

# Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro 7 – Octobre 2013

Bonjour à toutes et tous,

*Le Mét@llo Normand* refait surface, avec en ouverture un texte de Laurent Berger « admettre la fin d'un monde », porteur d'énergie et d'espoir.

*Le Mét@llo Normand* vous informe sur l'échec des négociations de salaires dans la Manche en 2013. Rien de nouveau, diront certains... hé bien si ! Pour la première fois, grâce à la loi sur la représentativité et les bons résultats de la CFDT sur la période 2009-2013, il ne peut y avoir d'accord valable avec la seule signature de FO, CFTC et CFE-CGC. Affaire à suivre, car nous devons préparer la bataille des salaires en 2014 pour les conventions collectives de l'Orne, du Calvados et de la Manche

En écho à la presse CFDT nationale, *Le Mét@llo Normand* revient sur la visite de Laurent Berger à Renault Cléon et vous invite à visionner le film réalisé par la CFDT Renault qui retrace et explique les difficultés de la négociation sur la compétitivité.

A bientôt à tous, notre prochain rendez-vous nombreux est fixé au 27 novembre 2013 pour la journée fédérale « Vie et Santé au Travail »

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.

***Pour cause de faible utilisation et par souci d'économies, la ligne fax de l'UmN n'est plus en service depuis la rentrée 2013. Merci d'utiliser le mail ou la poste.***

## « Point de vue » de Ouest-France

## La CFDT à la Une, le 25 septembre 2013

Comme dans d'autres articles parus dans la presse au cours de cette même période, Laurent Berger prône un syndicalisme d'action, d'innovation, de coopérations. Il se démarque du « syndicalisme de la désespérance ».

## Point de vue

par Laurent Berger (\*)

## Admettre la fin d'un monde

Les Trente Glorieuses nous ont légué la promesse du toujours plus pour chacun. Avec ses dérivés : l'endettement croissant et le *low-cost* généralisé. Cette course à la productivité et à la rentabilité sans limite a entraîné des pertes massives d'emplois, la dégradation du travail, la progression des inégalités et la mise en danger certaine de la planète. Un désastre collectif. Le malheur des plus modestes.

Sans faire table rase des progrès considérables hérités de cette période exceptionnelle, nous ne voulons pas être assignés à dénoncer éternellement les dégâts du progrès et à panser ses plaies. À commenter les chiffres du chômage qui demeurent à un niveau très préoccupant. À déplorer le sort de ces millions de nos concitoyens, toutes ces femmes et tous ces hommes qui se sentent de plus en plus abandonnés à la précarité, la pauvreté et l'exclusion.

Aucune fatalité ne nous condamne à accepter l'injustice de notre société. Arrêtons donc de nous complaire dans le déclin. Arrêtons d'idéaliser le passé et disons franchement les choses : nous ne subissons pas une crise qui finira par s'apaiser ; nous

vivons un bouleversement du monde comme d'autres siècles en ont connu et surmonté.

Cette transformation profonde inquiète plus qu'elle ne rassure. Elle fait le jeu de tous ceux qui agitent les peurs.

**Vivre mieux demain est possible, mais autrement**

Dans ce contexte morose, quel est le rôle d'un syndicat ? Se battre pour l'emploi, celui des jeunes en particulier. Faire progresser la sécurisation des parcours professionnels. Améliorer la qualité de vie au travail. C'est le combat de la CFDT. Elle le fait par la voie du dialogue. Elle continuera à s'impliquer afin d'obtenir des avancées pour les salariés et réduire les inégalités. Répondre à l'urgence et aux injustices est une exigence pour ne pas laisser notre société perdre pied.

Mais pour redonner espoir, il faut aussi préparer l'avenir. Admettre la fin d'un monde, s'interroger sur ce que nous souhaitons vraiment, c'est se donner la liberté d'inventer, de fabriquer et d'exiger le futur que nous voulons. Notre mode de développement est à bout de souffle. Pourtant, vivre tous mieux demain est possible,

mais autrement. Cela nécessite d'axer notre nouveau mode de développement sur la qualité : dans l'emploi, le travail, la formation professionnelle, la protection sociale, le dialogue... De la qualité dans tous les domaines et au bénéfice de tous : c'est le fil rouge d'un nouveau progrès social capable de remettre en mouvement notre société et de lui redonner confiance en elle-même.

Notre pays doit avoir confiance dans sa capacité à innover et coopérer, dans sa jeunesse, dans sa capacité à faire vivre de nouvelles solidarités. De nouveaux emplois émergent, de nouvelles filières se dessinent dans lesquelles nous devons investir toutes nos forces. Oui, nous sommes capables d'inventer un nouveau modèle de développement qui concilie ambition économique, justice sociale et préservation de l'environnement.

Refonder la croissance, la mettre au service de l'homme, c'est revoir le contenu et les méthodes de production des biens et des services pour donner la priorité au mieux faire et au mieux-être. C'est possible. Et il y a urgence.

(\*) Secrétaire général de la CFDT.

## « Point de vue » de Ouest-France

Un article qui présente de manière synthétique les deux voies d'aménagement par l'entreprise pour la conciliation des temps (« respect » des contraintes ou « intégration » des contraintes).

Cet article souligne aussi avec justesse l'importance de la reconnaissance du travail réel des salariés, c'est-à-dire la reconnaissance des actions quotidiennes qui permettent le travail bien fait.

## Point de vue

Ouest-France  
Mercredi 23 octobre 2013

## Concilier travail et vie personnelle

Par Sandrine Frémeaux,  
Professeur de management, organisation et droit, Audencia Nantes.



Comment concilier vie professionnelle et vie privée dans un monde où le temps est devenu une commodité précieuse ? Avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et le développement des couples à deux carrières, cette question est l'objet d'une attention croissante dans les entreprises. Mais comment peuvent-elles concilier ces deux temps, professionnels et personnels, chez leurs salariés ? Comment s'assurer que leurs démarches d'aide ne soient

pas de purs artifices, mais la traduction d'une véritable orientation managériale ?

Quand des entreprises souhaitent traiter la question de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, deux logiques s'offrent à elles. La première est celle du « respect » des contraintes du salarié. Cherchant à prendre en compte ses demandes personnelles, elle lui accorde des horaires flexibles ou autorise le travail à domicile.

L'autre logique privilégie l'« intégration » des salariés. Inspirée du modèle de l'employeur paternaliste, elle leur propose des services tels que la garde d'enfants, le conseil financier et juridique, le pressing ou la livraison d'alimentation.

L'application de cette logique

d'« intégration » n'est pas toujours aisée. Des initiatives comme des crèches d'entreprises ou inter-entreprises ne sont bien accueillies que si elles s'inscrivent dans la continuité des pratiques de « respect ». Autrement dit, c'est à la condition d'un management souple des temps de travail qu'il peut être pertinent d'aller plus loin et de mettre en place des services d'aide à la conciliation.

Pour autant, la souplesse dans l'organisation du temps de travail et la prise en compte des contraintes personnelles ne suffisent pas toujours. En particulier lorsque le sens du travail est nié par le management. Il peut en résulter un débordement des difficultés professionnelles sur la sphère privée, qui rend difficile la conciliation, même en présence de pratiques de respect. Les salariés peuvent renoncer à donner du sens, ou au contraire, se surinvestir en recherchant vainement le sens perdu.

Pour aider les collaborateurs à

« L'importance d'un management souple des temps de travail »

donner ce fameux sens à leur travail, les pratiques et discours managériaux peuvent mettre en avant la contribution de chaque activité à la mission de l'entreprise et au bien sociétal. Le management peut également accueillir, et donc rendre possible, le travail réel qui fait sens. Comment ? En étant attentif aux actes inattendus, spontanés, qui vont souvent au-delà de ce qui est prescrit et permettent de bien faire le travail (entraide, informations spontanément données, travail innovant non sollicité, travail transversal).

Avec ce sens redonné au travail réel, les salariés peuvent réaliser non plus seulement un projet de conciliation travail-vie privée mais aussi, et au-delà, réaliser leur projet de vie, personnelle et professionnelle.

**Salaires en Basse-Normandie :**

**La représentativité met la CFDT en position de négociateur**

La CFDT n'a pas signé les accords salaires 2013 dans le Calvados, l'Orne et la Manche. Pour la Manche, cette non-signature est arrivée après les décrets d'application des résultats de la représentativité, parus cet été. Ainsi, avec plus de 40% des voix pour la CFDT dans la Manche, l'absence de signature invalide l'« accord » signé entre l'UIMM, FO, la CFTC et la CGC.

JEUDI 3 OCTOBRE 2013  
LA PRESSE DE LA MANCHE **06**

**Pas d'accord sur les salaires pour les métallos de la Manche**

La CFDT met le patronat au pied du mur en refusant l'accord sur les salaires. Elle veut que la Manche se positionne pour attirer les meilleurs dans la bagarre qui s'annonce sur le marché des énergies renouvelables.

« Il est temps de faire évoluer les patrons des petites entreprises de métallurgie de la Manche. Ce n'est pas en proposant 1 euro et demi d'augmentation de la prime d'ancienneté qu'elles seront attractives pour les ouvriers spécialisés. » Cécile Maire, secrétaire de l'union CFDT des métaux de Normandie, et Bernard Pivain, secrétaire adjoint pour la Manche, font dans la pédagogie. « Nous ne demandons pas la lune mais il faut que ça avance pour recoller aux augmentations du Havre ou de Rouen par exemple, avec lequel le fossé s'est creusé », ont-ils prévenu hier à Cherbourg.

Pour la première fois, cette année, la nouvelle loi sur la représentativité est appliquée. Il faut désormais qu'un accord soit signé par des organisations représentant plus de 40 % des salariés pour qu'il soit valable. Or la CFDT et la CGT - qui a la même attitude - font plus de 70 % à eux deux. Il n'y aura pas d'accord, et donc pas de hausse de salaire.

« Nous prenons nos responsabilités. Les entreprises doivent changer d'optique pour les prochaines négocia-

tions. Elles ne vont pas mourir pour 15 euros d'augmentation par mois ! », dit Cécile Maire.

**■ Chercherons soudeur désespérément**

Treize mille salariés sont concernés dans notre département. La métallurgie dont parle la CFDT, ce n'est pas l'arsenal ou autres entreprises dotées de conventions internes, c'est tout un réseau de PME employant dix à vingt personnes, dans des métiers divers : soudeur, tuyauteurs, chaudronniers... et même horlogers ! Elles donnent souvent dans la sous-traitance. Et ce sont elles qui devront se positionner sur les marchés à venir des énergies marines renouvelables, par exemple.

Or les métallos nouveaux ne courent pas les rues. C'est un métier en rupture, qui devra recruter des personnels qualifiés massivement dès 2015 au moment du papy-boom. « Déjà, dans une boîte comme la SEPFA, ils ont dû faire appel en CDI à de la main-d'œuvre espagnole qui repartira avec le savoir-faire dans son pays



Cécile Maire et Bernard Pivain : « Rattraper le fossé qui s'est creusé avec les Haut-Normands pour sauvegarder notre savoir-faire ».

quand la crise sera finie », constate Bernard Pivain. Si les entreprises de la Manche, globalement, ne se portent pas trop mal en raison des gros chantiers actuels du

Cotentin, il faudra qu'elles se positionnent à leur avantage pour accrocher les EMR. Elles auront besoin d'une main-d'œuvre qualifiée qui risque d'aller voir ailleurs. Il y a selon

la CFDT une grosse différence entre les grilles des Bas-Normands et des Haut-Normands. Les écarts de salaires peuvent atteindre 2 000 euros par an.

Philippe LE BARILLIER

**47 euros au-dessus du Smic pour un bac pro**

C'est la troisième année que la CFDT ne signe pas l'accord salarial. Elle revendique une revalorisation significative des opérateurs qualifiés et techniciens (coefficients 190 à 255).

Aujourd'hui, à titre d'exemple :

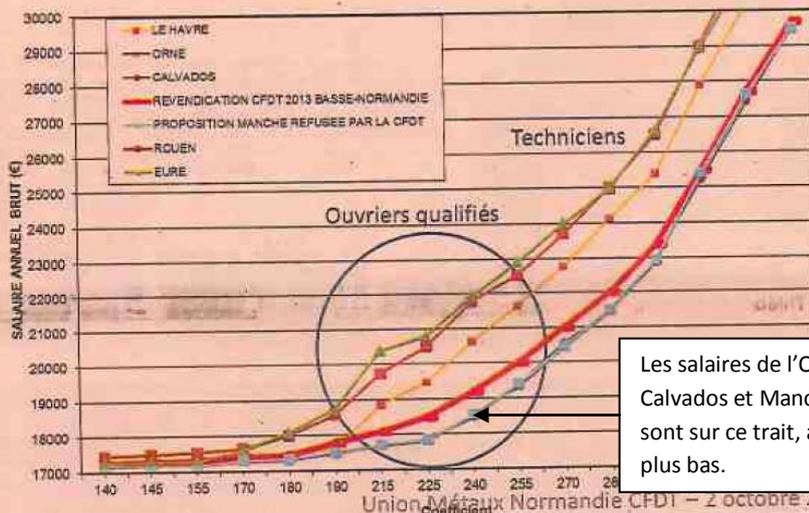
- Un titulaire de bac professionnel obtiendrait selon cette grille une rémunération supérieure au Smic de 47 € mensuels bruts (coefficient 215). La CFDT a demandé 78 €.

- Un jeune titulaire de BTS obtiendrait selon cette grille une rémunération supérieure au Smic de 187 € mensuels bruts (coefficient 255). La CFDT a demandé 237 €.

- Le point, qui détermine la prime d'ancienneté, est proposé à 4.27 par le patronat alors qu'il est à 5.25 au Havre. Ainsi, par exemple, un ouvrier avec quinze ans d'ancienneté (fonction au coefficient 190) touchera une prime d'ancienneté mensuelle de 157.11 € brut s'il habite au Havre. Dans la Manche en 2013, sa prime d'ancienneté serait selon la proposition patronale de 127.78 €, soit une augmentation de 1.50 € brut mensuel par rapport à 2012.

Les salaires de la métallurgie dans la Manche (courbe du bas), le réajustement demandé par la CFDT (courbe épaisse), et les salaires pratiqués en Haute-Normandie.

**Grille de salaires métallurgie non-cadres  
Comparatif de conventions collectives**



Les salaires de l'Orne, Calvados et Manche sont sur ce trait, au plus bas.

**Salaires en Basse-Normandie :**

**La représentativité met la CFDT en position de négociateur**

Très mécontents de l'absence de signature CFDT dans la Manche, le patronat répond à notre conférence de presse : vous verrez que notre argumentaire sur la nécessité de valoriser les qualifications n'est pas du tout démenti. Seules réponses du patronat : « les loyers sont plus chers au Havre qu'à Cherbourg » et « nous trouverons de la main d'œuvre pour les énergies marines renouvelables puisque le chantier EPR sera terminé ».

*Presse la Manche*

*09/10/2013*

# Métallurgie : « Pas moins bien placés que les Haut-Normands »

**ISABELLE JUILLARD**, secrétaire générale d'union patronale de la métallurgie de la Manche, conteste l'analyse de la CFDT consistant à dire que l'attractivité salariale de nos PME est inférieure à celle de la Haute-Normandie dans la perspective des embauches pour les énergies marines.

La CFDT vient de refuser comme la CGT de signer l'accord salarial 2013. Sans leur signature, l'accord est désormais inapplicable en vertu de la nouvelle loi sur la représentation syndicale. Est-ce que cela veut dire que les salaires n'augmenteront pas ?

La grille restera la même qu'en 2012. Cela ne préjuge en rien des accords en interne. Mais il faudra en effet attendre les prochaines négociations au printemps 2014 pour trouver un accord salarial global.

## 14145 salariés

L'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) de la Manche couvre un secteur d'activité qui faisait vivre 14145 salariés au 31 décembre 2012. La Manche se porte mieux que les autres départements bas-normands avec des effectifs en très légère hausse (+0,06 %) l'an dernier par rapport au Calvados, victime de la crise de la sous-traitance automobile (-2,62 %) ou l'Orne (-2,97 %). L'UIMM compte une centaine d'entreprises adhérentes mais elle mène les négociations pour l'ensemble du patronat de la métallurgie manchoise, qui regroupe 329 sociétés.

Ce n'est pas comme ça que vous comblerez le fossé avec les entreprises du Havre ou de Rouen qui payent de mieux en mieux leurs salariés qualifiés...

Lors de notre deuxième réunion en septembre, nous avons proposé une augmentation d'environ 1,5 % des salaires par rapport à 2012, toutes catégories confondues. C'était un effort non négligeable car tous les métiers concernés ne sont pas en tension. FO, la CFTC et la CGC avaient signé et le représentant local de la CFDT allait en faire autant, avant l'intervention contraire de l'union régionale de ce syndicat.

*« Nous avons la même difficulté à recruter »*

**La CFDT met en avant le risque de laisser la main-d'œuvre la mieux qualifiée partir vers des entreprises qui ne sont pas de la région. N'a-t-elle pas raison ?**

Ce que nous négocions pour les PME, c'est un cadre sur les salaires minimaux. Il faut un filet de protection pour les salariés, mais en même temps, il ne doit pas être trop élevé car il y a - quoi qu'en dise la CFDT -

des entreprises dont les marges sont faibles. Mais ce n'est qu'un cadre.

**Tout de même : 2000 € d'écart annuel pour une même qualification entre un Cherbourgeois et un Havrais, c'est une somme !**

D'abord, un salaire se négocie aussi et surtout à l'embauche. C'est une question d'offre et de demande. Comme les métiers de la métallurgie sont en tension, un ouvrier très compétent peut jouer sa carte. Il prendra également en compte la qualité de vie, les déplacements et le coût du logement. J'ai vérifié : au Havre, les loyers sont un tiers plus élevés qu'à Cherbourg, et à Rouen, ils sont plus chers de 58 %... Vous savez, ici ou là-bas, nous avons les mêmes difficultés à recruter. C'est tout dire.

**Pensez-vous comme la CFDT qu'il y aura une rude bagarre sur le marché des énergies marines renouvelables entre les entreprises métallurgiques haut-normandes et bas-normandes ?**

C'est exagéré de le dire comme cela. Nous ne sommes pas moins bien placés qu'eux. La proximité de l'entreprise par rapport au chantier et leur réactivité jouent pour beaucoup. Quant aux EMR, elles vont démarrer à peu près quand va se terminer le grand chantier de Flamanville et il y



Isabelle Juillard, secrétaire générale de l'UIMM, hier après-midi dans ses locaux de la rue De-Lattre-de-Tassigny à Cherbourg.

aura probablement des vases communicants. Or la plupart de nos entreprises travaillent le plus souvent pour la sous-traitance. Elles doivent rester compétitives en matière de prix pour rester dans la course. Raison pour laquelle nous n'avons pas le droit à l'erreur en matière de salaires.

Propos recueillis par Philippe LE BARILLIER

**Préparons dès aujourd'hui la négociation 2014 !!!**

## Visite de Laurent Berger à Renault Cléon le 16 octobre 2013



Laurent Berger a répondu à l'invitation de la FGMM pour la soutenir la section Renault Cléon dans la mise en œuvre de l'accord de compétitivité signé en début d'année (cf *Le Mét@llo Normand* n°3, avril 2013), accord dans lequel la direction internationale de Renault s'est engagée sur le maintien de volumes de véhicules en France. A Cléon, le volet sur l'amélioration des conditions de travail est aujourd'hui au cœur des discussions.

Notre équipe CFDT doit faire face à l'incompréhension d'une partie des salariés de l'usine qui restent bloqués sur la perte des RTT. Il est vrai qu'à Cléon, d'une part la perte de volumes de production n'était pas une menace imminente, d'autre part, les 35H avaient été négociées à l'époque plus favorablement que sur les autres sites. Ces deux effets cumulés rendent l'accord de compétitivité difficile à défendre, mais la section s'y est attelée avec courage : les boîtes de vitesse et les moteurs de Cléon iront dans quelles véhicules si, demain, les sites français de construction de véhicules sont fermés ou réduisent drastiquement leurs volumes de production ?



Voir en complément :

[http://www.cfdt.fr/portail/prod\\_171316/renault-cleon-le-courage-de-la-cfdt](http://www.cfdt.fr/portail/prod_171316/renault-cleon-le-courage-de-la-cfdt)

<http://www.youtube.com/> : RENAULT, LA BATAILLE DE LA CFDT

Ce film retrace le long travail de la CFDT Renault depuis le début de la crise en 2008, marqué par la publication du livre « Renault en danger ! » en 2012 puis par la négociation et signature de l'accord de compétitivité en 2013.

**RENAULT  
EN DANGER !**

Préface de  
François Chérèque

Le diagnostic  
de la CFDT-Renault

U. Farmattan

## Journée « CV de site » à Hérouville Saint Clair le 11 octobre 2013

En collaboration avec Syndex et avec l'appui de la fédération, l'UmN a organisé **la rencontre des 3 équipes CFDT (Bosch, Gardy et NXP)** actuellement engagées dans la « démarche CV de site » développée par Syndex. Dans la continuité du colloque « industrie et territoire », le but poursuivi est d'aider les équipes CFDT à assumer au mieux leur rôle et se donner toutes les chances d'aboutir au maintien (voire au développement) des emplois.

Les objectifs de la journée du 11 octobre étaient :

- d'approfondir la **méthode** utilisée par Syndex sur cette mission très spécifique,
- d'aborder les **pratiques syndicales** compatibles avec cette méthode,
- d'organiser **l'échange d'expériences** dans la métallurgie en Normandie.

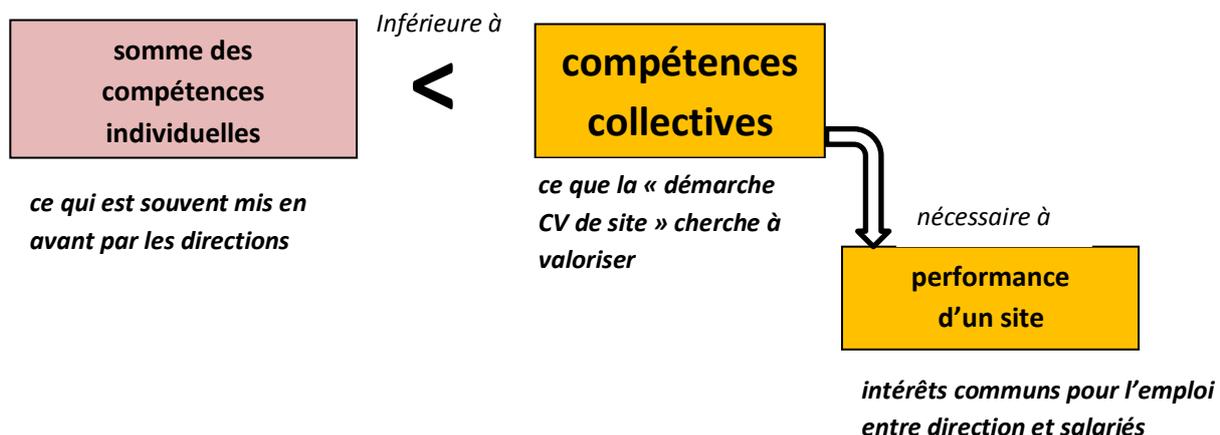
Dans les 3 exemples discutés, la démarche s'est engagée autour d'une crainte pour l'avenir du site et de ses emplois, à plus ou moins longue échéance. Cela signifie qu'il y avait une nécessité de trouver de la charge au sein du groupe ou, le cas échéant, de chercher un repreneur.

Syndex part du constat que pour valoriser un site, les directions ont tendance à mettre en avant le portefeuille de produits, les technologies, les compétences individuelles, et non les salariés, les compétences humaines et périphériques aux métiers que nous appelons « **les compétences collectives** ». De ce fait, les recherches de solutions sont partielles, généralement dans le champ exclusif de l'activité actuelle.

Ainsi, par exemple, la « démarche CV de site » peut révéler que les salariés ont déjà eu plusieurs métiers dans leur parcours et que des compétences oubliées peuvent être facilement réactivées, ou qu'ils se sont habitués à de nombreux changements d'orientations de l'entreprise. Les capacités de coopérations et d'entraide sont mises en avant de manière précise. Les compétences propres à la petites séries ou grandes séries sont un autre exemple de **caractéristiques d'un collectif de travail** que les directions ne relèvent généralement pas dans leur état des lieux.

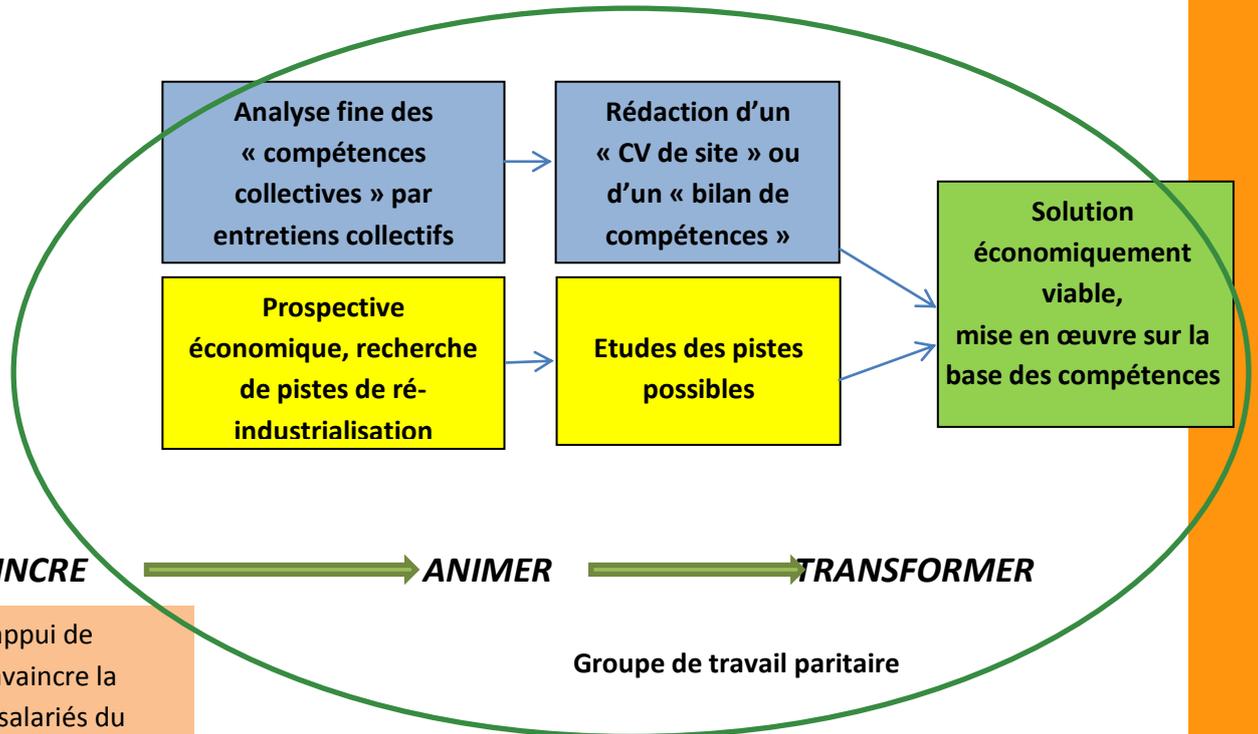
Des expériences visent à prouver qu'un investisseur (interne ou externe à l'entreprise) peut choisir de **miser sur un collectif de travail déjà constitué** plutôt que, par exemple, construire une usine dans un pays à coût salarial inférieur : dans ce dernier cas, la performance de l'entreprise ne serait que la somme des compétences individuelles (les CV des nouveaux embauchés).

**Pour la CFDT, la « démarche CV de site » donne les moyens de convaincre de l'équation suivante :** la somme des compétences individuelles est inférieure aux compétences collectives, qui sont déterminantes dans la performance d'un site.



## Journée « CV de site » à Hérouville Saint Clair le 11 octobre 2013

La démarche comporte deux volets qui peuvent être disjoints mais permettent le repositionnement vers des activités porteuses d'avenir en les combinant. Dans les 3 cas cités, ces deux phases sont menées de front.



Les sections syndicales ont apprécié l'échange sur les expériences des autres, étant à différents stades de la démarche et dans des contextes très différents. Les attentes exprimées portaient notamment sur :

- les **pièges à éviter** pour ne pas devenir des syndicalistes « muselés » dans un groupe paritaire,
- comment **répondre aux détracteurs** de cette démarche alors que Bosch Vénissieux (fer de lance du « CV de site ») vient d'annoncer l'arrêt de l'activité panneaux solaires,
- **apport des représentants du personnel dans le groupe paritaire**, avec la crainte d'être spectateur.

Les 2 syndicats présents ont pu apprécier les **difficultés des équipes engagées** dans cette démarche, qu'ils doivent accompagner. Ils ont pu aussi envisager cette démarche dans d'autres entreprises de leur **champ territorial** qui seraient menacées.

Syndex et la FGMM remercient les délégations des sections pour la **richesse des expériences** relatées, car le dispositif est encore au stade expérimental ; ces retours d'expériences contribuent à construire le dispositif. L'expérience de Bosch Vénissieux réunissait de nombreux facteurs favorables à l'aboutissement de la ré-industrialisation, de côté de la direction comme du côté syndical. On ne peut pas transposer telle quelle cette expérience. Un outil à destination des équipes CFDT est en cours de construction par la FGMM en collaboration avec Syndex, qui pourrait notamment **préciser le rôle des acteurs et leurs responsabilités et mettre en évidence les processus de décisions** à chaque étape.

## Formation syndicale

Le plan de formation 2014 sera transmis aux syndicats dans les semaines qui viennent.

La première session est d'ors et déjà fixée :

**« 1<sup>ère</sup> formation de la métallurgie » à Rouen, le 22 et 23 janvier 2014**

L'UmN recueille les inscriptions dès maintenant.

## A vos agendas !

DATES	COMMISSION EXECUTIVE (MEMBRES ELUS)	BUREAU REGIONAL (MEMBRES ELUS)	AUTRES RENDEZ-VOUS
13 NOVEMBRE 2013	Caen		
<b>27 NOVEMBRE 2013</b>			<b>Journée vie et santé au travail * Corneville-sur Risle (Eure)</b>
5 DECEMBRE 2013		Elbeuf	
21 JANVIER 2014	Lisieux		
6 FEVRIER 2014	Caen		
20 FEVRIER 2014			Journée préparatoire au congrès confédéral, lieu à définir
13 MARS 2014		Villers	
8 AVRIL 2014	Le Havre		
17 AVRIL 2014			Assemblée Générale de l'UmN, lieu à définir
1ER JUILLET 2014	Dieppe		
18 SEPTEMBRE 2014		Villers	
15 OCTOBRE 2014	Caen		
20 NOVEMBRE 2014		Rouen Elbeuf	
16 DECEMBRE 2014	Caen		

**\*Bulletin d'inscription et thème de la journée ont été reçus par les syndicats le 25 octobre.**

**Inscrivez vous nombreux !**

**L'Outil du Mét@llo :**

**La consultation du CE sur le plan de formation de l'entreprise**

L'UmN met à votre disposition un fichier Excel pour vous aider dans l'analyse de la formation professionnelle. Le CE (ou sa commission formation) peut demander à l'employeur sa déclaration 2483 sur la formation professionnelle. Le fichier implique de compiler chaque année cette déclaration (vous pouvez commencer en 2013 !)

<b>Données issues de la déclaration 2483</b>		<b>saisir les données dans cette grille</b>					
		2008	2009	2010	2011	2012	2013
B2a	nombre d'ouvriers (hommes)						
B2b	nombre d'ouvrières (femmes)						
B2c	nombre d'ouvriers (h) ayant eu une formation (plan, DIF, VAE, ...)						
B2d	nombre d'ouvrières (f) ayant eu une formation (plan, DIF, VAE, ...)						
B2e	nombre d'heures de formation pour les ouvriers						
B3a	nombre d'employés (hommes)						
B3b	nombre d'employées (f)						
B3c	nombre d'employés (h) ayant eu une formation (plan, DIF, VAE, ...)						
B3d	nombre d'employées (f) ayant eu une formation (plan, DIF, VAE, ...)						
B3e	nombre d'heures de formation pour les employés						
B4a	nombre de techniciens / agents de maîtrise (hommes)						
B4b	nombre de techniciennes / agents de maîtrise (femmes)						
B4c	nombre de TAM hommes ayant eu une formation (plan, DIF, VAE, ...)						
B4d	nombre de TAM femmes ayant eu une formation (plan, DIF, VAE, ...)						
B4e	nombre d'heures de formation pour les TAM						
B5a	nombre de cadres hommes						
B5b	nombre de cadres femmes						
B5c	nombre de cadres hommes ayant eu une formation (plan, DIF, VAE, ...)						
B5d	nombre de cadres femmes ayant eu une formation (plan, DIF, VAE, ...)						
B5e	nombre d'heures de formation pour les cadres						
B6a	nombre total de salariés hommes au 31/12						
B6b	nombre total de salariées femmes au 31/12						
B6c	nombre total de stagiaires hommes						
B6d	nombre total de stagiaires femmes						
B6e	nombre total d'heures de formation						
B6f	nombre de salariés ayant bénéficié du DIF						
B6g	nombre d'heures de formation au titre du DIF						
B6h	nombre d'heures ouvertes au titre du DIF						
C1	Montant des rémunérations versées (masse salariale)						
F12	Montant total des dépenses de formation						

➔ Le fichier vous permet de récupérer automatiquement les données suivantes et de suivre leur évolution au fil des années

Taux de participation financière (% de la masse salariale)
Dépense de formation par salarié (€)
Dépense de formation par salarié ayant eu une formation (€)
Durée moyenne d'un stage de formation (h)
Durée moyenne de stage pour un ouvrier (h)
Durée moyenne de stage pour un ETAM (h)
Durée moyenne de stage pour un cadre (h)
Espérance de formation (h)
Effort physique de formation
Effort physique de formation pour les ouvriers
Effort physique de formation pour les ETAM
Effort physique de formation pour les cadres
Effort physique de formation pour les hommes
Effort physique de formation pour les femmes

*Le fichier que nous mettons à votre disposition sur demande peut vous permettre de mettre en évidence de façon argumentée les insuffisances du plan de formation*

***Demandez la déclaration 2483 à votre employeur !***

***Utilisez les moyens à votre disposition pour l'analyser !***

Pourcentage de salariés ayant utilisé le DIF
Pourcentage de salariés ayant utilisé le DIF parmi ceux qui sont allés en formation
Durée moyenne d'une formation au titre du DIF (h)
Pourcentage des crédits utilisés par rapport aux crédits acquis
Part de l'utilisation du DIF dans la formation professionnelle continue dans l'entreprise
Part des crédits disponibles au titre du DIF par rapport au nombre total d'heures de formation