

Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro 21 – Février 2016

Le projet de loi El Kohmri va-t-il nous mettre dans la rue ? Il y a de quoi. La CFDT s'indigne contre les règles proposées pour les licenciements qui assouplissent les conditions du motif économique et permettent de n'examiner l'état de l'entreprise qu'à l'échelle de la France. Parmi nous, dans la métallurgie, toutes celles et ceux qui travaillent dans une multinationale s'imaginent bien ce que cela veut dire : il suffirait à l'entreprise de transférer ses bénéfices ou sa charge de travail dans un autre établissement à l'étranger pour justifier des licenciements économiques en France après quelques mois. L'autre profond désaccord est le plafonnement des indemnités prud'homales : autant dire qu'il suffira au patron de provisionner la somme programmée pour licencier, alors que selon la CFDT les indemnités doivent rester une décision des juges qui se déterminent selon chaque cas. La CFDT s'insurge également de l'ouverture faite aux employeurs de dérogation au temps de travail de manière unilatérale.

Mais il y a d'autres points dans ce texte qui nous renvoient à nos débats internes : faut-il privilégier la négociation au plus près du terrain ? La CFDT dit oui s'il existe des règles (dites supplétives) dans le code du travail ou dans un accord de branche qui s'appliquent en l'absence d'accord majoritaire. Sur ce point, la CFDT risque bien de se trouver seule dans l'intersyndicale. Et la confédération risque de pâtir du regard critique de ses militant.es d'entreprise lorsqu'ils doivent souffrir de négocier avec un mur ou avec une direction qui manie la menace ou le chantage.

Nous, militant.es CFDT, ne devons pas avoir peur de dire « non ». Dire « non » à un gouvernement qui s'en prend au droit des salariés avec un projet qui ne règle pas le problème de l'emploi. Mais aussi dire « non » à un patron quand il nous demande de signer un texte avec lequel nous ne sommes pas d'accord.

L'émancipation est la clé de notre syndicalisme. Emancipation individuelle lorsqu'un.e militant.e parle et agit au nom des salariés en mettant de côté l'autorité de son employeur et le lien de subordination. Emancipation collective lorsqu'une section syndicale exprime un avis, une analyse, des intérêts collectifs en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur.

Pour l'UmN
Cécile Maire
Secrétaire Générale

UmN-CFDT 10-18 quartier du Grand Parc 14200 Hérouville-Saint-Clair 02.31.95.76.65 umncfdt@orange.fr
Edition de la lettre électronique : Cécile Maire
Comité de relecture : Pascal Gervaise, Bernard Pivain, Jean-Claude Rongieras

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

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

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, à d'autres Unions métaux.

Ceux qui la reçoivent sont libres de la faire suivre, par exemple aux adhérents de leur section.

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.

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

Merci de transmettre tracts et articles de presse sur umncfdt@orange.fr
en informant votre syndicat.

Vallourec (Déville-les-Rouen) :**La CFDT en première ligne face à la fermeture du laminoir**

RECUE DANS LES LOCAUX DE LA « METROPOLE ROUEN NORMANDIE », L'INTERSYNDICALE ALERTE LES ELUS DU TERRITOIRE SUR LA SITUATION DEGRADEE DE L'USINE VALLOUREC DE DEVILLE-LES-ROUEN !
INTERVENTIONS ET POSITIONS DE VOS ELUS CFDT !

L'intersyndicale CFDT / CFE-CGC / CGT a été reçue par Mr Sanchez, Président de la Métropole, en présence de Mme Fournayron, Mr Bachelay, Mr Bouillon (Députés de Seine Maritime), Mme Tocqueville (Sénatrice de Seine Maritime), Mr Mayer-Rossignol (Conseiller Régional de Normandie), Mr Gambier (Maire de Déville-Lès-Rouen) et Mr Lamiray (Maire de Maromme). Immédiatement les élus CFDT ont pris la parole pour alerter les élus de la République sur les risques sociaux et industriels qui menacent l'usine Vallourec de Déville-Lès-Rouen ! Effectivement, la crise profonde et durable du Marché pétrolier a amené le Directoire du Groupe Vallourec à suspendre tous les PSE en cours (5 sites concernés en France) jusqu'à mi-février. Date à laquelle le Directoire présentera son nouveau plan d'adaptation avec pour Déville-lès-Rouen la fermeture possible de son laminoir sans autres propositions d'alternatives industrielles (plus de 100 postes supplémentaires sur la sellette hors impacts sur les entreprises sous-traitantes). Sachant qu'à ce jour, pour la CFDT, rien ne justifie la fermeture de notre laminoir ! Quoiqu'il en soit, refusant d'être absorbé et sclérosé par un contexte à la fois compliqué et difficile, la CFDT a tenu à valoriser les atouts industriels de l'usine de Déville-lès-Rouen devant cette assemblée d'élus. Valoriser sa flexibilité, sa réactivité et surtout sa spécialisation sur le traitement thermique. Un traitement thermique qui doit occuper une place majeure dans la stratégie industrielle du Groupe Vallourec ! Parce qu'il est le meilleur d'Europe, parce que nous avons le savoir-faire, parce que nous avons la confiance des clients (qualifications grades aciers) ! Aussi ce projet doit être consolidé par un projet d'investissements ambitieux en matière de logistique et développé par l'implantation d'un chantier de filetage créateur de valeur ajoutée (Traitement thermique + Banc d'épreuve + Filetage). Un volet investissement sur lequel la CFDT n'a pas manqué de rappeler aux élus de la Majorité que le Pacte de responsabilité et le CICE (crédit impôt compétitivité emploi) doivent être utilisés à bon escient ! Toujours sur le thème de l'investissement et de l'exigence industrielle, la CFDT leur a aussi rappelé que l'Etat est actionnaire à hauteur de 7 % dans le capital du Groupe Vallourec et qu'il peut à ce titre faire pression sur le Directoire et en attendre des engagements et une transparence tant sur le plan industriel que sur celui de sa responsabilité sociale ! Mr Bachelay (Député de la 4^{ème} circonscription) a mis en exergue la concurrence chinoise sur ce Marché et la nécessité de protéger l'industrie européenne de tous ces acteurs low cost ! La CFDT a corroboré cette orientation politique et stratégique indispensable ! Oui l'Europe doit exiger de ces concurrents low cost des garanties sociales et environnementales sur leurs modes de gouvernance et de production ! A l'issue de cet échange constructif, les élus présents se sont engagés à relayer auprès des services de l'Etat, du Gouvernement, du Ministre de l'économie, de l'Assemblée Nationale, du Sénat et du Conseil Régional le contenu et l'intensité de nos échanges, ainsi que nos propositions et nos attentes en matière de stratégie industrielle pour l'usine de Déville-lès-Rouen. Aussi se sont-ils engagés à suivre de très près l'état d'avancement de notre situation. La CFDT clôture en insistant sur la flexibilité de notre usine de Déville-lès-Rouen et notamment sa faculté à répondre à des délais courts. Une compétence industrielle reconnue par les dirigeants du Groupe et nos clients. C'est pourquoi la CFDT alerte les élus et l'Etat actionnaire sur notre crainte de voir un plan d'économie se substituer à un plan industriel, ce qui fragiliserait sérieusement nos atouts et nos ambitions industrielles ! Enfin la CFDT insiste sur l'impatience légitime des salariés et leur besoin impérieux d'obtenir des réponses. Une impatience qui, pour la CFDT, ne doit surtout pas inciter le Directoire à faire des choix dans la précipitation mais de façon responsable et pragmatique !

A Déville-les-Rouen, la fermeture du laminoir va conduire à plusieurs dizaines de suppressions de postes et la perte d'un savoir-faire. Entre autres actions nationales et européennes sur la filière sidérurgique, nos représentants CFDT Vallourec se battent pour faire revenir à Rouen d'autres activités en valorisant les atouts du site et la compétence de ses salariés.

Journée Automobile, le 14 janvier 2016 à Caen



Une journée sur la filière automobile a été organisée par l'UmN avec une trentaine de militants présents (9 sections). La filière automobile reprend des couleurs avec 9% d'augmentation des immatriculations en Europe en 2015 par rapport à 2014. La production a augmenté de 7% en France en 2015 pour les véhicules légers et la prévision de croissance en 2016 est de 4%. Sur le marché français, le taux d'immatriculation de véhicules diesel passe de 73% en 2014 à 57% en 2015, avec un report sur les véhicules essence et hybrides. Sur le camion, la dynamique est également positive en Europe.

Depuis l'instauration de ces « journées automobiles », c'est la première fois que les perspectives économiques sont positives. Les accords de compétitivité ont contribué à la reprise de la production en France, Renault et PSA ayant pris en 2013 des engagements annuels de fabrication de véhicules. La reprise des marchés est également un facteur d'explication d'une augmentation de la production. Un bémol à cette reprise : les politiques d'achat des constructeurs ne sont pas forcément chez les équipementiers français. De plus, les accords de compétitivité semblent n'avoir bénéficié qu'aux sites sur lesquels les directions avaient

déjà l'intention d'investir.

Le thème central de cette journée était l'innovation, le véhicule de demain, avec les projets pour réduire la consommation d'énergie (programme 2 litre aux 100km) ou le véhicule autonome, qui pourrait passer par divers stades avant une totale autonomie au-delà de 2030. Des questions se posent : responsabilité des pannes, assurance,...



2l/100km: 1er grand programme fédérateur

Véhicule autonome : une fiction bien réelle

UMM Normandie - Journée auto
du 14 janvier 2016
Le Bouhart Christian - FGM





Journée Automobile, le 14 janvier 2016 à Caen (suite)



Nous avons également abordé l'« usine du futur », les évolutions dans la manière de produire, avec toujours plus de robotisation. Nous savons déjà que le

niveau de qualification requis pour travailler en usine va augmenter. Si l'on peut se réjouir de réduire les facteurs de pénibilité, on peut aussi légitimement s'inquiéter de la quasi-disparition d'emplois peu qualifiés, et du nombre global d'emplois. Nous n'avons pas d'autres choix que de nous préparer à ces perspectives en défendant nos atouts. Si la part salariale diminue dans le coût d'un véhicule, cela peut aussi vouloir dire qu'il y a moins d'intérêt pour l'entreprise à délocaliser.



Les militants présents ont fait part de leurs expériences de l'innovation produit : amélioration des rendements du carburant, nouvelles normes anti-pollution de l'air qui impose de meilleurs filtres, réduction du poids des structures mécaniques. Les nouvelles pratiques de production avec la robotisation, l'automatisation, qui peuvent conduire à embaucher des « opérateurs – ingénieurs ». La

question du partage des gains de productivité se pose de manière accrue si les robots viennent à remplacer le travail humain. La montée en compétence est également un sujet de préoccupation des militants. Il est dit à plusieurs reprises qu'il faut « dédramatiser le changement ».

En conclusion, plusieurs pistes de travail

- ➔ Des positionnements politiques à construire sur la « dédramatisation » du changement, le partage des gains de productivité, le changement de modèle économique
- ➔ Des actions compétences / qualifications au niveau de la branche métallurgie
- ➔ Des actions régionales sur le développement des formations (CPREFP Métaux, COPAREF interpro)
- ➔ La nécessité de la formation syndicale, incluant les changements législatifs (Rebsamen)
- ➔ L'envie des militants de voir se poursuivre l'animation du réseau « automobile » qui peut se décliner par des visites d'entreprise au niveau des syndicats.



Développement**« Syndicalisation des cadres » le 28 janvier 2016 à Lisieux**

La 3^e et dernière réunion « syndicalisation des cadres » s'est tenue fin janvier. Les militant.es ont retenu de ce groupe de travail l'intérêt d'échanger ses expériences sur la syndicalisation, la méthode pour évaluer le potentiel d'adhérents, la



difficulté parfois de faire accepter les cadres dans une section CFDT à base ouvrière.

Cette dernière journée, en présence de Patricia Blancard (CFDT Cadres) a été riche d'informations nationales sur le statut des cadres, qui sera un objet de négociation avant le 1^{er} janvier 2018 dans le cadre de la fusion des caisses de retraite AGIRC et ARCCO). Beaucoup d'informations sont accessible à tous sur www.cadrescdfd.fr. Les propositions faites par le groupe serviront de base de réflexion au Bureau de l'UmN sur la suite à donner à ce travail régional.

Développement**« Proposer l'adhésion » le 22 janvier 2016 à Ymare (Rouen)**

À la demande des sections Legrand, Fremach et Thalès qui nous accueillait dans ses murs, l'UmN a organisé une journée « proposer l'adhésion » en plusieurs temps : comment aborder les salariés, avec quels arguments, quels outils, mais aussi quels freins à se syndiquer pour les salarié.es et quels freins à aller au devant des salariés pour les militant.es. Un travail de mise en situation a permis de s'exercer à proposer l'adhésion. Après une visite de l'usine Thalès, le travail a porté sur l'état des lieux de chaque section et la définition d'un plan d'action.

Journée Préparatoire au congrès fédéral d'Amiens le 16 février 2016 à Caen



L'UmN a rassemblé 8 de ses syndicats pour une présentation par Magali Benoit, secrétaire nationale, des enjeux du Congrès de la FGMM qui aura lieu à Amiens du 26 au 29 avril 2016. L'avant-projet de résolution générale a pour titre « La responsabilité sociétale des entreprises, un engagement pour l'avenir et le respect de l'humain au travail ». Elle aborde les mutations en cours de l'industrie, la nécessité de mettre l'économie au service de l'humain, nos objectifs revendicatifs et le renouvellement de l'action fédérale, avec un accent sur la mixité.



Les syndicats ont ensuite travaillé et échangé librement. Certains ont travaillé sur le rapport d'activité, d'autres ont choisi de préparer des amendements.

De nombreux thèmes ont été abordés : les usines du futur qui préfigurent des embauches de salariés diplômés, que vont faire les personnes sans diplôme ? Le remplacement du travail humain par la machine, la question du salaire universel, la menace sur les 35H, le projet des référendums auprès des salariés, le travail du dimanche, qu'est ce qu'une rémunération « raisonnable » ? Le service juridique de la fédération auprès des militants, l'appui des structures auprès de la CNAS, la formation à la syndicalisation, la disparition du RDS (responsable développement syndicalisation) dans les syndicats, le développement chez les cadres (encadrants / non encadrants), la problématique du temps syndical, la négociation des protocoles préélectoraux, la valorisation des résultats syndicaux pour l'adhésion, la discrimination syndicale, la prévoyance territoriale...



**29 février : date limite de dépôt des amendements !
21 mars : date limite des inscriptions au Congrès !**

Négociations de salaires en Haute Normandie

Comme chaque année, le syndicat patronal de la métallurgie (UIMM) a convoqué les organisations syndicales à négocier les salaires de la convention collective, négociations qui se traduisent par une grille de salaires minimum par coefficient et une valeur de point qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté. Une fois n'est pas coutume : les propositions faites par l'UIMM n'ont pas permis à la CFDT de signer dans l'Eure (+0.7%) ni pour le périmètre Rouen-Elbeuf Dieppe (0.8%).



A Rouen, l'exaspération provoquée par une UIMM qui déroule son plan en balayant toutes les revendications a conduit le syndicat de Rouen-Elbeuf-Dieppe à organiser deux rassemblements. Le premier a eu lieu lors de la dernière séance de négociation sous les fenêtres de l'UIMM, le second une semaine plus tard devant l'entreprise Maréchal à Maromme, où officie l'actuel président de l'UIMM, et où malgré une centaine de salariés, aucun syndicat n'est



implanté ! **Le Mét@llo Normand** vous en livre les meilleurs moments.

A noter qu'un accord a été signé dans la métallurgie au Havre, avec une augmentation de 0.8% sur la grille, 0.9% sur le coefficient 190 et le point aligné sur Rouen-Dieppe.

Un prochain numéro du **Le Mét@llo Normand** récapitulera les grilles applicables pour l'année 2016 en Haute-Normandie. Les négociations n'ont pas commencé en Basse-Normandie.



Formation CHSCT : nouvelle offensive de l'UIMM dans l'Orne ?

Que s'est-il passé qui justifie un article à part entière ? Rien de nouveau mais ...

La formation syndicale est depuis plusieurs années considérée par toutes les structures de la métallurgie normande comme essentielle pour être bien et progresser dans son mandat. L'UmN enchaîne les inscriptions en formation avec l'enthousiasme et le dynamisme des stagiaires et des syndicats.

Il y a un mois, au cours de la même semaine, l'UmN a appris de 3 sections de l'Orne que des élus CHSCT qui devaient participer à la session de mars et mai à Villers/mer avaient été ou étaient sollicités pour suivre une formation CHSCT à Alençon, 42 rue du Puit au Verrier... Avec plus ou moins de pression et d'insistance, leur direction leur a suggéré de choisir cette formation, moins coûteuse et plus proche de chez eux. Le 42 rue du Puit au Verrier, c'est l'adresse de l'UIMM. L'UmN ne remet pas en cause le sérieux de l'organisme de formation qui propose une formation aux « membres élus de CHSCT de PME » sur 3 jours, ni la qualité du contenu, à un prix défiant toute concurrence. Le problème n'est pas technique mais de vision syndicale.

En organisant la formation CHSCT dans les murs de l'UIMM, l'organisme de formation propose forcément un contenu centré sur les questions techniques de prévention des risques professionnels. Dans ce domaine, il y a de quoi faire, 3 jours c'est même peu ! La même formation qu'un responsable hygiène sécurité ! **Le CHSCT peut très facilement être présenté comme une instance où l'on travaille tous ensemble main dans la main pour l'amélioration des conditions de travail des salariés !** Et surtout comme une instance « non syndicale ».

Pour la CFDT, le CHSCT ce n'est pas que cela, citons quelques exemples. Ceux qui ont travaillé avec l'amiante ou des produits chimiques savent bien que **les directions ont toujours intérêt à minimiser les risques** car les maladies professionnelles, ça coûte cher. Ceux qui ont vécu un suicide dans leur entreprise ou des accidents de travail pour raison psychosociale savent aussi que face à un tel évènement, l'employeur cherchera toujours à dédouaner l'entreprise d'une éventuelle responsabilité car **sa responsabilité pénale est en jeu**. Non, la santé au travail n'est pas un sujet où l'on travaille toujours « main dans la main ». **Pour les employeurs qui ne raisonnent qu'en termes économiques, la santé des salariés n'est qu'une contrainte de productivité.** Le CHSCT a aujourd'hui des prérogatives étendues pour dénoncer des dérives, pour obtenir une expertise indépendante de l'employeur dans des cas difficiles. La CFDT se bat pour que ses élus connaissent ses prérogatives et les mettent en œuvre dans les situations critiques.

En 2014-2015, le MEDEF (dont l'UIMM est une branche puissante) a fait pression pour que les droits des CHSCT soient rabaissés, voire supprimés, avec la mise en place de « délégations uniques élargies ». **Heureusement, le contenu de la loi Rebsamen n'a pas repris les préconisations patronales sur ce point, l'ensemble des prérogatives des représentants du personnel au CHSCT demeurent**, même en cas de délégation unique. Mais ne soyons pas naïfs, l'UIMM comme le MEDEF milite contre les prérogatives « syndicales » des CHSCT.

En captant un maximum de stagiaires de PME en formation de « représentant au CHSCT » pendant 3 jours, l'UIMM a bien compris trois choses :

- L'entreprise limite le risque d'interventions d'élus CHSCT qui iraient contre ses intérêts économiques,
- Le chef d'entreprise s'épargne des interventions qui pourraient égratigner son casier judiciaire,
- L'UIMM contribue à affaiblir les organismes de formation des organisations syndicales. L'Etat fixe chaque année le tarif de la formation des élus CHSCT par décret.

Les organisations syndicales ont obtenu le droit de former leurs adhérents : utilisons-le ! Le code du travail est formel : c'est au représentant du personnel élu au CHSCT de choisir son organisme de formation. Vouloir aller à l'encontre de ce droit, c'est pratiquer la répression syndicale. Ne restez pas seul si vous y êtes confrontés.

L'UmN ne fait pas de différence entre les élus CHSCT de PME et de grandes entreprises : nous proposons 5 jours de formation à tous, en prenant à la charge de la CFDT les deux derniers jours pour les PME.

« Je suis élu.e au CHSCT , je suis syndiqué.e, je choisis une formation syndicale ! »

Formation syndicale

« 1^{ère} formation des militant.es de la métallurgie », le 19-20 janvier à Cherbourg.



Le plan de formation 2016 a été mis à jour et transmis aux syndicats le L'UmN collecte les besoins et constitue les groupes au fur et à mesure que la date de la session approche.

Une nouveauté : la formation à la Loi Rebsamen a été programmée de manière délocalisée (1 journée à Rouen, Caen, Evreux, Cherbourg, Flers, Alençon). Le contenu, dense mais interactif, permet de saisir les changements législatifs (temps de consultation, de négociation, délégation unique).

Etat des inscriptions pour les formations proches :

En rouge, les formations qui pourraient être annulées par manque de participants

- **Loi Rebsamen**, le **29 février** à Caen : Gestamp (4), Hydronic
- « **1^{ère} formation des militants de la métallurgie** », le **1er et 2 mars** à Villers : Gestamp (4), Hydronic (2), Renault Cléon (2), NXP (2), Sidel (1), Schneider Beaumont (2), Schneider Evreux (1)
- **Loi Rebsamen**, le **4 mars** à Evreux : Deutsch (3), Portafeu (2), Snecma (2), Ugitech (1), Compain (1), Eiffage (1), SNWM (1), SAB (2), Zalkin (2)
- **Loi Rebsamen**, le **8 mars** à Cherbourg : ACE (3), Lecapitaine (2), Sepfa (1), ACPP (3)
Il reste de la place, me confirmer vos inscriptions au plus vite !
- « **Agir sur les conditions de travail (élus CHSCT), niveau 1** », le **9, 10, 11 mars + 17-18 mai** à Villers General Cable (3), Gestamp (1), Lecapitaine (2), Laguerre Pneu (1), APAJH (1), Portafeu (1), Koyo(1)
- **Loi Rebsamen**, le **14 mars** à Flers : Sogefi (2), Valeo (1), Inteva (1), Masoneilan (2), Chereau (4), Maisonneuve (1), SAMP (1)
- « **Agir dans les IRP** », le **17-18 mars** à Elbeuf : Legrand (2), Morpho (1), Renault Cléon (2), Portafeu (1), Thorn (1), Argédis (3), Flexi France (1)
- **Loi Rebsamen**, le **29 mars à Alençon** : Gestamp (1), Hydronic (2), Magnetti (1), IMV (2), Asteel (1)
me confirmer vos inscriptions au plus vite !
- « **Agir dans le CE** », le **30-31 mars + 1^{er} avril** à Villers : Hydronic (2)
- « **Agir sur les rémunérations** », le **12-13 avril** à Villers : Howmet (2), SAB (2)

Inscriptions en cours :

- « **Agir et négocier** », le **13-14-15 avril** à Villers
- « **Agir dans la SSE** », le **20-21-22 avril et 28-29 juin** à Villers



A vos agendas !

DATES	COMMISSION EXECUTIVE (MEMBRES ELUS)	BUREAU REGIONAL (MEMBRES ELUS)	AUTRES RENDEZ-VOUS
7 MARS 2016			Commission des résolutions (AG), Hérouville
21 MARS 2016	Cherbourg		
30 MARS 2016			Commission de contrôle des comptes 2015, Hérouville
7 AVRIL 2016		Villers/mer	Assemblée générale, Villers/Mer
25 – 29 AVRIL 2016			Congrès FGMM, Amiens
MAI 2016	A définir		
JUIN OU JUILLET 2016		A définir	
SEPTEMBRE 2016	A définir		
OCTOBRE 2016		A définir	
NOVEMBRE 2016	A définir		
DECEMBRE 2016	A définir		

En vert, les rassemblements sur des sujets spécifiques

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

Pour l'AG de l'UmN le 7 avril à Villers :

- **Date limite de dépôt d'amendements : 3 mars**
- **Date limite de candidatures au bureau dans le collège des syndicats : 7 mars**
- **Date limite d'inscription des délégués : 17 mars**