulaire et participe, à ce titre, à la désignation.

Que se passe-t-il en cas d'absence d'un élu titulaire ?

En cas d'absence, d'un élu titulaire, le suppléant appartenant à la même liste et au même collège pourvoira à son remplacement et participera au vote.

Quel est le mode de scrutin ?

En l'absence d'accord unanime entre les membres du collège désignatif, la délégation du personnel au CHSCT est élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour. En outre, un scrutin séparé peut être organisé pour la désignation du représentant appartenant au personnel de maîtrise ou cadre.

Comment se compose la délégation du personnel élu ?

Effectif	Représentants agents de maîtrise et cadres	Autres catégories de personnel	Total
Jusqu'à 199 salariés	1	2	3
De 200 à 499 salariés	1	3	4
De 500 à 1 499 salariés	2	4	6
De 1 500 salariés et plus	3	6	9

L'attribution du siège réservé ne peut être remis en cause conventionnellement y compris par accord unanime.

Qui se peut se présenter dans le collège cadre ?

L'existence de sièges réservés au personnel de maîtrise et aux cadres soulève la question de l'identification des salariés appartenant à ces catégories. Selon l'administration, les termes mêmes utilisés par l'article R. 4613-1 du code du travail interdisent que la définition du personnel de maîtrise ou des cadres soit confondue avec celle du second collège aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Par conséquent, d'une part, aucune corrélation directe entre le statut de cadre, résultant notamment de la convention collective des ingénieurs et cadres de 1947, ne peut en être déduite et, d'autre part, la notion d'encadrement conduit ainsi à des notions essentiellement attachées à la nature des fonctions exercées telles, notamment, l'exercice de fonctions de commandement et d'animation laissant une marge d'initiative dans la mise en œuvre des techniques et l'organisation du travail ou la faculté de prendre des décisions engageant financièrement l'employeur sans en référer à un supérieur hiérarchique.

Que se passe-t-il s'il n'y a aucun candidat de l'encadrement ?

Si aucune liste n'a présenté de candidat issu de l'encadrement, le ou les sièges réservés doivent demeurer vacants.

S'il y a bien des candidats de l'encadrement, mais qu'ils ne sont pas élus, un siège va être attribué au candidat de l'encadrement non élu qui a obtenu le plus de voix. S'il n'y a qu'un candidat de l'encadrement, le siège réservé lui revient directement. Pour respecter les résultats du scrutin, il conviendra d'attribuer le siège réservé en modifiant simplement l'ordre de désignation des élus sur la liste du candidat qui a obtenu le siège réservé. On attribuera donc le siège réservé au candidat de l'encadrement, à la place du dernier candidat élu sur sa liste.

Exemple 1 : 3 sièges sont à pourvoir aux élections des membres d'un CHSCT.

Candidats FO : A, B et C (qui est cadre) ; Candidats CFDT : D, E et F (qui est cadre)

Résultats : A, B et D sont élus. Le siège réservé n'est donc pas pourvu.

Il s'agit alors de constater qui de C ou de F a le plus de voix. Dans l'hypothèse où C a obtenu plus de voix : le siège réservé est attribué à C.

Le dernier élu sur la liste FO étant B, C obtient le siège à la place de B.

Les représentants du CHSCT seront : A, C et D.

Mais il se peut que la seule liste qui ait présenté un candidat de l'encadrement n'ait obtenu aucun siège. Dans ce cas, le candidat de l'encadrement est tout de même élu à la place du dernier élu issu de l'une des autres listes, sous réserve que ce candidat de l'encadrement ait obtenu au moins une voix.

Exemple 2 : 3 sièges sont à pourvoir aux élections des membres d'un CHSCT.

Candidats FO : A, B et C ; Candidats CFDT : D, E et F (qui est cadre)

Résultats : A, B et C sont élus. Le siège réservé n'est donc pas pourvu.

F, seul cadre, obtient automatiquement le siège réservé sous réserve d'avoir obtenu au moins une voix.

Récupération du siège du dernier élu : C perd son siège au profit de F.

Pour éviter toute difficulté, il peut être préférable d'organiser deux scrutins séparés, l'un pour l'attribution des sièges réservés au personnel agent de maîtrise ou cadre et, l'autre, pour l'attribution des autres sièges.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO.

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° 540

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Fusion

À l'origine de la métallurgie était la fusion des métaux, définie comme le passage d'un corps solide à l'état liquide sous l'action de la chaleur. C'est en effet en les fondant à la température requise que l'homme a appris à travailler les métaux et à former entre eux des alliages. « Fusion », « fondre » : les deux mots possèdent le même radical, du latin *fundere*, « répandre, faire couler ».

Hélas ! Si aujourd'hui les médias emploient ce mot de « fusion », c'est au sens figuré, mais parfois encore à propos de l'industrie métallurgique, pour évoquer le rapprochement de deux grandes entreprises, opération qui pour des militants syndicaux constitue rarement une bonne nouvelle. Après la désastreuse fusion d'Alcatel et Lucent en 2006, voici que le groupe franco-américain, lesté de lourdes pertes malgré des plans sociaux à répétition, cherche son salut dans une nouvelle fusion avec (ou plutôt une absorption par) le finlandais Nokia.

Quand on se souvient qu'Alcatel Alsthom (à l'époque avec un h), issu de la Compagnie Générale d'Électricité, était jusqu'au milieu des années 90 le premier groupe industriel français, fort de 200 000 salariés, en pleine expansion, présent dans les télécoms, le nucléaire, les satellites et les câbles, et quand on voit ce qu'il en reste aujourd'hui en partance pour un pavillon étranger, on se dit que certains projets de fusion auraient mérité d'être oubliés. Ceci sans parler d'autres mariages également lourds de menaces, entre Alstom et General Electric ou, hors de notre branche, entre Lafarge et Holcim ou encore entre Publicis et Omnicom, heureusement abandonné avant la célébration des noces.

Mais il en faut davantage pour décourager les professionnels de la « fusion-acquisition », « fusac » pour le branchés. Jadis, les alchimistes, qui furent en quelque sorte des métallurgistes amateurs, chercheurs irrationnels sur la fusion des métaux, prétendaient transformer le plomb en or. Certains, aujourd'hui, réussissent fort bien l'inverse.

Mots croisés n° 541

Horizontalement

A. À ce rythme, deux saisons de temps couvert. B. Qualifie par exemple le yéti. C. Feras une opération. D. En Rhône-Alpes. Ouvre toutes les portes. E. Cri de douleur. Général ou particulier. En train. F. Aux deux bouts de liens. Parfois devant devant. Procréation artificielle. G. Avec elle, le courant ne passe pas. H. Mérite un bon savon. Voyelles. I. Aguichants, à moins que ce ne soient des imprésarios. J. Soutenu.

Verticalement

1. Élué sans passer par les urnes. 2. Étourdissant. 3. Dépourvue d'énergie. Prénom féminin. 4. En embuscade. Anglais propre. 5. Un peu de sciure. Nid d'espions. En Grèce. 6. Dans un tunnel. Prénom masculin. 7. Plus tard et en désordre. 365 jours. 8. On l'appelle aussi Zlatan. Interjection de dédain. Consonne double. 9. Aptitude à s'allonger et à se détendre. 10. Vieil outil d'épargne.

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

Solution du n° 540

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



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

