

Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro 19 – Novembre 2015

La rentrée de septembre de la métallurgie en Normandie a été marquée par des annonces qui menacent l'emploi : plan social chez Sidel au Havre (190 postes menacés), fermeture de KDI à Caen (24 salariés), menace sur l'avenir d'ACPP à La Hague (160 salariés), incertitude sur l'avenir du site d'Hydronic à Mortagne-au-Perche (140 salariés),... Face à ces difficultés, nos équipes se mobilisent pour défendre l'emploi, ce numéro du **Mét@llo Normand** rend compte d'une partie des actions entreprises.

Nous vivons une actualité sociale dense, avec l'avènement de la loi sur le dialogue social et l'emploi (dite Rebsamen) ainsi que l'accord sur les retraites complémentaires. Nous aurons très certainement l'occasion d'en discuter dans chaque syndicat.

Enfin, n'oubliez pas notre proche rendez-vous le 17 novembre à Caen : journée vie et santé au travail sur la prévention des risques psychosociaux.

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

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 en informant votre syndicat.

Hydronic (Orne): la CFDT dans l'action pour défendre l'emploi à Mortagne

Vie régionale

Mercredi 7 octobre 2015 2

Mortagne-au-Perche

Le Perche, 7 octobre 2015

Hydronic : 160 emplois menacés

L'avenir du spécialiste français de centrales de traitement d'air se joue en trois options. Une fermeture est évoquée en 2016, 160 emplois sont menacés.

Le passage du président de HVAC Europe de la division BIS (Building and Industrial Systems) du géant américain UTC (United Technologies Corporation) qui a acquis le groupe CIAT, dont le mortagnais Hydronic fait partie, laissera sans doute une trace dans l'histoire du spécialiste français de la centrale de traitement d'air.

Et pour cause. Didier Da Costa est venu présenter les trois options qui s'offraient à l'entreprise percheronne : la fabrication de nouveaux produits, la vente ou la fermeture. Une décision sera prise à la fin de cette année. Cent soixante emplois sont menacés.

Première option : la vente

Didier Da Costa a confié que des tractations étaient en cours avec une entreprise. Dont il n'a pas divulgué le nom.

Deuxième option : un nouveau produit

Le savoir-faire d'Hydronic est reconnu. Malheureuse-



Hydronic menacée de fermeture en 2016.

ment pour elle, son produit phare, qui représentait 60 % de son chiffre d'affaires, doit tout simplement être expédié vers Culoz (dans l'Ain, 01). Son service commercial, composé d'une quinzaine de personnes, a rejoint Carrier.

Du coup, le site mortagnais se retrouve coincé. Il a les compétences mais ne peut pas les vendre. Il se retrouve sans portefeuille clients.

Troisième option : la fermeture

L'option que les 160 salariés craignent le plus. Un coup dur pour l'économie locale, quelques mois après la fermeture de l'imprimerie Montigeon qui avait laissé 117 personnes sur le carreau.

Les services de l'Etat ont été avertis par la CFDT ainsi que le sénateur Jean-Claude Lenoir, président de la commission des Affaires économiques au Palais du Luxembourg.

A.E.H.

Le Perche, 21 octobre 2015

Mortagne-au-Perche Hydronic : le comité d'entreprise va lancer un « droit d'alerte »

Le nouveau propriétaire d'Hydronic a annoncé trois options pour le site, dont la fermeture. En vigilance, le comité d'entreprise va lancer un « droit d'alerte ». 21/10/2015 à 17:21 par amine el hasnaouy

Trouver des produits du groupe UTC pour la production à Mortagne, vendre le site à un repreneur ou fermer l'usine : [les trois options](#) proposées par la nouvelle direction qui ne surprennent pas la CFDT :



« Notre tract de septembre envisageait ces options. Oui, le site est menacé à l'horizon 2016-2017. Que faisons-nous pour y remédier ? Nous n'acceptons pas la fatalité », lance la CFDT dans un document qu'elle a distribué aux salariés. La direction vient de communiquer au comité d'entreprise un plan stratégique qui « **n'a rien de rassurant** » : « Face à la dure réalité, nous nous sommes engagés dans des démarches pour éviter la fermeture mais nous ne pourrions rien sans le soutien des salariés, votre soutien ! »

Le syndicat déplore le « **manque d'investissements industriels à Mortagne (depuis plusieurs mois)** » : « A la vente du fonds de commerce (qui était une richesse pour notre entreprise), nous avons alerté et rencontré les services de l'Etat, qui ont pris contact avec notre direction, ainsi que le sénateur Lenoir. Les pouvoirs publics seront des appuis pour éviter que Mortagne ne devienne une zone morte. »

De son côté, le comité d'entreprise s'apprête maintenant à mandater le cabinet Syndex dans le cadre d'un droit d'alerte économique. « **Cette procédure peut nous aider à construire notre avenir en envisageant toutes les pistes pour éviter la fermeture du site.** »

« Aujourd'hui, notre priorité n'est pas de négocier des indemnités de licenciement. Nous comprenons que cela soit la préoccupation de certains mais il sera temps de négocier si le pire devait être définitivement envisagé. Nous ne serons en position de force qu'en combattant cette décision éventuelle de fermer. »

ACPP (Manche) : l'avenir d'une chaudronnerie industrielle en question

En février dans son numéro 16, *Le Mét@llo Normand* se faisait l'écho des difficultés financières vécues par ACPP, entreprise de chaudronnerie dans le secteur du nucléaire. Dix mois plus tard, les problèmes de trésorerie n'étant pas résolus, la direction d'ACPP a décidé d'engager un plan de sauvegarde de l'emploi qui prévoit la fermeture du site de Laudun (Gard, 54 personnes). A ce jour, rien n'assure que ce choix (perçu comme peu rationnel) permette d'assurer la pérennité du site de la Hague qui emploie 180 personnes. La section ACPP soutenue par les structures professionnelles et interprofessionnelles, multiplie les démarches pour sauvegarder l'emploi.

Ci-après article issu de la conférence de presse de l'UIT CFDT Cotentin

LA PRESSE DE LA MANCHE

La Presse de la Manche, 17 octobre 2015

Plan social. Inquiétudes de la CFDT

Menaces sur l'entreprise ACPP

Un plan social est engagé à ACPP, et la CFDT craint pour la survie de cette entreprise haguaise de chaudronnerie aux compétences reconnues. Le syndicat y voit un symbole de l'avenir sombre de la sous-traitance dans le Cotentin.

L'entreprise ACPP vient d'achever la construction de piscines pour le réacteur EPR de Flamanville. Une réalisation très complexe que peu d'entreprises dans le monde sont capables d'effectuer. Pourtant, malgré cette compétence unanimement reconnue, cette entreprise de chaudronnerie installée à Digulleville vit des heures extrêmement difficiles. « **Nous sommes très inquiets pour son avenir** », soupire Bernard Pivain, secrétaire général de la métallurgie à la CFDT Cotentin. Un plan social devrait aboutir à la fermeture du site ACPP de Laudun dans le sud de la France (54 licenciements à la clé).

Mais le syndicat craint que cela ne suffise pas à remettre l'entreprise sur les bons rails, pensant que les départs pourraient assez rapidement concerner une centaine de personnes. « **Aujourd'hui, ACPP est un gouffre financier** », assure la CFDT en assurant que les 280 salariés du site de la Hague sont extrêmement inquiets.

L'entreprise, d'abord fragilisée par un bras de fer avec ses clients pour le paiement de certains chantiers, connaît aujourd'hui un creux de charge. « **C'est vrai, nous traversons une période difficile, et la**



La compétence des salariés d'ACPP est reconnue, mais l'entreprise connaît actuellement des difficultés.

fermeture de Laudun est une mesure nécessaire, mais c'est aussi une mesure suffisante car nous avons quand même un carnet de commandes supérieur à 35 millions d'euros », analyse Patrick Martel, le patron de l'entreprise, en insistant sur le fait que les fournisseurs et les clients ont maintenu leur confiance à ACPP.

Fragilité du tissu économique local

Reste que la situation de ce fleuron de la chaudronnerie traduit parfaitement la fragilité du tissu économique local. Certes, il peut y avoir des commandes

en vue, mais dans le nucléaire la plupart des chantiers sont actuellement bloqués ou repoussés. Et toutes les sociétés n'ont pas l'assise financière pour tenir. Sans compter la renégociation des contrats à la baisse.

« **Le plan d'économies d'Areva a, comme nous l'avions annoncé, des conséquences sur la sous-traitance**, insiste Régis Davayat, le secrétaire général de la CFDT Cotentin. **Rien que le contrat Atalian va entraîner 70 suppressions de postes en 2016.** »

Un phénomène que le syndicat retrouve aussi à DCNS. « **Comme l'État actionnaire met la pression pour réduire**

les coûts, l'entreprise met à son tour la pression sur les sous-traitants », se plaint Philippe Lelong en dénonçant un État qui « **n'exerce pas sa responsabilité sociale** ». « **Il faut revenir à un juste prix, plaide-t-il. D'autant que si nos sous-traitants ne résistent pas, il faut être conscient que DCNS n'est plus en mesure de construire seule un sous-marin compte tenu des baisses d'effectifs et des pertes de compétences de ces dernières années.** »

Si la CFDT a accueilli avec soulagement l'allongement du chantier de l'EPR, le syndicat maintient que le bassin d'emploi est en grande difficulté.

« **Il est grand temps de mettre en place une commission paritaire de la sous-traitance, martèle la CFDT. Quand on en parle aux décideurs locaux, ils sont tous d'accord mais personne ne veut piloter l'opération. Et surtout, les donneurs d'ordre ne veulent pas s'asseoir avec nous, avec l'État et avec les parlementaires autour d'une même table.** » En 1997, un tel dispositif avait permis de mettre en place des formations, des congés de reconversion, pour permettre aux sous-traitants de tenir pendant un creux de charge à DCNS.

Journée thématique « complémentaire santé / dialogue économique et social », le 9 juillet 2015 à Villers / Mer

Depuis 2013, les changements législatifs se multiplient. En particulier, la loi de sécurisation de l'emploi met en place deux changements majeurs qui sont en train de prendre vie : la généralisation de la complémentaire santé pour tous et la base de données économiques et sociales à destination des représentants du personnel dans les entreprises.

Consciente que les changements nécessitent des efforts importants de compréhension et d'assimilation pour nos équipes militantes, la FGMM CFDT a mis à disposition des unions métaux un programme dédié à ces sujets.



L'UmN remercie la FGMM, Syndex et Malakoff Médéric pour leurs interventions, riches et denses. Les diaporamas ont été envoyés par mail le 13 juillet aux sections participantes (1 militant / section) Vous pouvez les demander sur umncfdt@orange.fr au cas où vous ne les ayez pas reçus.

Groupe de travail syndicalisation des ingénieurs et cadres, 10 septembre 2015 à Lisieux

Suite du 18 mars (cf **Le Mét@llo Normand** numéro 17) où un groupe de travail avait été constitué pour réfléchir à la syndicalisation des ingénieurs et cadres. Le principe de ce groupe a été fixé par le bureau de l'UmN : 3 réunions et on en tire un bilan sur la suite à donner.

La 2^e réunion a été consacrée à un retour d'expérience des sections après 6 mois, à la présentation des nouvelles sections représentées. Puis surtout le module « proposer l'adhésion » a été présenté, avec ses mises en situations, qui permettent de travailler l'argumentation auprès des salariés et de réfléchir aux freins des militants à proposer l'adhésion.



Bureau UmN du 15 octobre 2015 : un débat sur la mixité animé par Dominique Marchal, déléguée confédérale

Le Bureau a travaillé essentiellement sur l'assemblée générale du 7 avril 2016. Les premiers documents relatifs à cette AG ont d'ailleurs été diffusés aux syndicats depuis.

Une particularité à cette réunion de Bureau : l'accueil de Dominique Marchal, déléguée confédérale en charge de la mixité dans l'organisation. Le Bureau avait d'ailleurs été élargi sans restriction pour ce débat. Cette intervention a été reportée et entre temps, la loi Rebsamen a introduit une mesure en faveur de la mixité, applicable au 1^{er} janvier 2017. Cela ne change pas la politique confédérale sur ce sujet, qui ne date pas d'hier, mais la loi Rebsamen rend le sujet incontournable dès aujourd'hui dans les sections. L'UmN a distribué un tableau expliquant le calcul de la mixité proportionnelle. L'explication pourra être faite dans les conseils de syndicats, si ces derniers le souhaitent.

Plusieurs membres du bureau s'inquiètent de ce que cette loi ne vienne « dézinguer les listes syndicales au 1^{er} tour », que ce soit « la mort des petites sections » ou une « difficulté pour l'implantation dans les TPE ». Or quand on fait le calcul de l'obligation imposée par la loi Rebsamen, il s'avère que cela ne semble pas si contraignant : la mixité s'applique de la même façon sur les deux tours, quand il n'y a qu'un titulaire et un suppléant par liste, l'obligation de mixité ne s'applique pas ; de même sur une liste de 2, avec une proportion de femmes inférieure à 25%. Il y a beaucoup d'inquiétudes à lever auprès des militants.



Dominique Marchal présente l'état des lieux de la mixité à la confédération, dans les fédérations, les URIs. Les chiffres de la mixité dans l'UmN ont été intégrés après communication par l'UmN (données sur les adhésions, la formation syndicale, les déléguées syndicales, la présence dans les conseils et les exécutifs de syndicat). Il est nécessaire de faire cet état des lieux dans les syndicats et les sections, en tenant compte des réalités du bassin d'emploi ou de l'entreprise, avant de tirer des conclusions et d'engager des actions. Dominique Marchal revient également sur l'étude confédérale de l'IRES parue en 2013 pour expliquer pourquoi les femmes sont sous-représentées quand on monte en responsabilités (excepté là où il existe des quotas). La difficulté des femmes minoritaires n'est pas symétrique avec la difficulté des hommes à trouver leur place lorsqu'ils sont minoritaires. Plusieurs éléments montrent qu'intégrer les jeunes relève pour partie de la même difficulté qu'intégrer les femmes. Un militant demande : est-ce que les femmes présentes en formation sont globalement plus jeunes que les hommes (effet de génération) ? Est-ce que ce sont de nouvelles adhérentes ? L'UmN n'a pas de réponse à ce jour à ces questions qui sont intéressantes à creuser y compris au niveau des syndicats. La question de la parentalité revient plusieurs fois dans le débat comme un sujet non spécifique aux femmes mais qui concerne les trentenaires. Dominique Marchal insiste sur le fait qu'il n'y a pas de prédispositions naturelles pour les hommes ou les femmes à telle ou telle tâche. La place des femmes dans la société les amène à soulever d'autres questions que les hommes.

Le débat s'oriente sur l'effet de majorité et de minorité, sur l'environnement du collectif syndical. Il est rappelé que les statuts de la CFDT parlent de la lutte contre le sexisme dans l'article 1, que la notion d'« agissement sexiste » introduite par la loi Rebsamen est un plus car elle donne une existence au problème. Face aux attitudes sexistes envers les femmes, qui font effet de repoussoir, un homme dit qu'il est difficile de se rendre compte du vécu pour une femme de certaines plaisanteries. Pour certains hommes, les blagues sexistes sont un élément fédérateur. Certains semblent confondre la grossièreté et le sexisme : le sexisme place les femmes en situation d'infériorité vis-à-vis des hommes ou les assigne à des rôles stéréotypés.

Dominique Marchal dit qu'il est important de mettre le sujet sur la table, comme on est en train de le faire. Il faut des discussions collectives, se poser des questions tranquillement sur ce qui blesse et pourquoi, ne pas faire de procès d'intention ni dans un sens ni dans l'autre.

Préparation des négociations salariales des conventions collectives

L'UmN a réuni le 28 octobre les négociateurs des 6 conventions collectives territoriales de la métallurgie normande.

La première réunion pour la négociation 2016 de la grille de salaires et du point a lieu le 2 décembre dans l'Eure.

Dans la perspective des négociations, le groupe de travail de l'UmN demande aux militants de transmettre deux types d'informations à umncfdt@orange.fr et à son syndicat :

- **Poser la question en CE : combien de salariés cadres et non cadres ont été concernés par un rattrapage de salaire en 2014 à cause du minimum de la convention collective ?**
(même s'il vous paraît évident que vos salaires réels sont plus élevés, posez la question vous pouvez avoir des surprises, en particulier pour les cadres. La direction doit cette réponse au CE selon le code du travail).
- **Communiquer vos grilles de salaires d'entreprise pour que chaque syndicat puisse avoir une idée des salaires réels.**

Formation syndicale



Perte de salaire : depuis la loi Rebsamen d'août 2015, l'employeur doit maintenir votre salaire pendant la formation syndicale. Contacter l'UmN si besoin d'information.

Inscriptions en cours :

- « **Agir sur les qualifications / classifications** » le 24-25-26 novembre 2015, à Caen.
- « **1^{ère} formation des militants de la métallurgie** », le 19 et 20 janvier à Cherbourg.
Pour cette formation, la priorité est donnée aux adhérents du SPEA et du syndicat de la Manche jusqu'au 7 décembre 2015.

Plan de formation 2016 en cours de finalisation, il sera transmis aux syndicats dès que possible.

Le dernier groupe de l'année en « 1^{ère} formation », le 2 et 3 novembre à Villers/Mer



A vos agendas !

DATES	CE (MEMBRES ELUS)	BR (ELUS)	AUTRES RENDEZ-VOUS
10 NOVEMBRE 2015			Réunion du groupe auto, Hérouville
17 NOVEMBRE 2015			Journée fédérale Vie et santé au travail sur la prévention des risques psycho-sociaux, Caen
25 NOVEMBRE 2015	Caen		
16 DECEMBRE 2015	Lisieux ou le Havre		
13 JANVIER 2016		Bureau, lieu à définir	
14 JANVIER 2016			Journée auto, Caen
FEVRIER 2016 (DATE A DEFINIR)			Journée de préparation du congrès fédéral, lieu à définir
7 AVRIL 2016			Assemblée générale, Villers/Mer
25 – 29 AVRIL 2016			Congrès FGMM, Amiens

En vert, les rassemblements sur des sujets spécifiques.

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

L'Outil du Mét@llo :**Grille de salaires 2015 pour les « services de l'automobile »**

Avenant n°72 du 3 juillet 2014 applicable au 1er janvier 2015

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151.67 heures mensuelles.

Arrêté d'extension du 13 novembre 2014 - JO du 28 novembre 2014

Valeur de point : 3,17 euros - Indemnité de panier : 5,57 euros

Salaires mensuels brut minimum (€)

Ouvrier – Employé		Maîtrise		Cadres	
Echelon	MG 35 H	Echelon	MG 35 H	Niveau/Degré	MG 35 H
12	1 846	25	2 338	V	4 921
11	1 798	24	2 214	IV C	4 428
10	1 751	23	2 090	IV B	4 181
9	1 712	22	1 970	IV A	3 935
8	1 658	21	1 905	III C	3 690
7	1 608	20	1 846	III B	3 443
6	1 577	19	1 798	III A	3 197
5	1 545	18	1 751	II C	2 951
4	1 519	17	1 712	II B	2 705
3	1 498			II A	2 459
2	1 482			I C	2 338
1	1 467			I B	2 214
				I A	2 090

Cette grille, négociée pour toute la France, s'applique à tous les salariés des garages, péages, auto-école, centres de contrôle technique, vente de pièces détachées, etc... Il y a beaucoup de salariés, avec très peu de syndicats implantés.

Parlez-en à vos amis et connaissances travaillant dans ce secteur !