METAUX PICARDIE

UMM PICARDIE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

2017—1

Bonjour à toutes et à tous,

Après une période sans publication, nous relançons le journal de l'Union Mines Métaux Picardie dans une version électronique plus actuelle. Il a pour but d'informer les adhérents de l'actualité et de l'activité syndicale de la CFDT métallurgie en Picardie mais aussi fédérale et nationale. Nous devons être en permanence informés et formés, tout va très vite, les réformes s'enchainent depuis un certain temps et au vu des ordonnances de ces derniers jours portant sur la réforme du code du travail, cela ne va pas aller en s'arrangeant.

Devons-nous être surpris des ordonnances ? Je ne le crois pas il ne fallait pas s'attendre à un renforcement du dialogue social, la fusion imposée des instances représentatives du personnel (DP/CE/CHSCT), la modification du périmètre pour évaluer les difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un groupe fixé au plan national, ou le plafonnement des indemnités prudhommales pour n'en citer que quelques-unes ne vont certainement pas dans ce sens.

Nous faisons face dans bien des cas à un discours patronal de façade. Comment être attaché à plus de dialogue social tout en souhaitant moins d'élus et surtout pas de syndicat dans leurs entreprises ? En préférant mettre la pression et négocier en direct avec les salariés avec un rapport de force qui en devient complètement déséquilibré. Mais surtout il est illusoire de croire que cette réforme relancera l'emploi.

N'hésitez pas à nous faire parvenir des articles concernant l'actualité syndicale de votre section en informant le syndicat. Pour s'inscrire à ce journal électronique les secrétaires de syndicats sont chargés de transmettre à l'UMMP une liste d'adresses mail destinataires.

Si vous souhaitez inscrire d'autres personnes ou au contraire ne plus recevoir cette lettre, faites le savoir à votre secrétaire de syndicat et à l'union mines métaux Picardie :
ummpicardie@fgmm.cfdt.fr

Pour plus d'actualité, il existe également une page Facebook et un site internet
https://www.facebook.com/pg/CFDT-Metaux-Picardie-143675652711770/posts/?ref=page_internal

http://cfdt-metallurgie-picardie.fr/

Stéphane MACIAG

Photo du Bureau Régional élu le 17 novembre 2016

NOTRE STRUCTURATION

L'UMMP est une structure de liaison entre la fédération et les syndicats mais aussi de coordination, de représentation, et d'aide aux syndicats notamment sur le développement, la formation, l'organisation de journées thématiques et met en œuvre la politique fédérale . L'UMMP rassemble aujourd'hui 1 syndicat par département soit 3 syndicats de la métallurgie en Picardie : les syndicats Métaux Aisne, Métaux Oise et Métaux Somme.

Au sommaire,

- Mot du Secrétaire
- Contacts à retenir
- Représentativité Nationale
- Barèmes des rémunérations
- Projet Filière Automobile et Aéronautique en Picardie
- La Vie de nos sections syndicales
- Retour sur le rassemblement du 30 mars 2017 à Arras
- Circulaire fédérale sur la Convention Collective Métallurgie
- Souscription 2017
- Formations syndicales

Secrétaire Général UMM PICARDIE
Stéphane MACIAG
Tel: 07 81 43 95 66
Mail: ummpicardie@fgmm.cfdt.fr

Secrétariat UMMP
Magalie vous accueille
Tel: 03 44 55 19 75

Les membres du bureau régional Union Mines Métaux de Picardie.

Pendant deux jours vos élus au bureau régional de l'Union Mines Métaux Picardie ont travaillé le plan de travail d'Union Mines Métaux pour les 4 ans à venir

Session de travail des 19 et 20 avril à la bourse du travail à AMIENS.

CONTACTS A RETENIR

UNION MINES METAUX CFDT Picardie
Rue Fernand Pelloutier bourse du travail 60100 Creil
Secrétaire Général
Stéphane MACIAG
Mail: ummpicardie@fgmm.cfdt.fr
Tel: 07 81 43 95 66
Secrétariat UMMP
Magalie vous accueille
Tel : 03 44 55 19 75

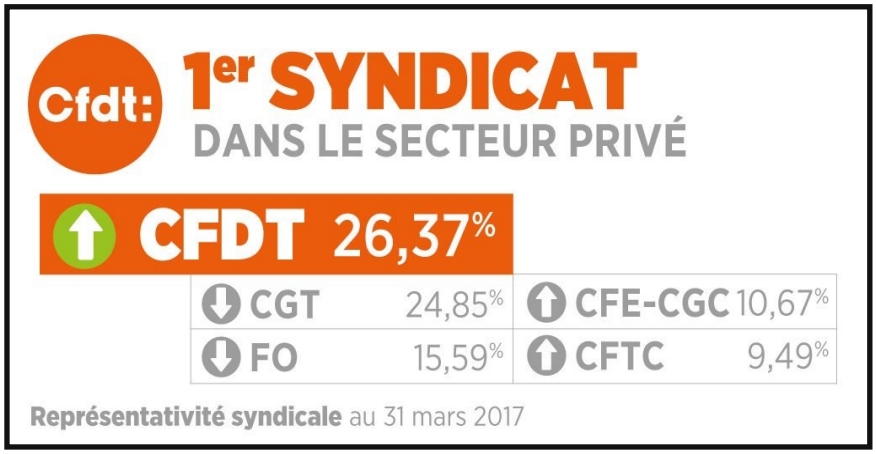
SYNDICAT CFDT METAUX AISNE
Secrétaire Général Franck Wnuczynski
45 rue de Guise
02100 SAINT QUENTIN
Tel: 03 23 68 15 38
Mail: cfdt-metaux-02@fgmm.cfdt.fr

SYNDICAT CFDT METAUX SOMME AMIENS
Secrétaire Général Jean-Luc Villet
28 rue Frédéric Petit
80000 AMIENS
Tel: 03 22 72 94 55
Mail: cfdt-metaux-80@fgmm.cfdt.fr

SYNDICAT CFDT METAUX Oise
Secrétaire Général Karim Nedjar
Rue Fernand Pelloutier – Bourse du travail
Tel: 09 52 50 36 03
Mail: cfdt-metaux-60@fgmm.cfdt.fr

SYNDICAT CFDT METAUX Oise
Annexe de BEAUVAIS ET ENVIRONS
Rue Jean Baptiste Baillère
60000 BEAUVAIS
Tel: 09 52 50 36 03
Mail: cfdt-metaux-60@fgmm.cfdt.fr

Représentativité Mars 2017



Le 31 mars 2017, la CFDT est devenue la première organisation syndicale représentative dans les entreprises du secteur privé. C'est historique pour le syndicalisme de notre pays et c'est un profond bouleversement du paysage syndical. Ce résultat est une juste reconnaissance du travail et des militants. Il nous reste à poursuivre des efforts dans la Métallurgie Picardie où nous restons 2ème.

Quelques pistes pour approcher un futur adhérent :

- **A l'occasion du travail fait lors des NAO lors d'une discussion informelle sur le sujet**
- **Rencontre des nouveaux embauchés en les proposant de les accompagner au quotidien**
- **Après avoir défendu un salarié menacé d'une sanction**
- **Après avoir amélioré les conditions de travail dans un secteur de l'entreprise**
- **Après avoir aidé un salarié à faire évoluer sa carrière**
- **Pour préparer les futures élections et proposer de devenir candidats lors d'une enquête CFDT ….**

BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ET VALEURS DU POINT DANS LA METALLURGIE (Ouvriers et ATAM)

Chaque année, les conventions collectives territoriales déterminent par coefficient les ressources annuelles minimum garanties. Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties territoriales de rémunération effective, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- Prime d'ancienneté de la convention collective territoriale (CCT),
- Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres prévue par la CCT.
- Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Négociation rémunération 2017

Les avenants et accords des CCT ont été signés :

- Pour l'Aisne et la Somme le 7 juin 2017 par la CFDT, la CFTC et FO
- Pour l'Oise le 22 mai 2017 par la CFDT, CFE-CGC, et FO.
- Pour le Vimeu le 02 mars par la CFDT, CFTC et CFE-CGC.
- Pour la Région Parisienne le 06 février par la CFDT

Accord étendu = applicable à l'ensemble des entreprises dépendant de la convention collective.
Accord non étendu = applicable aux entreprises adhérentes à la chambre patronale.

Convention	Valeur de point	Primes vacances	Prime de panier
Aisne	5,41 €	545,00 €	barème ACCOS
Amiens	5,41 €	-	6,90 €
Oise	5,07 €	-	7,20 €
Vimeu	5,69 €	-	5,5119 €
Région Parisienne	4,990077 €	-	6,7836 €

La Valeur du point de référence permet de déterminer les Rémunérations Minimales Hiérarchiques. Celle-ci servant de base de calcul pour la prime d'ancienneté. Les RMH tiendront compte des majorations de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5% pour les ouvriers.

REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (GAR) - METALLURGIE

Edition 2017

Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Echelon	Coefficient	Aisne 2017	Oise 2017	Amiens 2017	Vimeu 2017	Région parisienne Adm et Tech	Région parisienne Agent Maîtrise (sauf atelier)		Région parisienne Agents Maîtrise Atelier		Région parisienne Ouvriers	
I	1	140	17 764 €	17 764 €	17 764 €	17 764 €	17 931 €					O1	17 931 €
	2	145	17 833 €	17 859 €	17 833 €	17 796 €	17 951 €					O2	17 977 €
	3	155	17 845 €	17 874 €	17 845 €	17 850 €	17 976 €					O3	18 103 €
II	1	170	17 889 €	18 026 €	17 889 €	17 934 €	17 963 €					P1	18 097 €
	2	180	18 050 €	18 108 €	18 050 €	17 934 €	17 990 €						
	3	190	18 273 €	18 279 €	18 273 €	18 112 €	18 020 €					P2	18 193 €
III	1	215	18 857 €	18 718 €	18 857 €	18 593 €	18 546 €	AM1	18 546 €	AM1	19 843 €	P3	19 472 €
	2	225	19 392 €	19 085 €	19 392 €	18 947 €	19 380 €						
	3	240	20 381 €	19 800 €	20 381 €	19 982 €	20 629 €	AM2	20 629 €	AM2	22 073 €	TA1	21 659 €
IV	1	255	21 056 €	20 287 €	21 056 €	21 107 €	21 632 €	AM3	21 632 €	AM3	23 147 €	TA2	22 713 €
	2	270	21 990 €	21 010 €	21 990 €	22 193 €	22 910 €					TA3	24 054 €
	3	285	23 090 €	22 360 €	23 090 €	23 191 €	24 189 €	AM4	24 189 €	AM4	25 882 €	TA4	25 398 €
V	1	305	24 047 €	23 479 €	24 047 €	24 715 €	25 709 €	AM5	25 709 €	AM5	27 508 €		
	2	335	26 623 €	25 887 €	26 623 €	27 105 €	28 227 €	AM6	28 227 €	AM6	30 201 €		
	3	365	28 353 €	27 839 €	28 353 €	29 485 €	30 580 €	AM7	30 580 €	AM7	32 722 €		
	3	395	30 736 €	30 153 €	30 736 €	31 889 €	33 125 €	AM7	33 125 €	AM7	35 445 €		

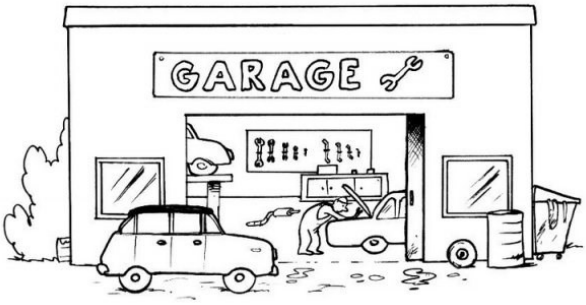
Ingénieurs et Cadres

Indice	Forfait en heures sur l'année entre 1 607h et 1 767h	Durée hebdomadaire de 35 heures	Forfait en heures sur l'année entre 1767h et 1 927h	Forfait en jours sur l'année (218 jours)	Forfait sans référence horaire
60+68	21 717 €	18 884 €	24 550 €		
76	24 272 €	21 106 €	27 438 €		
80	25 550 €	22 217 €	28 882 €	28 882 €	43 115 €
84	26 827 €	23 328 €	30 326 €	30 326 €	43 115 €
86	27 466 €	23 883 €	31 048 €	31 048 €	43 115 €
92	29 382 €	25 550 €	33 214 €	33 214 €	43 115 €
100	**31 937 €**	**27 771 €**	**36 103 €**	**36 103 €**	**43 115 €**
108	34 492 €	29 993 €	38 991 €	38 991 €	43 115 €
114	36 408 €	31 659 €	41 157 €	41 157 €	43 115 €
120	38 324 €	33 326 €	43 323 €	43 323 €	43 115 €
125	39 921 €	34 714 €	45 128 €	45 128 €	45 128 €
130	41 518 €	36 101 €	46 933 €	46 933 €	46 933 €
135	43 115 €	37 491 €	48 739 €	48 739 €	48 739 €
180	57 487 €		57 487 €	57 487 €	57 487 €
240	76 649 €		76 649 €	76 649 €	76 649 €

REMUNERATIONS Services de l'Automobile
Conventions Collectives Nationales

Edition 2017

Ouvriers et Employés			Maîtrise			Cadres	
1	1 495 €		17	1 754 €		I A	2 120 €
2	1 510 €		18	1 798 €		I B	2 245 €
3	1 526 €		19	1 847 €		I C	2 371 €
4	1 547 €		20	1 874 €		II A	2 494 €
5	1 573 €		21	1 931 €		II B	2 743 €
6	1 605 €		22	1 998 €		II C	2 993 €
7	1 636 €		23	2 120 €		III A	3 242 €
8	1 686 €		24	2 245 €		III B	3 492 €
9	1 740 €		25	2 371 €		III C	3 742 €
10	1 779 €					IV A	3 991 €
11	1 826 €					IV B	4 240 €
12	1 874 €					IV C	4 491 €
						V	4 991 €



Information pour les Services de l'Automobile

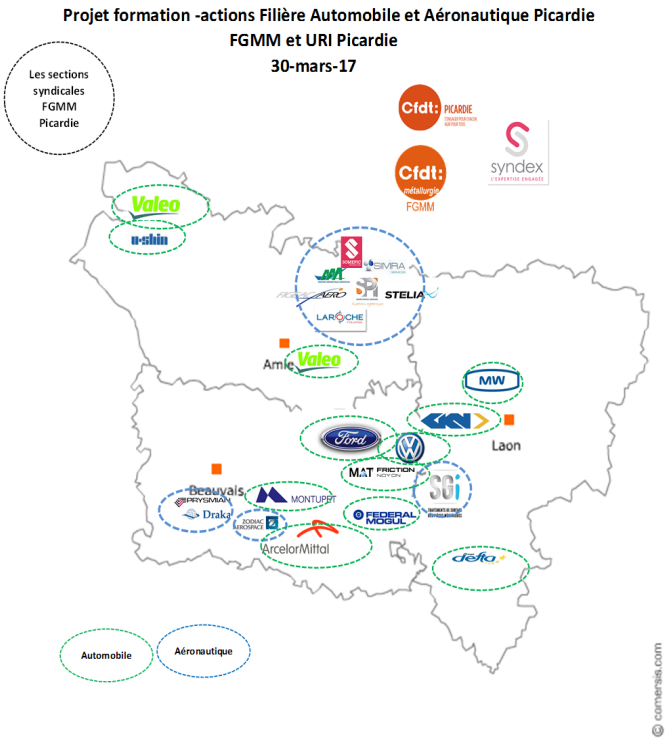
La négociation sur les salaires minima de la branche des services de l'automobile pour l'année 2018 ont eu lieu le Mardi 11 juillet 2017. Toute les organisations syndicales ont formulé leurs propositions avec des augmentations comprises entre 1.7% et 2%.

Après une suspension de séance, la patronat proposait 0.8% . Les organisations syndicales ont toutes dénoncé la faiblesse du chiffre annoncé. Sans plus de discussion, la partie patronale a renvoyé la négociation à la prochaine séance de commission paritaire nationale, qui a eu lieu le 19 septembre dernier.

A suivre,

Le projet Filière Automobile et Filière Aéronautique en Picardie.

Ce projet qui s'inscrit dans le programme de travail de l'Union mines métaux Picardie a été mené de janvier à juin 2017, avec 21 sections : 11 dans l'Auto, et 10 dans l'Aéro (dont 7 sur le pole Albert-Méaulte). Ces 21 sites regroupent en 2017 près de 6500 emplois actuellement (dont : près de 3000 sur l'aéronautique, soit 61% des emplois picards sur cette filière ; dont près de 2600 dans la filière industrielle automobile et 900 dans les services de l'automobile). Il a été réalisé en commun avec l'URI Picardie. Le cabinet Syndex a assuré un appui technique en formation et en aide au diagnostic.



Les différentes sections rencontrées : VGF—GKN Ribemont—Magneto Wheels

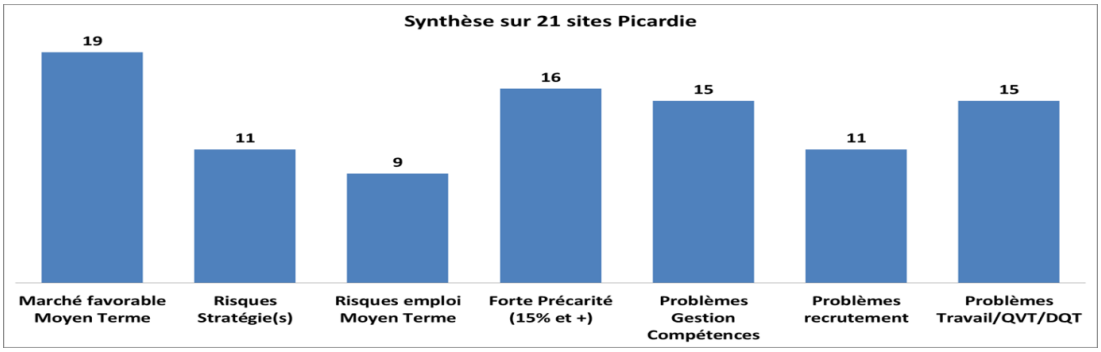
Section Aéro Méaulte
Stélia, AAA, Somepic, SPI, La Roche Industrie

Pour faire suite aux travaux sur les filières automobiles et aéronautiques de Picardie, l'UMMP et l'URI de Picardie en collaboration avec le cabinet Syndex ont organisé un rassemblement le 26 juin au Centre de Montdidier. Les militants des 21 sections syndicales de la métallurgie ayant participé à ces travaux ont répondu nombreux à l'appel.

Lors de cette journée nous avons présenté les synthèses, obtenues après deux rencontres de chaque section syndicale, tant économiques au regard des évolutions que d'un point de vue du dialogue social des entreprises (avec un état des lieux des informations, consultations et des bonnes pratiques).

Nous avons abordé les enjeux et perspectives en termes d'emploi, de GPEC, de compétences, de formation professionnelle, de conditions de travail et de QVT. Nous avons argumenté les préconisations CFDT au niveau territorial sur l'ensemble de ces sujets. Cette journée s'est conclue par une table ronde avec l'ARACT, l'UIMM et la DIRECCTE des Hauts de France.

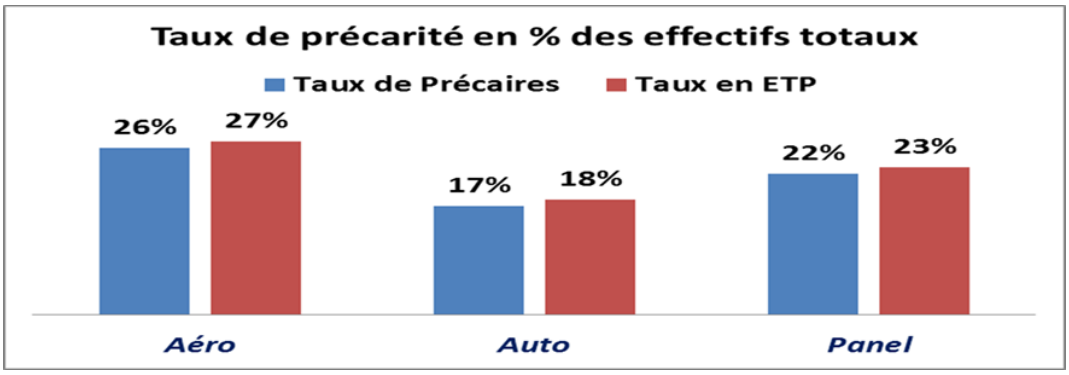
Les principaux éléments de synthèse



SS Arcelor Mittal

Les perspectives de marché à moyen terme sont bonnes pour 90% des sites/entreprises du panel. Cependant 4 sites sont dans des perspectives plus incertaines (choix stratégiques des directions/groupes, choix en localisation en France ou à l'étranger, ou dans la relation avec leurs sous-traitants) ;

Le recours à la précarité est élevé et croissant (27% sur l'aéro et 17% sur l'auto dans notre panel et donc des taux de 28 à 45% chez les ouvriers)… et ce, malgré ces perspectives économiques de moyen terme favorables pour la plupart.



SS SGI Villers Cotterêts

Les départs de CDI d'ici 2020/2021 seront au moins de 10% en moyenne, du coup, même en tenant compte de gains de roductivité élevés, les besoins potentiels en recrutement durable sont conséquents (de l'ordre de 19% sur le panel automobile). Le recours maintenu élevé à l'intérim serait contreproductif. Le turnover des intérimaires génère des contre couts. Il oblige à des temps de formation renouvelés, et augmente la perte de compétences. Cette précarité n'attire pas et renforce les problèmes d'attractivité de la branche. Ce recours à l'intérim excessif démotive les salariés en CDI, à qui, par ailleurs, peu de parcours d'évolution sont proposés.

Les besoins en GPEC et en GPECT (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Territoire) sont élevés. Les problèmes de contre-performances issus de la précarité, dont turn over, parallèlement à l'absence de GPEC sont importants. L'absence de parcours pour les CDI, de préparation aux mutations des emplois, des problèmes de recrutement issus d'insuffisance en personnes formées ou de formations inadaptés, ou encore de problèmes d'attractivité renforcent le poids de métiers sous tension pour lesquels des solutions de très court terme sont privilégiées (sous traitance, débauchages, CDI intérim…)

L'intensification du travail a augmenté les troubles musculo squelettiques. Le mal-être au travail qui ressort des 2/3 de notre panel exprime clairement des insuffisances managériales, un manque de reconnaissance, de capacité d'agir, un empêchement de bien faire son travail et un défaut de lien avec les autres dans l'organisation des sites et leur management. Nous notons aussi une amélioration des conditions de travail sur plusieurs sites, qui résulte et des démarches CHSCT et d'évolutions dans le management (nouveaux managers avec abandon de la gestion stressante précédente, voire ouverture de dialogue social). Par contre le taux d'inaptitude au travail s'accroit sur plusieurs des sites.

L'inaptitude au travail n'est pas nouvelle, mais les objectifs de performance, la réduction des effectifs, l'allongement de la vie professionnelle, et la disparition des postes « plus doux » complique la recherche de postes adaptés. **Les besoins et enjeux de QVT/DQT sont donc très importants dans 15 des 21 sites, tant en terme de condition de travail / vie au travail que de couts.**

Le dialogue social est plutôt faible, avec des informations pauvres et en dessous de la loi, Peu de mise en œuvre de BDES (base de données économique et sociale), et d'information consultation sur les orientations stratégiques (loi « LSE » de 2013), ni plus largement des temps d'information et consultation de la « LDSE » (loi dite Rebsamen de 2015). Ce projet et les formations CFDT contribuent à une meilleure mise en œuvre des droits des CE/CCE sur 2017.

Les préconisations et revendications CFDT dans le dialogue social territorial

Le Comité de pilotage a ressorti de ce projet plusieurs axes qui seront portés vers les pouvoirs publics et dans les commissions paritaires. La CFDT s'exprimera clairement :

Pour un développement de la GPEC dans les entreprises et de la GPECT dans des projets Trans entreprises.

Pour des projets coopératifs permettant de régler les besoins recensés sur le panel: *en conducteurs de ligne, en maintenance, avec un besoin en compétences et formation mécanique pour ces emplois, en ajusteurs,* ***Pour une offre de formation renforcée et adaptée en robotique dans la mesure où le besoin est plus pratique que les formations réalisées trop théorique et orientées sur la programmation****, et* ***pour une offre de formation visible répondant aux besoins en pratique du digital (usine du futur)***

Pour la construction de parcours territoriaux dans le cadre de GPECT ciblées sur ces métiers, afin d'attirer les compétences dans les TPE/PME. Des projets expérimentaux sont à explorer.

Pour la mise en œuvre de la Qualité de la vie au travail dans des démarches de DQT (Dialogue sur la Qualité du Travail)

Ce projet action a des suites

Un appui technique aux sections du projet se poursuit (dont dans la mise en œuvre de l'information consultation sur les orientations stratégiques). Il pourrait être élargi. L'offre de formation de l'UMMP pour fin 2017 et 2018 intégrera des réponses aux besoins exprimés. Le groupe CFDT sur le bassin d'Albert-Méaulte va poursuivre ses travaux et démarches inter section

Sur les enjeux de la qualité de vie au travail une réflexion est en cours entre l'union mines métaux Picardie et l'ARACT afin de déployer un projet de mise en œuvre d'espaces de discussions pour 2018

Pour la CFDT Il faut promouvoir les moyens pour les salariés de se reconnaître dans ce qu'ils font, et d'en tirer de la fierté, mais aussi avancer par le développement des compétences et de la capacité d'agir. Renforcer l'expression des salariés pour assurer l'efficacité de l'organisation du travail, le bien-être et la santé, et participer aux décisions de leur travail. Une démarche de ce type est menée par l'ARACT et portée par la CFDT sur une des entreprises du panel. Une démarche qui cherche à régler les problèmes du travail dans l'intérêt des salariés, assurera une meilleure efficacité du travail et donc une amélioration du bien-être au travail. Mener des expérimentations et généraliser des démarches de ce type nous apparait une nécessité au regard du diagnostic qui ressort de ce projet.

Encourager et intégrer des démarches de DQT/QVT dans les programmes de formation, d'action et d'appui aux entreprises existants, et même chose en ce qui concerne l'articulation stratégie et GPEC. Nous proposons que ces démarches soient inscrites dans les programmes régionaux « industrie du futur », dans les formations et appuis conseil aux entreprises .

Pour une démarche commune et une réactivation de la charte Stelia et ses sous-traitants sur le pole Albert Méaulte.

Stelia lance un grand chantier d'investissement dans la cadre de « l'usine du futur », pour pouvoir sortir les pointes d'avion aux cadences demandées par le client Airbus. Pour la CFDT, il convient de partager les effets de la stratégie et de la GPEC du donneur d'ordre Stelia sur les métiers, l'emploi et les compétences du bassin d'emploi sans oublier les sous-traitants.

Une charte aéronautique avait vu le jour sur le bassin d'Albert en 2010 : « achats responsables », « anticiper les mutations », « partage équitable de la richesse produite » ; « le développement des compétences », « la sécurisation des parcours professionnels », et des « initiatives novatrices »… Pour la CFDT, Il faut accentuer la collaboration entre donneur d'ordre et sous-traitants et réactiver la charte. Dans un contexte de forte visibilité sur le carnet de commandes à 10 ans, des contrats courts « dit de délestage » se multiplient. Ce qui ne facilite pas la visibilité des sous-traitants et de ses salariés. La région pourrait être l'initiateur de cette réactivation et évolution de la charte, en lien aussi avec les actions de la profession (UIMM, Gifas…) sur des grappes d'entreprises.

Merci à l'ensemble des 21 sections syndicales qui ont participé et nourri nos travaux et les membres du comité de pilotage qui ont rencontrés les sections : Didier, Malik, Alexandre, Frédéric, Stéphane, Frédéric Bricnet et Franck Dequidt (Syndex). Ce n'est qu'un début, continuons l'action !

DOUCE Hydro, reprise partielle de l'activité

Alors qu'ils ont chômé suite à la chute du marché pétrolier pendant près de 2 ans, les salariés de l'usine de fabrication de vérin hydraulique dont la qualité est reconnue à travers le Monde, semble apercevoir une embellie grâce à la reprise partielle de l'activité.

En appui de son DS, le Syndicat Métaux Somme a souhaité rencontrer le PDG de cette entreprise, qui n'a pas donné suite à la sollicitation. Bien dommage quand on sait que, depuis plusieurs mois, les équipes CFDT du Syndicat à l'UMM Picardie en relation avec Syndex travaillent sur ce dossier en partenariat avec les pouvoirs publics.

La CFDT semble plus inquiète que le PDG de cette entreprise de la perte de savoir-faire dû au départ de plusieurs salariés expérimentés. En 2 ans, Douce Hydro est passée de 204 à 123 salariés (départs volontaires, ruptures conventionnelles et 15 licenciements économiques).

La Vie de Nos Sections

Whirlpool signature d'un accord de reprise

Whirlpool a annoncé, mardi 12 septembre, la signature d'un accord avec l'entreprise WN, pour la « ré-industrialisation » du site d'Amiens, promis à la fermeture en juin 2018.

Rétrospective

Le projet, qui avait été approuvé à l'unanimité par l'intersyndicale de Whirlpool en août, « permettra la création de 277 emplois à terme ». Ce site de fabrication de sèche-linge emploie 290 salariés et une moyenne de 150 intérimaires. Il fait également travailler une soixantaine de personnes de Prima, le sous-traitant principal en injection plastique.

Whirlpool avait annoncé le 24 janvier la délocalisation de la production à Lodz, en Pologne, pour des raisons de rentabilité. En pleine campagne présidentielle l'avenir du site d'Amiens a été au cœur de débat houleux entre Emmanuel Macron et Marine Le Pen.

Ré ndustrialisation du site

Nicolas Decayeux, avait déposé une offre en juin. Il fait savoir qu'il implantera « progressivement ses activités sur le site à partir du premier trimestre 2018, parallèlement aux activités de production de Whirlpool ». Le site accueillera une diversité d'activités :

« Une activité industrielle propre pour la fabrication de chargeurs pour véhicules électriques et de casiers intelligents réfrigérés destinés aux marchés médical, alimentaire, ainsi que la restauration et l'agriculture ».

Et « un modèle innovant de site de production collaboratif pour les TPE/PME des secteurs de l'équipement, de l'aménagement et du mobilier urbain ». Sans oublier le projet « d'open factory »

Whirlpool annonce qu'il « soutiendra ce nouveau projet WN, avec toutes les ressources et les actifs nécessaires à sa réussite ». Monsieur Decayeux annonce que d'autres sociétés pourraient s'implanter sur le site de Montiéres en cohabitation afin d'occuper un maximum de surfaces sur les 55000 m2 existant.

Un point-info-conseil (PIC), a été mis en place, pour que chaque salarié de Whirlpool, puisse s'orienter sur leur futur emploi par le biais d'atelier préparatoire. (Préparation entretien d'embauche ; CV ; Formation ; etc.). Egalement, un cabinet en place sur le site, travaillant sur la loi Florange et chargé du recrutement pour WN. Une commission de suivi a été mise en place pendant toute la durée de reclassement, afin de suivre chaque salarié. Les salariés Whirlpool restent confiants et à la fois très satisfaits sur la réindustrialisation du site par WN (Nicolas Decayeux), qui reste un projet ambitieux.

Du coté CFDT les copains ont envie d'y croire, « Personnes d'autres, en France à ce jour, nous a proposé une solution face à la délocalisation de Whirlpool, quand on voit les chiffres du pôle emploi sur le bassin des Hauts De France, on ne va pas (hésiter) faire la fine bouche, On va y aller et on va y croire et tous ensemble ».

Les militants CFDT et les autres organisations syndicales ont répondu avec courage et détermination pour la sauvegarde des emplois.

La vie de vos sections

Carton plein pour Zehnder

La jeune section Zehnder Vaux-Andigny s'est présentée pour la 2ème fois consécutive aux suffrages des salariés de cette usine de radiateurs décoratifs haut de gamme.
Un léger gain de représentativité (24%, +2% VS 2015), mais surtout, 5 élus parmi les 5 militants inscrits sur les listes le 11 mai dernier. C'est un carton plein qui met du baume au cœur à toute l'équipe et un poids suffisant pour obtenir les postes de Trésorier titulaire et adjoint.
Il n'en est pas moins que la tâche reste grande pour continuer à convaincre et syndicaliser les salariés sympathisants.
L'objectif est atteint, l'ambition est de continuer sur cette bonne dynamique et de montrer que nos valeurs et manière d'agir sont reconnues et appréciées.

Howden dans la tourmente

Malgré une politique de cashpooling plus que positive et un site amorti depuis fort longtemps, le groupe Howden, fabricant de compresseurs d'air, a déclenché un énième plan social qui fortement impacter le site de Nogent, dans l'Oise.

Ce plan concerne une cinquantaine de personnes, principalement en R&D, Bureau d'Etude et services supports.
Ce nouveau PSE risque, à terme, de mettre en péril le site et sa pérennité.
Bien trop souvent, un site sans R&D et sans Bureau d'étude, n'est plus qu'une machine à produire, facilement délocalisable et délocalisé pour de soit disant raisons de rentabilité économique.
La question est : « **pourquoi Nogent, alors que le taux de rentabilité est l'un des plus élevé du groupe, quand il a la charge de travail ? Pourquoi Nogent, alors que la Hollande ne maitrise pas complètement la fabrication Nogentaise ? »**
En réponse à ces questions, les raisons avancées par la Direction sont :

- une réduction importante de la charge de travail, notamment en usinage, qui est d'ailleurs assez inégalement repartie dans le groupe (????)
- Un besoin de rationaliser les couts, principalement sur les services supports,
- Un ralentissement de la demande mondiale en compresseur…..

Mais, du coup, où en est-on de :
La recherche de nouveaux marchés, de la diversification de notre offre de produits ? (pile à combustible…etc.)
De la mise en place d'une réelle politique de gestion des compétences ?
La perte de celles-ci, au sein de l'entreprise, n'a pas joué en faveur du maintien de la compétitivité des produits de cette entreprise, de leur qualité. Elle a également dégradé les délais de livraison clients, augmentant de ce fait les frais d'affacturage.
En face de ce projet, les Elus CFDT restent les garants du respect des lois et des modalités de ce énième plan et leurs probables conséquences pour la pérennité du site.

Retour sur le rassemblement du 30 mars 2017

LA CFDT au cœur du travail

Pour les élu(e)s d'entreprises et d'administrations et les mandaté(e)s, les deux Unions régionales interprofessionnelles CFDT du Nord - Pas de Calais et de la Picardie ont organisé un grand rassemblement, le 30 mars 2017 à Artois Expo à Saint-Laurent-Blangy. L'UMM Picardie et Nord Pas-de-Calais ont tenu ensemble un stand très prisé.

Cfdt: métallurgie

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

Le projet CFDT pour les salariés

La branche de la Métallurgie renégocie sa convention collective, ou plus exactement son « dispositif conventionnel », comprenant ses 78 conventions collectives.

En juin 2016, les cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO) et l'UIMM ont convenu par accord d'une méthode et des thèmes à négocier.

UNE NÉGOCIATION SUR 11 THÈMES

1. Architecture du dispositif et gouvernance de la négociation collective.
2. Classifications.
3. Organisation du travail/temps de travail et déplacements.
4. Santé au travail/Conditions de travail/Qualité de vie au travail.
5. Relation individuelle de travail (période d'essai, préavis, indemnités de rupture...)
6. Emploi/formation professionnelle.
7. Protection sociale.
8. Éléments de rémunération, dont l'épargne salariale.
9. Dialogue social en entreprise.
10. Champ d'application professionnel de la branche.
11. Entrée en vigueur du dispositif conventionnel et droit transitoire.

L'accord de méthode prévoit aussi que les textes ne seront mis à signature qu'après la négociation des 11 thèmes. C'est donc à la fin du processus que la CFDT évaluera si cet ensemble représente globalement un progrès ou non pour les salariés de la Métallurgie. C'est une négociation au long cours. Les thèmes 1 et 2 sont en cours de négociation. Les autres n'ont pas encore été abordé.

Le système actuel

76 conventions collectives territoriales.

1 convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

1 convention collective des salariés de la sidérurgie.

Soit 78 conventions collectives.

À cela s'ajoute une trentaine d'accords nationaux sur les classifications, la formation professionnelle, le temps de travail, les déplacements, l'égalité professionnelle...

Pourquoi cette négociation ?

Pour améliorer le système de classifications, prendre en compte les métiers d'aujourd'hui et de demain, tenir compte des évolutions du travail et de son organisation.

C'est pourquoi la CFDT, ainsi que d'autres organisations syndicales en demandent l'ouverture depuis longtemps.

Les objectifs de la CFDT

Obtenir une convention collective nationale de haut niveau applicable à l'ensemble des salariés de la Métallurgie.

Améliorer le système de classifications en proposant un système unique pour les cadres et les non-cadres, plus précis et plus transparent que le système actuel.

Obtenir une protection sociale de bon niveau pour tous les salariés de la Métallurgie.

La CFDT revendique aussi la mise en place d'un Plan épargne retraite collectif et un Compte épargne temps interentreprises.

Faut-il craindre cette négociation ?

NON. *Certes, le changement potentiel est colossal (nouvelles classifications, nouvelles grilles de rémunérations minimales, nouvelles règles conventionnelles). Comme toute négociation, elle entraînera des remises en cause et créera des opportunités de progrès pour les salariés. C'est bien animée de ce désir d'amélioration que la CFDT évaluera, si globalement les avancées obtenues sont supérieures aux concessions.*

Que se passera-t-il si la négociation échoue ?

Les conventions collectives actuelles continueront à s'appliquer.

La négociation sur les classifications a-t-elle pour but de remettre en cause les évolutions de carrière ?

NON. *Comme dans le système actuel de classification, la négociation conserve la logique d'attribution d'un coefficient en fonction de l'emploi tenu.*
De plus, la CFDT revendique que l'ensemble des compétences mises en œuvre, même de façon ponctuelle, soient reconnues et valorisées. Elle demande que chaque emploi fasse l'objet d'une fiche descriptive, mise à jour de façon régulière, sur laquelle tout salarié pourra s'appuyer. Elle réclame que les compétences mises en œuvre soient valorisées tout au long de la carrière des salariés et permettent une progression régulière.

Que va devenir la prime d'ancienneté ?

Ce sujet n'a pas encore été abordé dans la négociation. Il le sera dans le 8e thème (éléments de rémunération).
La CFDT ne demande pas de réforme de la prime d'ancienneté. Le patronat en souhaite une.
La CFDT a conscience du poids de cette prime pour de nombreux salariés, elle ne pourrait entrer dans une telle discussion que s'il y avait une contrepartie conséquente pour les salariés.

Les accords de l'entreprise seront-ils remis en cause ?

NON. *Par exemple, si les nouveaux accords de branche prévoient une protection sociale ou un Plan épargne retraites complémentaire interentreprises, les accords d'entreprise ou de groupe ayant un niveau supérieur à celui de la branche continueront à s'appliquer.*

Souscription 2017—Résultats

Un lot national a été gagné dans l'Aisne par un salarié de l'Entreprise Tatasteel (1 caméra sport).

Pour rappel, l'UMM Picardie a offert des enceintes Bluetooth aux syndicats afin de rajouter des lots supplémentaires.

FORMATIONS SYNDICALES : S'ARMER en se FORMANT

Les inscriptions sont à faire auprès de l'UMMP en informant ton syndicat. Il est préférable de le faire le plus tôt possible et de toute façon au moins un mois avant la session.
Il est possible de se préinscrire par courriel, par téléphone, en envoyant ensuite son bulletin d'inscription.
Le bulletin est disponible sur demande à l'Union Mines Métaux. Il est également renvoyé aux équipes à chaque lancement de formation.

Prochaines sessions 2017

CHSCT Niveau 1 1ère partie, du 17 au 19 octobre à St Quentin
CHSCT Niveau 1 2ème partie, dates à définir à St Quentin
Protection sociale, 18 et 19 octobre à Amiens
Agir dans les IRP, 16 et 17 novembre à St Quentin
1ère formation des militants, 21 et 22 novembre à Beauvais
Agir dans le CE, du 11 au 13 décembre à Amiens
Le programme 2018 pour les formations syndicales sera bientôt disponible.

Nous restons bien entendu, disponibles pour toute question concernant la formation syndicale.

UNION MINES MÉTAUX PICARDIE

Sécrétaire général :
Stéphane MACIAG

Champ géographique : Aisne, Oise, Somme

UMM CFDT PICARDIE
3e étage
10 rue Fernand Pelloutier
60100 CREIL

ummpicardie@fgmm.cfdt.fr

Tél: 03 44 55 19 75 / 07 81 43 95 66

Cfdt:

1ER SYNDICAT DU PRIVÉ

MERCI

Un grand merci aux 1 340 000 salariées et salariés qui nous ont accordé leur confiance lors des dernières élections professionnelles.

Notre 1re place est historique !