

# Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro 18 – Juin 2015

Bonjour à tous,

A la veille de congés d'été, chacun de vous retrouvera ici l'actualité de la CFDT Métallurgie Normandie.

A bientôt pour nos prochains rendez-vous, à commencer par la **journée fédérale du 9 juillet à Villers/Mer**, ouverte à tous les militants.

Pour l'UmN  
Cécile Maire  
Secrétaire Générale

**POUR S'ABONNER au Mét@llo Normand...**

Les secrétaires de syndicats sont chargés de transmettre une liste d'adresses mail destinataires de cette lettre électronique.

Si vous souhaitez inscrire d'autres personnes ou au contraire ne plus recevoir cette lettre, faites le savoir à votre secrétaire de syndicat ou à [umncfdt@orange.fr](mailto:umncfdt@orange.fr)

**Le Mét@llo Normand** est actuellement diffusé aux militants listés par les syndicats, aux membres du Bureau de l'UmN, aux animateurs de formations de l'UmN, aux Unions Régionales Interprofessionnelles, à la Fédération.

**POUR FIGURER dans le Mét@llo Normand...**

Merci de transmettre tracts et articles de presse sur [umncfdt@orange.fr](mailto:umncfdt@orange.fr) en informant votre syndicat.



**Anne Marmignon** nous a quittés le 8 juin 2015, après plusieurs mois de lutte contre la maladie.

Salariée de la FGMM CFDT depuis 2012, elle était chargée de communication, en particulier de la diffusion des « cœurs des sections » auprès du réseau de presse.

Sa personnalité gaie et attachante restera dans les mémoires.

## Changement de trésorier à l'Union métaux Normandie CFDT



*Bruno Renvoisé*



*Marc Bonvalet*

Une transition en douceur vient de s'opérer à l'UmN.

Bruno Renvoisé assurait le rôle de trésorier de l'Union métaux depuis plus de 30 ans. Gardien de l'histoire de l'Union métaux de Basse-Normandie depuis les années 1980, il a vu défiler les secrétaires généraux et est devenu tout naturellement le trésorier de l'Union métaux Normandie au moment de l'élargissement territorial de l'organisation en 2008. Retraité de Lisi Médical depuis janvier 2015, Bruno souhaitait passer la main.

Militant de Snecma à Vernon, Marc Bonvalet travaille au sein de la commission exécutive de l'UmN depuis décembre 2014. Marc a accepté avec enthousiasme de prendre la responsabilité de la trésorerie de l'UmN.

« Points de vue » sur...

Point de vue

Ouest-France  
Jeudi 11 juin 2015

Le Code du travail est-il un boulet pour les entreprises et l'emploi ?

Par Michel Duthoit.  
Président de l'Association pour le développement des relations sociales.



La seconde catégorie de pays où les textes législatifs sont moins, parfois beaucoup moins volumineux que les nôtres, est moins désespérante et plus proche de nous. Il s'agit de plusieurs pays développés qui présentent tous la même caractéristique : plus la négociation d'entreprise y est développée et encouragée, moins la contrainte légale et réglementaire n'a besoin d'être écrite.

Les entreprises françaises seraient-elles pénalisées par le Code du travail ? En tout cas, il ne se passe pas une semaine sans qu'une ou l'autre des organisations patronales ne le reprenne comme une ritournelle.

L'argument-choc : il fait 3 000 pages. Le tout jugé indigeste, tatillon, décalé, voire désuet et présenté, au final, comme la principale cause de rétention de création d'emplois chez les employeurs. Force est de constater que cet argument, même asséné et répété, est loin de la réalité.

En effet, il ne faut pas confondre les textes du Code du travail avec les publications qu'en font les éditeurs. Ces derniers y ajoutent toute la jurisprudence des tribunaux sur chaque point abordé et les font, effectivement, passer d'un peu plus des 600 pages initiales à un chiffre trop souvent lancé sans explication.

Précisons également que le volume du Code du travail français n'a progressé que de 3, 4 % en dix ans alors que, par exemple, celui de la copropriété en a pris près de 6 % et celui des finances plus de 12 %.

Bien sûr, on peut faire moins. C'est le cas dans de nombreux pays. Ils se divisent en deux catégories. Dans la première, la protection accordée au travail salarié est déficiente malgré les recommandations de la Charte sociale européenne ou de l'Organisation internationale du travail. Tous les jours, on y relève les ignominies et catastrophes d'un autre siècle qu'endurent les salariés, même enfants. Évidemment, aucun humain ne peut se satisfaire de ces lacunes.

« La solution : mieux négocier dans les PME »

C'est précisément de ce manque de négociation locale dont nous souffrons. Certes, le système de négociation érigé à la Libération a assuré une couverture collective à 96 % des salariés, mais il est devenu inadapté, tant par manque de vitalité que par restriction du dialogue social aux grandes entreprises ou à des secteurs dont les contours ne sont plus représentatifs de la réalité économique actuelle.

Les responsabilités sont partagées : moins les employeurs négocient et plus leurs mandants à courte vue les félicitent. Les négociateurs salariés, eux, limités aux bastions restants du syndicalisme, restent trop souvent enclins à préférer défendre et améliorer leurs acquis plutôt que ceux des salariés des petites entreprises qu'ils ne rencontrent que trop rarement.

Si on veut donc éviter que le législateur continue à remplir des pages de textes, il n'y a qu'une solution : négocier davantage, surtout dans les petites entreprises où se trouvent plus de 95 % des salariés. C'est tout le contraire de gémir sur les contraintes. C'est favoriser la négociation dans les PME.

Le développement de la créativité en entreprise et, en définitive, de la compétitivité de notre pays est à ce prix.

Ouest France, 6 février 2015

Point de vue

Les organisations patronales aussi ont besoin de représentativité

Par Michel Duthoit.  
Président de l'association pour le développement des relations sociales (Adres).



les affirmations triomphales ! La CGPME, par exemple, ne s'attribue pas moins de 550 000 entreprises adhérentes alors que, par région, les chiffres qui circulent sont de l'ordre de... quelques dizaines. Pas plus, même en y incorporant, selon les témoignages concordants, les apports que lui concèdent fédérations ou regroupements professionnels, dans le cadre des jeux d'influence auprès de petites entreprises et de l'artisanat, notamment dans la métallurgie et le bâtiment.

Il ne viendrait à l'esprit de personne, aujourd'hui, de réduire les salariés aux seules organisations syndicales. Même aux grandes heures de l'après-guerre, quand 60 % des salariés votaient pour elles, au-delà des célébrations enflammées d'une grande et unique classe ouvrière, dans les faits, tout le monde faisait la différence. La baisse drastique de la syndicalisation, qu'on peut attribuer aux menaces sur l'emploi et à la montée universelle de l'individualisme, a renforcé cette différenciation.

Côté patronal, ce n'est pas mieux. C'est même largement pire, pour plusieurs raisons. D'une part, l'extrême morcellement des organisations professionnelles, dispersées sur plus de 400 branches, selon un rapport de la direction du Travail, en 2013. D'autre part, le mode d'adhésion lui-même fait qu'un même syndicat patronal peut être membre de plusieurs fédérations professionnelles et, s'il le souhaite, adhérer, en plus, à des regroupements tels que le Medef, l'UPA ou la CGPME.

Si bien qu'au bout du compte, on a vu aux dernières élections professionnelles les listes patronales, bien qu'uniques, se contenter des suffrages d'à peine trois entreprises sur dix. À tel point également qu'il a fallu qu'en 2008, le gouvernement abaisse à 8 % le nombre d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle patronale pour qu'elle puisse être reconnue comme capable de négocier des accords applicables.

Ce qui n'empêche pas, cependant,

Comment comprendre, dès lors, la différence de traitement de la parole patronale, en particulier celle du Medef. Il suffit que M. Gattaz parle pour qu'on dise « les patrons », que la fédération du bâtiment ou le conseil des notaires s'expriment pour qu'on dise non seulement la profession mais également tous ses salariés d'un coup.

« M. Gattaz parle... et on dit « les patrons » »

Bien évidemment, on peut toujours invoquer les règles de la communication. En parlant ainsi, on cherche à simplifier la situation, à la rendre plus compréhensible... Mais à coup sûr, on la déforme.

Il est urgent que des études indépendantes et des mesures indiscutables éclairent la réalité de la représentation des entreprises. Que l'on fasse notamment droit à la parole des petites organisations patronales, certes moins flamboyantes, mais certainement plus représentatives du tissu économique du pays.

Car ce qui est vrai pour les syndicats l'est aussi pour les organisations patronales : pour des négociations solides, la première exigence n'est pas de discuter avec les plus bruyants mais avec ceux qui ont, en définitive, la plus grande confiance de leurs mandants.

**Renault : La rémunération de C. Ghosn et du Comité Exécutif Groupe**

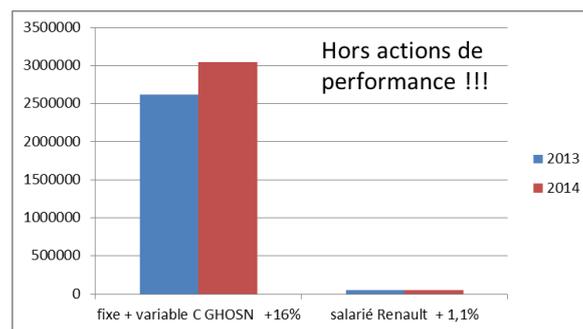
Tract transmis par la coordination Renault

## La modération salariale n'existe pas, l'écart avec les salariés devient de plus en plus insupportable et choquant!

La diffusion récente au public des éléments de rémunération de Carlos GHOSN dans le document de référence a suscité beaucoup de réactions. C'est un sujet passionnel, important mais qui demande aussi de la prise de recul : c'est quoi la rémunération du PDG de Renault ? Et que faut-il en penser ?

La rémunération du PDG s'appuie sur 4 « étages » :

- Une part fixe de 1 230 000 euros inchangée depuis 2011
- + Une part variable, proportionnelle au fixe, jusque 150% et s'appuyant sur des critères financiers et extra financiers des résultats de l'année précédente
- + Une part variable différée : 75% du variable précédent est transformé en actions, et soumis à critères financiers sur 3 ans pour être définitivement acquis 4 ans après
- + Des actions de performance qui ont remplacé le système de stock-options précédent, soumises à critères financiers pendant 3 ans et acquises 4 ans après



**Structuration de la part variable : enfin des critères non financiers, mais qui ne pèsent pas assez dans la rétribution.**

Sur 150% de la part variable, 90% sont liés à des critères financiers (MOP, ROE, FCF) et 60% à des critères extra-financiers dont :

- les volumes de véhicules contractualisés dans le contrat de compétitivité,
- une stratégie Recherche et Développement pluri annuelle
- des émissions CO2 en baisse avec « Renault leader »,
- une mise en œuvre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

Les administrateurs salariés au conseil d'administration issus des 4 organisations syndicales de Renault sont pour beaucoup dans l'entrée de ces indicateurs qui doivent contribuer à donner une vision long terme, gage de pérennité de l'entreprise.

Cependant la majeure partie de la rémunération n'est assujettie qu'à des indicateurs financiers, on peut rêver, mais à quand des critères purement sociaux, pour jauger de l'efficacité managériale de notre PDG ?

## **Renault : La rémunération de C. Ghosn et du Comité Exécutif Groupe (suite)**

### **La logique de la valeur actionnariale est prépondérante :**

L'essentiel de la rémunération se ramène à vouloir un prix de l'action le plus élevé possible : c'est la seule valeur actionnariale qui compte. Nous sommes enfermés dans un système qui a montré ses limites avec la crise de 2008.

### **Des actions de performance à des quantités indécentes !**

Le système des stock-options a toujours existé chez Renault, mais est plus risqué (des plans ont été annulés ces dernières années car la valeur de l'action n'atteignait pas le montant escompté). De plus la fiscalité mise en place par le gouvernement a fait reculer ce système.

En 2014 il est remplacé par des attributions d'actions, au nombre de 100 000 !, Ces actions sont bloquées jusqu'en 2018 et seront monnayables sous réserve du respect des critères et au cours en vigueur en bourse. Les chiffres parus dans les journaux et ailleurs sont purement virtuels et ne sont qu'estimations !! Ils sont le résultat d'une ligne de provision comptable (virtuelle) inscrite dans le document de référence ! Nous devons nous indigner, sans pour autant écrire n'importe quoi !

Il faut reconnaître que la communication de Renault, plutôt « bavarde » par habitude sur les autres sujets est aux abonnés absents sur ce thème ! Stock-options ou actions de performance, le résultat est le même : le montant final pourrait dépasser la somme de la part fixe et de la part variable réunies !! On sort du raisonnable.

A-t-on besoin de cela pour fidéliser un dirigeant ?

### **Et s'il n'y avait que lui ! Qu'en est-il des hauts dirigeants du Comité Exécutif Groupe et du Comité de Direction ?**

La rémunération des hauts dirigeants suit les mêmes règles de part fixe, part variable et actions de performance. Pourtant depuis 2012 les données ont disparu du document de référence Renault. La transparence n'existe plus sur ce sujet. Y aurait-il quelque chose à cacher ?

Quant aux 2000 cadres qui touchent la Prime Variable Groupe, là aussi c'est la nébuleuse la plus complète. Rien ne transparait sur ce sujet.

### **Et pendant ce temps-là les salariés subissent une modération salariale**

Quand la reconnaissance des résultats par la rémunération de Carlos GHOSN s'envole (+16% du fixe et du variable à 3,044 Millions d'euros), la reconnaissance des salariés Renault SAS qui sont les premiers contributeurs à ces résultats n'est que de 1,1% de budget d'augmentations !! Où se situe la reconnaissance et comment ne pas s'étonner de la défiance naissante à tous les niveaux de l'entreprise ? Pour qui travaille-t-on ? Pour un projet industriel collectif ou pour une armée de nantis qui ont les yeux tournés vers la bourse ?

S'il y a de bons résultats tout le monde doit en voir les fruits !

**La CFDT dénonce un système trop complexe et opaque, qui amène à des montants exorbitants. La logique actionnariale doit laisser place à des critères précis et davantage extra financiers qui montrent une vision long terme de l'entreprise.**

**Une entreprise est performante si ses salariés sont motivés, avec un management proche de leurs préoccupations.**

**Il faut revenir sur terre !! Ne vous coupez pas de la base, au risque d'être l'unique responsable du délitement social de Renault et de ternir son image.**

## La marche des Vallourec : De Saint-Saulve à Valenciennes : mille manifestants pour faire pression sur la direction de Vallourec

La section Vallourec de Déville-les-Rouen a marché aux côtés de ses collègues du Nord, dont l'avenir de l'aciérie est menacé.



Publié le 26/05/2015 - Mis à jour le 26/05/2015 à 16:56

PAR VÉRONIQUE BERTIN

« La marche des Vallourec de Saint-Saulve à Valenciennes a été un succès. Un millier de personnes a convergé vers la sous-préfecture après des haltes en mairie de Saint-Saulve et Valenciennes. Les salariés ont montré leur mobilisation et leur envie de sauver l'aciérie et la tuberie de Saint-Saulve.

« *C'est une marche pacifiste pour l'emploi.* » 7 h 45, devant le site Vallourec de Saint-Saulve, Salvatore Benedetti, délégué central CFDT, donne le ton. Six cents salariés ont répondu à l'appel de l'intersyndicale. C'est sous les applaudissements qu'une délégation de treize personnes du site de Déville-les-Rouen, partie à 5 heures, est accueillie. La sono est en panne ce qui fait dire à ces ouvriers vêtus de leurs vestes de travail orange et bleue, « *on dirait une marche funèbre* ». Ça y ressemble en effet jusqu'à ce que les esprits se réveillent et que quelques slogans et coups de sifflet retentissent. « *J'ai dix-sept ans de Vallourec et c'est ma première manif. Je n'ai jamais vu une telle mobilisation* », témoigne Régnal, salarié de la tuberie. Les manifestants marchent d'un bon pas vers la mairie de Saint-Saulve *via* le CD 75. Au premier rond-point, des anciens patientent. Retraités, ils ont tenu à être là pour soutenir les actifs. Une centaine de mètres plus loin, ce sont des sous-traitants qui viennent grossir les rangs sous les applaudissements et les « *merci* ». « *Vous avez bien choisi le jour les gars, il fait beau* », lance un salarié aux organisateurs qui gardent toujours un œil sur la sécurité. Ils veulent une manif exemplaire. Au rond-point du Moulin, à Saint-Saulve, ils font d'ailleurs stopper le cortège pour laisser passer une ambulance des pompiers.

### Du jamais vu chez Vallourec

À Saint-Saulve, un couple est là pour soutenir son fils présent au premier rang. Plus loin, ce sont encore des anciens qui viennent saluer puis rejoindre le cortège. Désormais, ils sont un millier à marcher vers la mairie où une délégation a été reçue par Cécile Gallez durant trente-cinq minutes. La manifestation traverse Saint-Saulve, dans le calme, et doit emprunter l'avenue Barbusse en raison de travaux avenue de Liège. L'itinéraire n'était pas prévu mais pas question de badiner avec la sécurité. Jorge Da Costa, syndicaliste de Déville-les-Rouen, est là, derrière une banderole, avec douze de ses collègues, « *car il est hors de question que l'on se débarrasse de l'aciérie* ». Les Normands craignent aussi pour leurs emplois. Un peu plus loin, des salariés d'un sous-traitant, Phoenix, sont aussi là par « *solidarité* » ; « *si l'aciérie est revendue, qu'allons-nous devenir ?* »

10 h 15, les Vallourec arrivent dans le centre de Valenciennes. La délégation va être reçue une heure par le maire de Valenciennes et le sous-préfet. Dehors, les manifestants attendent patiemment. Ils sont avides d'informations. Mais pour en savoir plus sur leur avenir, ils devront encore faire preuve de patience. »



## **DSPG Caen, la cour de Cassation donne raison aux salariés après 8 ans de procédure : une grande victoire pour la CFDT !**

En juillet 2007, la société NXP à Caen décidait de vendre son activité de téléphonie sans fil (« cordless ») à la société DSPG, basée en Israël. Cette entité employait 36 personnes.

La direction de NXP, après une consultation houleuse du comité d'entreprise, demandera aux salariés individuellement de renoncer à leur contrat de travail NXP pour intégrer la société DSPG. Le groupe DSPG restera plusieurs mois au sein des locaux de NXP, avec des liens de travail étroits avec leurs anciens collègues de NXP, les services support étant assurés par NXP.

Deux mois après ce changement d'employeur, DSPG annonçait sa décision de fermer le site de Caen en 2008, après avoir récupéré les gammes de produits développées à Caen, produits de haute technologie à forte valeur ajoutée.

L'ensemble des salariés rallient alors la CFDT, entament un mouvement de grève et négocie leur licenciement en 2008 avec la société DSPG. 12 d'entre eux sont réembauchés par NXP. Certains sont encore aujourd'hui sans emploi.

Les 24 autres salariés attaquent NXP sur la rupture de leur contrat de travail au moment où ils ont été contraints d'intégrer DSPG. NXP défend alors le fait d'avoir appliqué un transfert du contrat de travail de manière individuelle et volontaire.

Après une première audience et un départage qui déboute les salariés, la Cour d'Appel donne raison aux salariés et à la CFDT. La Cour de Cassation vient d'entériner ce jugement.

### **NXP perd un procès intenté par 24 anciens salariés**

Vingt-quatre anciens salariés de NXP Semiconductors France ont été transférés au service de DSP Group France en septembre 2007, lorsque cette société a racheté l'activité recherche et développement de NXP. Puis licenciés en mars 2008 lorsque DSP a cessé son activité en France, ont gagné leur procès contre NXP.

Le 10 juin, la chambre sociale de la Cour de cassation a approuvé la décision prise à leur égard, le 11 octobre 2013, par la cour d'appel de Caen.

Comme l'avait dit la cour d'appel, il n'y a pas eu juridiquement de transfert d'entité économique autonome de NXP vers DSP. DSP a embauché les salariés qui ont continué à

travailler dans leurs locaux de Caen, alors que l'administration, comme la gestion de la paie, continuaient d'être assurées par NXP.

L'entité transférée n'avait donc pas d'autonomie, explique la Cour de cassation. De plus, « **la cession de l'activité ne portait que sur une partie de la clientèle et pour certaines références uniquement** ». Les juges concluent qu'il n'y a pas eu d'adhésion volontaire des salariés au transfert de leur contrat de travail et qu'ils pouvaient donc demander à NXP de les indemniser pour la rupture de mai 2008, même s'ils ont été indemnisés par DSP pour le contrat de travail distinct qu'ils avaient signé avec cette entreprise.

*Quest France 12/06/2015*

## **Le syndicat des Métaux de l'Eure se donne les moyens d'appliquer le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, le 19 mai 2015**

*Article et photos transmis par le Syndicat Métaux de l'Eure*

Le Compte personnel de prévention de la pénibilité est entré en vigueur le 1er janvier 2015 dans les entreprises. Pour son application le syndicat des Métaux de l'Eure avec le soutien de l'Union Métaux de Normandie a organisé une formation le 19 mai dernier. La Fédération de la Métallurgie qui souhaite que cette nouvelle disposition permette une redynamisation syndicale a dépêché Vincent Bottazzi, secrétaire fédéral qui a en charge ce sujet pour exposer les modalités d'application. Une quarantaine de militantes et de militants ont répondu à cette invitation ce qui montre bien la volonté des responsables des sections syndicales de mener avec succès les négociations dans leurs entreprises.

Vincent Bottazzi a présenté les dispositions qui encadrent le Compte Personnel de la pénibilité à l'Aide d'un diaporama très clair et bien détaillé. Ensuite les participants ont pu poser les questions qui ont permis de comprendre comment adapter les mesures générales aux spécificités de chaque entreprise.

A l'issue de cette séance de formation chacun est reparti en ayant le sentiment d'être mieux armé pour affronter les directions qui ne sont pas très enthousiasmées à l'idée de gérer le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité. Ceci étant particulièrement vrai dans les petites et moyennes entreprises. Les futurs négociateurs et négociatrices sur le terrain savent qu'ils peuvent compter sur les différentes structures de la CFDT pour compléter leurs connaissances.

Nous leurs souhaitons de bonnes négociations.

Patrick Lecoeur au nom du conseil des Métaux a remercié chaleureusement Vincent Bottazzi pour sa présentation et son expertise du sujet.



36 personnes de 21 sections ont assisté à cette demi-journée sur le C3P.

**Journée « retraités » le 5 juin 2015 à Caen**



Sous l'impulsion des retraités normands de l'Union Fédérale des Retraités de la Métallurgie, l'Union métaux Normandie a organisé une journée de rencontres et de débats à laquelle les responsables de syndicats étaient également conviés. En présence de Denis Zuzlewski, secrétaire national à la FGMM et des secrétaires des Unions Régionales des Retraités interprofessionnelles, Joël Boitout a abordé l'épineuse question de notre structuration : comment garder les adhérents au moment du passage en retraite ? Comment donner du sens au syndicalisme retraité ? Comment organiser la passation de compétences et alimenter le débat intergénérationnel ?

L'après-midi a été consacré à l'actualité des retraites complémentaires et à la préparation de l'Assemblée Générale de l'UFR programmée en fin d'année.



**Assemblée Générale de l'UFSN le 23-24-25 juin 2015 à Blainville/mer**



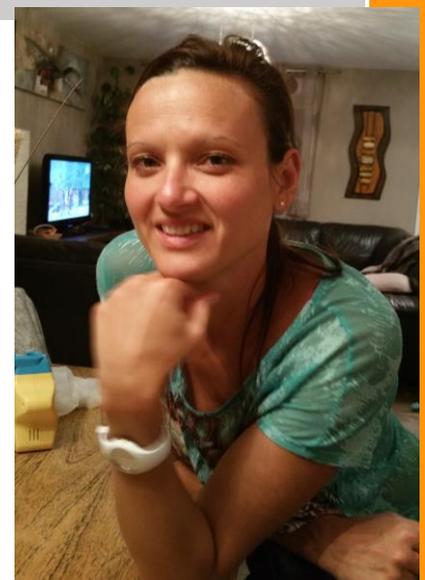
L'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire a choisi la Normandie pour tenir son Assemblée Générale, réunissant tous les 3 ans tous les syndicats français du personnel de l'énergie atomique. En cette période agitée pour la filière nucléaire, qui subit les erreurs stratégiques d'Areva et les conséquences de la catastrophe de Fukushima, les délégués ont débattu sur la filière et leur fonctionnement. Le bureau a été réélu avec comme secrétaire général Jean-Pierre Bachmann (Areva/SPEA Basse-Normandie) et Sébastien Lambert comme adjoint (CEA/SPEA Le Ripault).

**Souscription**

**SOUSCRIPTION 2015 FGMM-CFDT**

**RESULTAT DU TIRAGE DE LA TOMBOLA EN NORMANDIE  
LOTS NATIONAUX ET REGIONAUX**

17023	1 <sup>er</sup> lot national : voyage d'une valeur de 2000€
16624	Lot Régional : 1 coffret week-end
17395	Lot Régional : 1 cafetière Nespresso bleue
18062	Lot Régional : 1 cafetière Nespresso blanche
17800	Lot Régional : 1 cafetière Nespresso jaune
16370	Lot Régional : 1 coffret restau
17762	Lot Régional : 1 coffret restau



*Céline Blanlot, salariée de Bosch à Mondeville est la gagnante du 1<sup>er</sup> lot national*

Félicitations aux gagnants.  
Merci aux équipes qui ont participé.

## Formation syndicale



### Inscriptions en cours :

- « **Communication écrite** », 1-2-3 septembre 2015 à Villers/mer
- Une seule session **CHSCT niveau 1** sur cette fin d'année : 15-16-17 septembre + 3-4 novembre

### Sessions à venir

- « **Protection sociale** », 20-21 octobre 2015 à Villers/mer
- Pour « **Agir dans les IRP** », l'UmN a recensé à ce jour une cinquantaine de personnes concernées par ce module : il y aura donc la session du 29-30 octobre à Villers/mer et une autre session le 16-17 novembre, dont le lieu sera communiqué prochainement. Certains militants feront cette formation en 2016.
- « **1<sup>ère</sup> formation** » le 2-3 novembre à Villers/mer
- « **Agir sur les qualifications / classifications** » le 24-25-26 novembre, lieu à définir.

## A vos agendas !

DATES	CE (MEMBRES ELUS)	BR (ELUS)	AUTRES RENDEZ-VOUS
2 JUILLET 2015		Villers/mer	
9 JUILLET 2015			Journée fédérale complémentaire santé, dialogue économique et social, Villers/mer
10 SEPTEMBRE 2015			Groupe de travail syndicalisation des cadres, Lisieux
14 SEPTEMBRE	Rouen		
15 OCTOBRE 2015		Villers/mer	
26 OCTOBRE 2015			Journée annuelle des animateurs de Normandie, Caen
OCTOBRE OU NOVEMBRE 2015 (DATE A PRECISER)			Journée fédérale Vie et santé au travail sur les risques psychosociaux, lieu à définir
25 NOVEMBRE 2015	Lisieux		
16 DECEMBRE 2015	Caen		
25 – 29 AVRIL 2016			Congrès FGMM, Amiens

En vert, les rassemblements de mandatés sur des sujets spécifiques.

En bleu, les rassemblements s'adressant à un large public militant.

## **L'Outil du Mét@llo : grilles de salaires 2015 en Basse Normandie**

La CFDT vient d'apposer sa signature sur les accords salaires de l'Orne, du Calvados et de la Manche, apportant ainsi du concret pour les salariés. Le point servant au calcul de la prime d'ancienneté passe à 4,40 € (+10 cts dans l'Orne et le Calvados, +8 cts dans la Manche). La grille de la Manche est revalorisée de 1,2 % en moyenne. Dans l'Orne et le Calvados, les salariés qualifiés constituant la partie la plus nombreuse (coefficients 190 à 240) voient le minimum revalorisé de 1,5 %.

La CFDT a mis en avant dans cette négociation la nécessité d'un rattrapage des grilles bas-normandes dans le cadre de la naissance de la grande Normandie. Les écarts des grilles de salaires minimales sont 10 à 15 % en 2014 (selon les coefficients) entre la Basse et la Haute-Normandie.

Du fait de la pyramide des âges, la Branche métallurgie a besoin de recruter. L'attractivité du secteur industriel métallurgie est aujourd'hui en jeu, le personnel qualifié étant difficile à attirer.

La CFDT, avec l'appui d'autres organisations syndicales, a réussi cette année à obtenir une augmentation significative, même si elle peut paraître insuffisante au regard du contexte. L'UIMM avait démarré la négociation en proposant 0,5 % à 0,7 % (selon les coefficients).

Ce résultat a été obtenu en multipliant la communication par tracts (diffusés par le réseau CFDT), en mobilisant nos militants pour être visibles lors des négociations, en rappelant formellement à l'UIMM ses obligations d'informations aux organisations syndicales et les éléments permettant une négociation loyale.

Les grilles applicables en Basse-Normandie sont les suivantes pour 2015

Salaires annuels bruts, 13<sup>e</sup> mois compris. Pour plus de détails, voir avec votre syndicat.

Coefficient	Manche 2015 (ouvriers, adm, tech)	augmentation % (2015 vs 2014)	Manche 2015 (agents de maîtrise)	augmentation % (2015 vs 2014)	Calvados- Orne 2015	augmentation % (2015 vs 2014)
140	17550	0,9%			17530	0,8%
145	17560	0,9%			17540	0,8%
155	17570	0,9%			17550	0,8%
170	17750	1,3%			17640	0,8%
180	17790	1,3%			17670	0,8%
<b>190</b>	<b>17985</b>	<b>1,3%</b>			<b>17986</b>	<b>1,5%</b>
<b>215</b>	<b>18200</b>	<b>1,3%</b>	<b>18380</b>	<b>1,2%</b>	<b>18199</b>	<b>1,5%</b>
<b>225</b>	<b>18325</b>	<b>1,3%</b>			<b>18300</b>	<b>1,5%</b>
<b>240</b>	<b>19045</b>	<b>1,3%</b>	<b>19560</b>	<b>1,2%</b>	<b>19041</b>	<b>1,5%</b>
<b>255</b>	<b>19940</b>	<b>1,3%</b>	<b>20350</b>	<b>1,2%</b>	<b>19906</b>	<b>1,2%</b>
270	21045	1,3%			21050	1,2%
285	22035	1,2%			22011	1,2%
305	23545	1,2%	24570	1,2%	23490	1,0%
335	26050	1,3%	26880	1,2%	25874	0,6%
365	28325	1,3%	28960	1,2%	28057	0,6%
395	30265	1,3%	30470	1,2%	30009	0,6%
<b>Valeur Point</b>	<b>4,40</b>	<b>1,9%</b>	<b>4,40</b>	<b>1,9%</b>	<b>4,40</b>	<b>2,3%</b>