Mensuel des
Métallurgistes
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

N°43 • Juillet | Août 2020



DOSSIER
LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

TERRAIN
NOKIA : ÉNIÈME RESTRUCTURATION POUR LES ACTIONNAIRES

42e CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER

la cgt métallurgie

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

sommaire

Actualités

4 **Métallurgie**
L'industrie de demain se construit aujourd'hui

5 **Actu**
La Covid 19 : un outil au service du capital

6 **Histoire**
Ingés, cadres, techs de la métallurgie

7 **Terrain**
Nokia : énième restructuration...

Dossier

9-11 **Activités sociales et culturelles**

Vie syndicale

12-13 **Campagne**
Une campagne de communication confédérale sur la syndic...

Politique revendicative

14 **Droits**
Prise en charge de l'acativité partielle

15 **Travail**
La croisade des congès payés

Photo de couverture :
© Alaoua Sayad

Mensuel des métallurgistes
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 -, 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr
Directeur de publication : **Frédéric Sanchez**
Maquette : **Sandra Bouzidi**
Conception : **Christine Euzèbe**
Impression : **Rivet Edition**
Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474

éditorial



Denis Leblanc,
membre du Bureau fédéral

Pas de fatalité, impulsons les luttes

Ça va saigner prévoit le gouvernement qui, par coup de distribution de plusieurs dizaines de milliards, met des pansements sur les points d'hémorragies. Dans la métallurgie, il injecte des milliards pour soutenir les filières industrielles mais cela n'empêchent pas les annonces de PSE. Face à ces attaques patronales au service du capital, les salariés s'organisent avec leur syndicat CGT et parfois les autres organisations syndicales.

Si les signes pour la rentrée ne sont pas très optimistes, rien n'est écrit d'avance. Aussi, organisons nous avec les salariés pour partager notre jour d'après et proposer la réduction du temps de travail avec les 32h et s'il faut aller au delà pour atteindre le plein emploi, pourquoi pas 30 ou même 28h ? Pour gagner le plein emploi, il va falloir construire la lutte dès à présent. Celle-ci passe par des débats avec les salariés et le renforcement de notre organisation syndicale. La FTM s'est donné l'objectif de gagner 4 000 syndiqués supplémentaires d'ici le 42ème congrès qui se déroulera du 1er au 5 février 2021 à Montpellier.

Même si la crise sanitaire a une nouvelle fois perturbé le calendrier des négociations sur la Convention Collective Nationale, pour inverser l'orientation rétrograde pour les métallos de demain, il faut que chaque syndiqué s'empare des thèmes de la négociation pour en débattre avec son entourage et faire boule de neige, afin de construire la riposte. La journée d'action du 9 juin, n'a pas été à la hauteur dans toutes les régions, pour autant des initiatives construites avec les syndicats ont permis d'interpeller les UIMM locales. Ne lâchons pas la pression.

Alors oui, dès à présent commençons à construire nos assemblées générales de rentrée autour de quelques axes qui ne sont pas exhaustif.

- **La mise en débat de la convergence des luttes avec la proposition d'une journée d'action de toute la CGT à la rentrée, avec la question du temps de travail et des salaires pour sortir de la précarité et vivre dignement.**
- **La mise en débat d'une journée d'action d'ici la fin d'année autour de la CCN, pour combattre la régression sociale.**
- **Renforcer la CGT, par des campagnes de syndicalisation dans toutes les entreprises.**

L'avenir nous appartient, donnons nous les moyens de le rendre meilleur, impulsons les luttes.

Métallurgie

L'**industrie** de demain se construit **aujourd'hui**

Alors que les licenciements se multiplient, le gouvernement prétend s'engager à les contrer pour limiter la casse. En réalité, il cherche surtout à anticiper la réduction des dépenses publiques. Pour cela, Emmanuel Macron a loué les mérites de « *l'extraordinaire travail* » imposé dans la métallurgie. Tout a bien été orchestré. Le manifeste de préconisations, conclu le 18 mai dernier, entre patronat et trois syndicats de la branche (FO, CFDT et CFE-CGC), a été envoyé au gouvernement dans la foulée. Celui-ci s'en est emparé pour servir de « *modèle* » dans les discussions entre partenaires sociaux et gouvernement sur la préservation de l'emploi.

Anticiper la crise ?

La crise de 2008 a laissé des traces. Anticipant les conséquences de la crise sanitaire sur le secteur, le patronat de la métallurgie a pris les devant et a soumis aux syndicats une série de « *propositions pour une reprise de l'activité industrielle en vue de préserver l'emploi, les compétences et construire l'industrie de demain* ». L'objectif affiché est d'éviter les fermetures d'entreprises et les suppressions d'emplois pour faciliter la reprise et ne pas perdre les compétences. L'objectif est louable, mais les solutions patronales n'ont pas changé. Si le texte propose un soutien à l'embauche des jeunes, des mesures pour l'alternance et des dispositions pour faciliter l'accès à des formations le temps de la baisse d'activité, l'objectif principal du dispositif est la baisse de 40% de la masse salariale. Dans le monde d'après, l'UIMM poursuit donc sa chasse au « *coût du travail* ». Nous nous préférons chasser le coût du capital.

Toujours les mêmes recettes

Le futur projet d'accord, (grâce en outre, aux accords « Macron » de performance collective) donne la main aux entreprises touchées par la crise pour réduire le temps de travail, les salaires et aggraver les conditions de travail. Aussi, tout en demandant la prolongation du dispositif d'activité partiel jusqu'à la fin de 2020, l'UIMM avance l'idée de la mise en place d'une nouvelle activité partielle de longue durée avec une réduction temporaire du temps de travail défini pouvant aller jusqu'à 40%. Le manifeste de la métallurgie propose pour l'indemnisation « *que l'Etat et/ou l'Unedic (financement paritaire) prenne(nt) en charge l'indemnisation versée aux salariés* ». Très bonne idée a répondu le gouvernement qui s'est empressé d'ouvrir des négociations dans ce sens. Ce projet d'accord ouvre donc la porte au recours au chômage partiel de longue durée avec une baisse de salaire sans aucune garantie et sans engagement sur le maintien de l'emploi à la sortie du dispositif. Avec ce nouveau dispositif de « *préservation de l'emploi* », parallèle à celui de chômage partiel actuel, l'indemnisation pourrait être seulement comprise entre 57 et 70 % du salaire brut. Un sacré manque à gagner pour le pouvoir d'achat de milliers de salariés alors qu'aucunes contributions financières des entreprises ne sont sollicitées.

Construire localement des propositions pour une relance industrielle

C'est pour cette raison que la CGT n'a pas signé ce manifeste. D'autant que, les premières discussions autour des propositions pour le plan de relance industrielle annoncent la couleur. Si officiellement, le délégué général de l'UIMM, Hubert Mongon souhaite aborder la relocalisation, la souveraineté, la transition écologique, technologique et numérique, dans les faits, il a déjà balayé la proposition de la CGT de pousser les donneurs d'ordres à favoriser leur approvisionnement chez des sous-traitants locaux. Son argument ? Ne pas répercuter le coût plus élevé de la main d'œuvre sur les prix. Seul point positif qui peut permettre d'avancer sur des propositions concrètes, l'UIMM a accepté de réaliser un diagnostic de la situation actuelle des filières et d'avoir un état des lieux sur les perspectives industrielles en France. Malgré les congés, même raccourcis, qui s'annoncent, les syndicats ont donc du pain sur la planche pour aller à la rencontre des salariés et construire des propositions concrètes sur chaque site, dans chaque territoire, dans chaque filière pour peser sur le plan de relance à la hauteur des enjeux économies, sociaux et environnementaux. Pour se faire, les syndicats peuvent s'appuyer sur le travail de reconquête industrielle et les négociations sur le futur dispositif conventionnel engagés depuis plusieurs années par la fédération mais aussi sur la crise sanitaire qui a révélé les failles de l'absence de politique industrielle à l'échelle nationale et européenne. Les cartes ont été redistribuées. Il s'agit maintenant d'organiser (et de gagner) la partie !

Stéphane Flégeau, *Secrétaire général adjoint*
en collaboration avec ***Marie Vergnol***

La **Covid-19** : un outil au service du capital ?

Un virus peut être une arme de destruction massive. Notre histoire est jalonnée, de loin en loin, de périodes d'épidémies dévastatrices.
Malgré tout, les peuples, après bien des souffrances et de morts, s'en relevaient. Les années qui suivaient étaient consacrées à restaurer la situation d'avant pour de nouveau construire un monde meilleur.

Aujourd'hui, avec les progrès immenses de la médecine on aurait pu croire que de telles périodes n'existaient plus que dans les manuels d'histoire. Et bien, que neni et la dernière en date que nous visons toujours est là pour nous le rappeler.

Alors de nombreuses questions se font jour, telles :
- Les raisons de cette pandémie ?
- Pourquoi une contamination mondiale ?
- Comment a-t-elle été gérée, par l'Etat et les services de santé ?
- En tirerons-nous tous les enseignements et construirons-nous un monde meilleur ?

Ce que nous pouvons déjà affirmer c'est qu'à la crise sanitaire est venue se rajouter celle économique, industrielle et sociale.
On peut penser qu'on sortira de cette pandémie, mais comment croire qu'on sorte de la crise économique sans que le monde du travail y laisse des plumes ?
Les suisses disent : « il y a du bon dans tout », sans doute et bien que tous les patrons ne le soient pas, cette devise est collée au fronton de leurs bureaux.

Profiter d'une période où les préoccupations des travailleurs, des citoyens sont tournées vers la santé de soi et des proches… pour déplacer la frontière invisible qui sépare l'intérêt patronal (actionnarial) de celui des travailleurs, ceux qui produisent les richesses sans les posséder.
Oui, déplacer cette ligne de démarcation est en permanence dans leurs têtes mais dès ces moments la machine est toute focalisée là-dessus.
Depuis le début de l'état d'urgence sanitaire, le patronat n'a eu de cesse d'œuvrer en pesant sur le gouvernement mais aussi sur les salariés favorisant l'option des ordonnances et décrets :
- Venant remettre en cause le Code du travail et en particulier sur tout ce qui touche au temps de travail,
- L'activité partielle de longue durée (APLD) : écrit par l'UIMM est traduit en loi par le gouvernement Macron,
- Les aides financières octroyées aux groupes sans contrepartie aucune pour se garantir de leur utilisation.

Ces textes resteront-ils à durée limitée ou s'inscriront-ils gravés dans le marbre ?

Le danger est bien réel !

Nous le voyons déjà en matière de réorganisation de groupes tels Air France, Airbus ou encore Renault. Les milliards reçus de l'Etat (deniers du contribuable) vont concrètement servir à licencier, financer les accords de compétitivité ou encore à fermer des sites.
Pour passer le cap d'une baisse de charges conséquentes de la pandémie, des accords mettent en place l'APLD, un moindre mal pour passer la période mais à la seule condition que les actionnaires y apportent leurs contributions. Cela ne peut se faire s'il y a versement de dividendes.
Exiger cela c'est s'attaquer aux prétentions patronales mais dans le même temps et si nous voulons que cette période serve aux travailleurs et à leurs familles, il nous faut être force de propositions : socialement c'est un fait (RTT, retraites, pouvoir d'achat…) mais aussi industriellement car cette période nous a démontré la nécessité de recouvrer une réelle indépendance industrielle (on l'a vu avec le scandale des respirateurs ou tout simplement les masques).

Etre force de propositions aussi par rapport aux évolutions inéluctables en matière de protection de l'environnement que notre industrie va devoir mettre en œuvre.
Oui, si nous ne voulons pas que le Covid-19 soit une arme au service de l'intérêt du grand patronat, il nous faut nous en emparer et tous ensemble construire demain sans lâcher sur le présent !
- Défense et amélioration des droits sociaux !
- Une industrie sur notre sol permettant une indépendance et une sécurité individuelle et collective.

Dans nos entreprises, rassemblons les salariés et avec eux construisons nos revendications et définissons nos modes d'actions.
Cet été doit nous servir à cela !

Laurent Trombini, *Membre du BF*

Histoire

Ingés, cadres, techs de la métallurgie (I)

L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie (UFICT) organise son 13e congrès. Quarante ans après son congrès fondateur, nous vous proposons d'explorer un pan d'histoire trop peu connu de notre syndicalisme. D'autant plus que la création de l'UFICT répondait à des enjeux toujours actuels : comment favoriser l'expression des spécificités propres à chaque catégorie ? Comment garantir la convergence et la solidarité parmi les salariés et au sein de notre organisation ? Et tout cela en évitant l'écueil d'une politique « catégorielle » ?

De l'ingénieur au manœuvre !

Alors que la France se libère à l'été 1944, les ingénieurs et cadres (IC), mais aussi les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) affluent à la Fédération. Les premiers créent leur Syndicat national des cadres et ingénieurs de la métallurgie (SNCIM) à partir de février 1945 avec près de 10 000 adhérents. Les seconds s'organisent au sein de commissions ad hoc au cœur des structures syndicales existantes, avant de pouvoir créer leurs propres syndicats et sections syndicales à partir de 1952.

Pourquoi une telle structuration pour les ingénieurs et cadres, salariés dits « mensuels », contrairement aux ouvriers dits « horaires », auxquels on les a souvent opposés ? Ce salariat dispose d'un statut, de contraintes et responsabilités spécifiques mais aussi d'une forme d'exploitation particulière qui entraîne des revendications et des modalités d'action qui leurs sont propres. Cet état de fait implique, pour les rallier au syndicalisme, de créer et favoriser des lieux d'échanges distincts et autonomes.



Les ingénieurs et cadres à la manifestation du 1er mai 1945, à Paris © DR | coll. IHS CGT Métaux

La traversée du désert

Les grèves de l'hiver 1947 se concluent par une scission au niveau confédéral et la création de Force ouvrière. Le SNCIM se voit amputé de la moitié de ses membres et subit une intense répression patronale et gouvernementale. Un tournant est perceptible au milieu des années cinquante. Des avancées revendicatives, fruit des luttes, sont obtenues chez les dactylos et dessinateurs d'Alsthom à Belfort, dans le bureau d'études de Merlin-Gérin à Grenoble, dans les chantiers navals de Saint-Nazaire.

Ces victoires se traduisent par une progression de la syndicalisation. Mais il y a urgence chez les ETDAM qui représentent 25 % du salariat de la métallurgie et où l'on ne recense qu'une poignée de syndicats et sections syndicales. Le constat est similaire chez les ingénieurs et cadres, dont le nombre a doublé en dix ans et où les effectifs syndicaux peinent à décoller. En réponse, la Fédération appelle à la « particularisation » des revendications et des modes d'action, à la décentralisation des structures, ainsi qu'à une plus grande souplesse d'organisation. En 1959, il est ainsi proposé d'accueillir les techniciens et agents de maîtrise au sein des structures du SNCIM.

La montée des luttes spécifiques

Dessinateurs de la Savoisienne à Aix-les-Bains, de Fives-Lille Cail ou des Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire, mensuels de la Thomson à Bagneux, de Bull à Paris, de Neyrpic à Grenoble ou de Sud-Aviation à Rochefort et La Courneuve, le frémissement des luttes des IC et des ETDAM vire peu à peu à l'ébullition. Cette offensive incite le SNCIM à rédiger et diffuser un nouveau projet de convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ce à quoi s'oppose toujours l'UIMM.

Le terrain est donc prêt pour les grèves de mai-juin 1968, dont les répercussions sur les IC et les ETDAM seront extrêmement appréciables. La suite au prochain numéro !

Emeric Tellier, *Conseiller fédéral*

Nokia : énième **restructuration** pour les **actionnaires** !



© Alaoua Sayad

Fin 2015, Nokia allait sauver Alcatel-Lucent, fleuron français des télécommunications, très endetté car il n'avait pas su prendre le virage technologique nécessaire et indispensable. D'une entreprise de télécommunications vieille de 150 ans qui comptait encore 12500 salariés répartis sur 16 sites en 2007, il ne restait, lors du rachat, que quatre établissements avec l'usine de câbles sous-marins soit un peu plus de 5000 salariés.

Les engagements à la poubelle

Le gouvernement français avait accepté la cession de l'entreprise sous certaines conditions, dans le cadre du contrôle des investissements étrangers en France. Le Ministre français de l'économie de l'époque, un certain Emmanuel Macron avait favorisé l'opération après avoir reçu des engagements clairs et écrits de la direction de Nokia dont le maintien de l'emploi d'au moins 3 ans et le développement de la R&D en particulier pour la 5G et la cybersécurité. Mais comme les engagements ne lient que ceux qui y croient, la direction de Nokia ne les respectera pas. Alors que pour pérenniser l'activité R&D, 700 jeunes ingénieurs étaient recrutés sur des perspectives à moyen terme, 1200 salariés étaient licenciés en 3 ans.

Disparition en vue

C'est dans ce conteste que le 22 juin dernier, la direction finlandaise a annoncé la suppression de 1233 emplois sur près de 3700 dans la principale filiale, après déjà 3 plans sociaux depuis 2016. Un millier concerne la R&D, dans la 4G, dans la 5G et la NSW. Les sites concernés par ces licenciements sont Lannion en Bretagne (402 suppressions sur 773) et Nozay/Nokia Paris Saclay en Région Parisienne (831 sur 2895). En Bretagne, Lannion, auparavant capitale des télécoms, a compté plus de 3000 employés, il en resterait 10% après ce plan. Près de 80% des emplois français vont disparaitre et seraient délocalisés principalement en Inde et en Pologne. C'est tout un pan industriel, né de la volonté du Président De Gaulle dans les années 60 qui va disparaître. La financiarisation de l'entreprise aura eu raison du volontarisme économique passé.

Stratégie financière avant tout

L'actuel projet de restructuration illustre une fois encore l'incapacité de Nokia à sortir de ses stratégies à court terme qui ne visent qu'à générer du cash flow pour mieux rémunérer les actionnaires et à pomper des fonds public, notamment par le biais du Crédit Impot Recherche. Depuis des années, le groupe n'a plus de stratégie industrielle pérenne. Il délocalise dans les pays à bas-salaires avec de graves conséquences sur la qualité des produits. Même comparé à ses concurrents, qui ne sont pas non plus des enfants de cœur, le décalage de stratégie est incompréhensible. Par exemple, Ericsson vient d'annoncer 300 embauches de jeunes ingénieurs en 5G à Massy à 10km de Nozay. De même, le N°1 mondial des réseaux, le chinois Huaweï qui possède un centre de R&D au nord-ouest de Paris spécialisé en optique, projette la création d'une usine en Alsace.

Où est passée la politique industrielle ?

L'actuelle direction de Nokia porte irrémédiablement atteinte à l'indépendance européenne de toute une filière pourtant stratégique. Et dans le même temps cette entreprise reçoit des subsides français et prêts européens. Aujourd'hui, la France génère 10% du chiffre d'affaires de Nokia, et se veut tête de pont pour les marchés autres que les opérateurs, comme par exemple les équipements pour la sécurité des transports avec comme jalon les Jeux Olympiques de 2024. Les autorités françaises ont des leviers d'action pour contraindre Nokia à retirer son projet de restructuration. En auront elles seulement la volonté ? Rien n'est moins sure sans la mobilisation des salariés et de l'opinion publique pour tourner définitivement la page de l'ancien monde et écrire une nouvelle page de celui que nous souhaitons.

Claude Josserand, *Coordinateur CGT Nokia France, élu du CSE Central Alcatel-Lucent International*

Mutuelle Familiale
ma complémentaire de vie®

Interview de Nora Tréhel, présidente de La Mutuelle Familiale



Comment La Mutuelle Familiale a-t-elle vécu cette crise sanitaire inédite ?

Elle a fait face, avec la double priorité d'assurer la santé de ses adhérents et la sécurité de ses salariés pour lesquels elle a élaboré, en lien constant avec les représentants du personnel, un plan de poursuite d'activités adapté aux consignes sanitaires. Dès l'annonce du confinement, nous avons mis en place un service gratuit de téléconsultation médicale pour éviter à nos adhérents de devoir renoncer à leur suivi médical ou à des diagnostics indispensables ; nous avons renforcé notre plateforme téléphonique pour compenser la fermeture des agences ; nos conseillers mutualistes ont passé des milliers d'appel à nos aînés afin de prendre de leurs nouvelles ; notre service prévention a lancé une plateforme sur internet « Maintenons le lien # santé solidaire » et il propose actuellement les ateliers à distance. Du côté des élus également, on s'est adapté à la situation et si le calendrier a été un peu bouleversé, la vie démocratique a continué.

Vous avez fait entendre votre voix contre la marchandisation des masques, pourquoi ?

Nous sommes une mutuelle engagée - je parle parfois de « mutuelle de résistance et d'action ». Nous n'hésitons jamais à prendre position pour que la santé continue à relever, non pas du commerce ou d'une approche seulement technocratique, mais de la solidarité nationale et d'actions concrètes. C'est pourquoi nos élus ont demandé à ce que l'accès aux masques repose sur un principe de gratuité, en pleine cohérence avec la logique d'urgence et de prévention qui sous-tend ce dispositif de santé publique. D'autres pays l'ont fait. C'est une question d'égalité et de justice, mais aussi d'efficacité contre la propagation du coronavirus.

Quels enseignements tirez-vous de cette pandémie pour l'avenir ?

L'ampleur de l'épidémie a surpris tout le monde, mais les défaillances de notre système de santé étaient connues depuis longtemps. Depuis des mois déjà, associations et professionnels alertaient sur les pénuries de médicaments et réclamaient une relocalisation de la production pharmaceutique. Depuis plus d'un an déjà, les personnels de l'hôpital étaient mobilisés contre une politique d'austérité dont tout le monde pâtit, soignants comme patients : dégradation des conditions de travail et du pouvoir d'achat, déshumanisation des relations avec les malades, fermetures de lit, de services et d'établissements. Ils continuent d'ailleurs à manifester pour leurs revendications afin que le Ségur de la santé ne soit pas une tentative d'enfumage.

Il faut plus de moyens ?...

Oui bien sûr, mais on doit aussi repenser notre système de santé pour faire une place plus importante aux maladies chroniques. Ce n'est pas contradictoire : les principales victimes du covid-19 sont des personnes souffrant de « comorbidités », c'est-à-dire le plus souvent de maladies chroniques. On sait que ces maladies ont un lien avec l'environnement – la malbouffe, la pollution, la sédentarité... Faire de la prévention, c'est agir sur les déterminants de santé. La Mutuelle Familiale agit à son niveau et mène des campagnes de sensibilisation à la santé environnementale avec des colloques, des conférences, des expos, des ateliers pratiques etc. On doit aussi avoir une politique ambitieuse pour compenser la perte d'autonomie. Notre mutuelle juge nécessaire d'instaurer une assurance obligatoire gérée par la Sécurité sociale, car c'est la seule réponse solidaire et pérenne qu'on puisse envisager. Il faut des moyens, mais aussi des prises en charge qui laissent le choix aux familles entre le tout-domicile et le tout-Ehpad. Un service de la mutuelle, LMF Autonomie, vient d'être créé en partenariat avec le premier réseau de l'accueil familial.

Le monde d'après, selon vous, sur quoi devrait-il être fondé ?

La protection sociale universelle constitue l'un des fondements de notre modèle social, à la fois amortisseur de crise et ferment de la cohésion sociale. C'est sur elle que nous devons miser pour sortir de cette crise, et cela en investissant dans l'innovation sociale et la démocratie.

Activités sociales et Culturelles des CSE

L'engagement du CSE Cummins

Suite à la pandémie beaucoup de salariés vont être impactés financièrement et surtout les plus fragiles. Aussi, les Comités Sociaux et Economiques ont un rôle à jouer pour aider les salariés à traverser cette période. Certes l'activité économique du CSE est un outil de la lutte syndicale, mais l'activité sociale, sportive et culturelle a aussi toute son importance. Elle est un début de réponse aux besoins sociaux des salariés, élément constitutif du renouvellement de la force de travail des salariés !

Les leviers du CSE

Chez Cummins en Bretagne, après s'être adaptés à de nouvelles façons de travailler, les élus du CSE ont décidé d'axer leur travail sur les deux prérogatives de l'instance : la partie économique avec le mandatement de l'expert sur les trois consultations et sur la partie activité sociale et culturelle. Pour faire face à la crise sanitaire, le CSE a développé des activités culturelles supplémentaires pour que les salariés les plus impactés puissent avoir un accès au sport, à la culture, aux vacances. Cependant, les élus ont été très attentifs à ne pas pallier aux manques de la direction. Celle-ci avait incité à aller vers des activités individuelles comme par exemple des chèques vacances qui seraient détournés de leur objectif. Nous avons refusé de tomber dans le piège. Si cet outil a été utilisé comme nous l'avions validé dans le budget prévisionnel l'an dernier, nous avons fait le choix de ne pas substituer ce dispositif à un manque de salaire. Aussi, nous avons privilégié l'outil de la CGT en travaillant en lien direct avec l'association « Loisir et tourisme » pour construire un plan d'urgence sur activités sociales et culturelles.

Des choix engagés...

Dès le début du mois de juin, nous avons budgétisé toutes sortes d'activités collectives pour les salariés, en leur proposant plusieurs choix d'activités , comme le canoé, la voile, la location de bateau, les parcs de loisir, ... pour le mois de juillet et pour le mois d'août. Pour certaines, nous proposons un pique-nique et travaillons avec un artisan boulanger qui se trouve à proximité de notre entreprise et qui nous fait des sandwichs, tartelettes et boissons. Nous avons fait le choix de bannir les lobbyistes de la grande distribution afin d'aider les acteurs économiques locaux.

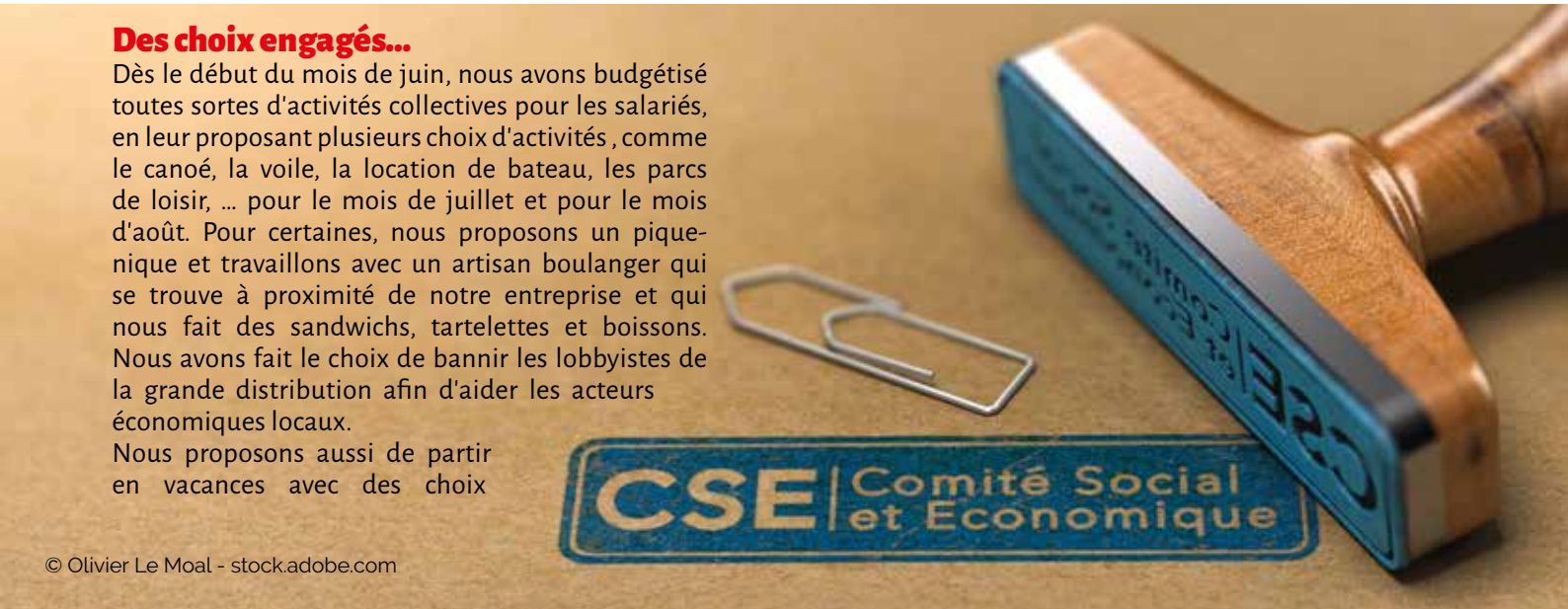
Nous proposons aussi de partir en vacances avec des choix multiples mobil'homme ou dans des villages de vacances « Touristra ». Loisir et tourisme qui privilégie le tourisme social nous a proposé des offres et nous avons abondé. Les salariés ont pu bénéficier de prix défiant toute concurrence pour partir en vacances avec leur famille. Nous nous sommes organisés pour faire profiter en priorité les salariés en situations difficiles.

...Et assumés

Dans nos choix nous avons veillé à l'équilibre des activités individuelles et collectives. Toutes les activités que nous avons mises en place depuis début juillet viennent en plus des activités « normales » du CSE. Suite au devis de loisir et tourisme nous avons pu faire des budgets et avons débloqué nos réserves. Le trésorier a travaillé sur un nouveau prévisionnel et sur une levée des fonds de réserve. Nous avons inscrit à l'ordre du jour de la réunion plénière du mois de juin le nouveau prévisionnel et l'utilisation des réserves. Nous réaliserons un bilan après cette période estivale.

En proposant ces activités supplémentaires, nous avons donné la possibilité aux salariés d'avoir un accès à des pratiques sportives, à la culture, aux vacances. Ces activités sociales et culturelles sont socialement responsables, c'est le choix que nous avons fait tout en intégrant en permanence ce qui est toujours le plus favorable aux salariés.

David Pico, *CGT Cummins*



© Olivier Le Moal - stock.adobe.com

Activités sociales et Culturelles des CSE

Le droit aux vacances : ouvrir de nouveaux horizons



© pf30 - stock.adobe.com

Sous prétexte de la nécessaire adaptation de l'organisation du travail pour répondre à la crise sanitaire, sous prétexte de faire « *redémarrer la « machine économique de la nation », gouvernement et patronat organisent une attaque en règle des congés payés et du droit aux vacances des salariés* ».

L'importance du pourvoir agir

Certains accords d'entreprise ont imposé aux salariés, nullement responsables de cette crise, de financer leur rémnération à 100 % par la confiscation d'une partie de leurs congés. L'allongement de la durée de travail et la durée à 10 % de la majoration des heures supplémentaires, ont été décrétés.
Cette grave crise sanitaire, nous a aussi soufflé l'importance du « pouvoir d'agir » sur nos vies. C'est pourquoi la CGTde la Métallurgie qui a fermement condamné la nature de ces accords, appelle donc à placer « le droit aux vacances » comme une activité revendicative majeure. Elle appelle les syndicats et l'ensemble de nos structures à engager une véritable bataille syndicale avec les salariés dans chaque entreprise, dans chaque secteur d'activités. Un droit que la CGT place au même niveau que le droit au travail, à la retraite, à la santé, au logement, au transport car il participe au processus d'émancipation de chaque personne et permet de renforcer les liens sociaux.

Mutualisation

Veiller à ce que l'ensemble des salariés et leur famille ne se trouvent pas exclus de ce droit, quel que soit leur statut, leur catégorie sociale et professionnelle, c'est l'ambition que s'est fixée aussi la CGT pour faire vivre le droit aux vacances pour tous. Partout dans les entreprises, on organise la précarité et l'opposition entre salariés de statut différent. Les inégalités se creusent et les moyens diminuent. En parallèle de son engagement pour des moyens supplémentaires (bataille pour exiger de l'employeur de verser une dotation pour les activités à hauteur de 3 % minimum de leur masse salariale), la CGT défend le principe de mutualisation.
Fédérer les connaissances et les expériences pour faciliter le travail des élus dans leurs responsabilités, (capacité à reprendre la main sur la gestion des ASC) et aider au départ en vacances de tous. Activer les réseaux de proximité en développant le conventionnement entre CSE avec les Associations de tourisme social, les collectivités, pour élargir le choix des destinations et agir sur le coût des prestations. Cette nécessaire construction de projets mutualisés autour des vacances appelle à développer des rencontres conviviales entre syndicats et structures territoriales (UL –UD, associations du réseau ANCAV-SC) pour se connaître et pouvoir travailler ensemble. Cette ouverture ne peut que favoriser les échanges et donc les droits des salariés.
La CGT qui défend le principe de solidarité, apporte également son soutien au Secours Populaire, pour faire partir des familles en grande précarité. Tous les ans, des enfants et leurs parents découvrent les joies de la mer et d'autres horizons qui participent à leur épanouissement.

Isabelle Chenon *pour le collectif ASC de la Fédération*

Entretien

Les **activités sociales** et **culturelles** : un acte militant


© DR

Entretien avec Daniel Baque, syndicat Turbomeca

Le travail des élus au CSE chargés des activités sociales et culturelles se résume parfois par un rôle de gestionnaire... Les activités sociales et culturelles des CSE, un acte militant ou un mandat de « vendeur de patates » ? À la CGT, ce débat revient souvent. Faut-il avoir uniquement une activité syndicale militante, ou doit-on aussi se servir des ASC pour avancer les idées CGT, amener le débat sur le rôle social d'un CSE et l'importance des choix politiques dans la mise en place du budget ? Je pense que tout est lié.

Concrètement, comment cela se traduit-il ?

Pour ma part, c'est par le biais de la commission vacances que j'ai commencé mon chemin militant. D'abord membre de cette commission, puis lors dès mon premier mandat d'élu CE, j'ai été animateur de la commission, ceci pendant 12 ans. J'ai rapidement pris conscience de l'importance d'une politique « vacances » engagée vers le tourisme social, mais aussi sur la nécessité de construire un patrimoine collectif. Nous avons aujourd'hui des parts dans trois villages vacances du Pôle ANCAV-TT, nous siégeons dans les trois Conseils d'Administration et nous sommes également propriétaires de plusieurs mobilhomes. Nous faisons profiter nos sous-traitants sur site de notre patrimoine. Notre CSE organise également des voyages pour les ados, permettant un mélange socio-professionnel, nous organisons une journée de Noël pour les salariés et leurs familles. Nous avons également un club de sport en entreprise, subventionné par le CSE et un complexe sportif. Nous construisons notre budget ASC, en partie sur des activités collectives, mais également sur des sujets plus individuels, et sur des aides aux enfants.

Dans la construction des activités, vous avez aussi une pratique CGT particulière ?

Notre accord d'entreprise permet aux salariés de participer aux diverses commissions du CSE et au club de sport, sur leur temps de travail. Ces salariés sont présentés par les Organisations syndicales représentatives. Pour la CGT ce sont nos syndiqués qui sont impliqués, ils participent aux choix d'activités, et encadrent des sorties ski, natation, voyages et week-ends.

Cette expérience tu l'as acquise au fur et à mesure de tes mandats ?

Après plusieurs mandats au CE, secrétaire du CE, aujourd'hui je suis DSC et RS au CSE, et je participe toujours à la construction du budget et à l'animation des ASC. Pour moi la réponse est claire, les élus CGT au CSE ne sont pas des « vendeurs de patates ». Les ASC sont pleinement des activités militantes, et ne doivent pas être abandonnées à la gestion des autres OS, la CGT a un rôle important à jouer. Nous devons porter des choix forts, c'est aussi un axe important de formation de nos élus et futurs élus.


Centre Touristra de l'Ile de Ré
© DR

Campagne

Une campagne de **communication confédérale** sur la **syndicalisation**.



© DR

Le 52ème congrès faisant de la syndicalisation une priorité, le collectif confédéral chargé de cette question a décidé de proposer le lancement d'une campagne de communication sur ce thème.

En parler c'est bien, agir c'est mieux

La question de la syndicalisation est un enjeu essentiel dans la construction du rapport de forces que nous avons l'ambition de créer. Cette question n'est donc, ni à côté, ni en dehors de la stratégie de la CGT, mais totalement intégrée à celle-ci. Pour autant, elle demande à être traitée en tant que telle, car nous ne pouvons pas nous contenter de déclarations ou de postures. En résumé, en parler c'est bien, agir c'est mieux. Elle demande donc des mesures et des dispositions précises et concrètes. En ce sens, nous avons décidé de lancer une campagne de communication que nous souhaitons mener sur la durée du mandat.

Lancement de la campagne

Il y a maintenant quelques semaines, nous avons lancé notre campagne de communication sur la syndicalisation. Aussi, la Confédération a souhaité que cette campagne prenne toute sa place dans notre construction revendicative du « jour d'après ». Cependant, le contexte de crise sanitaire ne nous a pas permis de lancer la campagne en allant au contact des salariés comme nous le souhaitions, ainsi nous vous avons proposé d'impulser notre campagne par un lancement sur les réseaux sociaux. Depuis le 29 mai à 17h et tous les vendredis suivants à la même heure, de nombreuses organisations ont joué le jeu en postant les différents visuels sur leurs réseaux sociaux. Les résultats sont au rendez-vous puisque du 29 mai au 14 juin 2020, 270 adhésions ont été réalisées et payées sur le site pour 155 l'an dernier durant la même période, ce qui représente une progression de 75%.

Des réseaux sociaux au terrain

Des réseaux sociaux à la campagne de terrain, il n'y qu'un pas. Depuis le déconfinement, le matériel papier (affiches, autocollants, flyers, dépliants) est arrivé dans les organisations. Nombreuses sont celles qui ont décidé de plans de travail durant cet été. Afin de lier notre campagne de terrain et les réseaux sociaux, nous proposons aux organisations de faire parvenir les photos des actions de déploiement à l'adresse suivante photos-luttes@cgt.fr, pour que tous les vendredis, à l'image de ce qui avait été fait pour le 1er mai, puissent être compilées et diffusées sous la forme de clips photos.

Confiance et courage

D'autre éléments sont aujourd'hui connus. Depuis le 1er janvier 2020, près de 14 000 nouvelles adhésions ont été réalisées dans l'ensemble de nos syndicats. Ces éléments doivent nous donner confiance et nous encourager à amplifier le renforcement de notre organisation. Nous souhaitions aussi rappeler que le collectif confédéral « syndicalisation » se tient à votre disposition pour vous aider à mettre en débat ces enjeux de renforcement dans vos Congrès ou autres Journées d'étude, Comités Généraux, etc....

Des supports à votre disposition

Notre campagne s'appuie sur plusieurs supports :

· **Un slogan** : « *Le travail a plusieurs visages, la CGT a le vôtre* ». Le salariat a beaucoup évolué ces dernières décennies, la CGT doit avoir la capacité d'accueillir ce nouveau salariat. Nous proposons que ce slogan soit inscrit sur tous nos visuels tout le long de la campagne.

· **Un logo** : celui-ci est la transcription visuelle de notre slogan. Nous proposons que ce logo se retrouve sur tous les supports de notre campagne. Nous proposons aussi qu'il soit associé à toutes les campagnes de la confédération (TPE, Reconquête de la sécu, Égalité Femme/homme, ...). et qu'il soit proposé à toutes les fédérations, pour que celui-ci devienne un visuel commun à toute notre organisation.

· **Des affiches** : une première affiche décline slogan et logo. D'autres séries seront proposées pour différentes cibles (femmes, jeunes, séniors, saisonniers...). Par exemple, entre février et mars le matériel en direction des femmes sera plus fortement mis en valeur, hiver et été, période de déploiement en direction des saisonniers, etc...

· **Un flyer** : nous avons repris et modifié un matériel de syndicalisation existant « *le travail a plusieurs visages, la CGT a le vôtre* », il est très apprécié.

· **Un dépliant** : un dépliant avec feuillets détachables, destiné aux adhérents pour les impliquer dans la campagne.

· **Campagne numérique** : nous vous proposons un nouveau visuel ainsi qu'une nouvelle vidéo renvoyant au bulletin d'adhésion en ligne et à l'ensemble de notre matériel de la campagne de syndicalisation. Ce visuel sera décliné en affiche et autocollant comportant un QR code renvoyant au site d'adhésion en ligne.

Depuis le 29 mai à 17h et tous les vendredis suivants à la même heure, nous vous proposons de poster ce visuel et la vidéo sur l'ensemble de vos supports numériques (Facebook, Twitter, site web...). En effet, pour assurer une plus grande visibilité numérique, nous avons besoin que vous vous empariez de la campagne en la partageant au même moment sur vos réseaux, pages facebook, sites internet... chaque semaine.

Laurent Indrusiak, *Membre de la CEC, Copilote du collectif confédéral « syndicalisation, vie syndicale, état orga »*

ZOOM

La syndicalisation dans la métallurgie

Abdelaziz BOUABDELLAH
secrétaire fédéral en charge de la vie syndical

Depuis le début de l'année, ils ou elles sont 1049 à avoir franchi le pas à la CGT dont 23 bases nouvelles. Au-delà de ces éléments chiffrés, ce qui est intéressant de souligner, c'est l'implication de nombreux syndicats (442), militants et syndiqués qui en consacrant du temps syndical, ont permis de renforcer l'outil CGT. C'est en allant au débat avec les salariés sur l'utilité de se syndiquer, en distribuant le tract fédéral ou en mettant en place, notamment dans plusieurs régions, des plans de parrainage et de déploiement que ce résultat a pu être possible.

Pour donner plus de force et d'efficacité à l'intervention syndicale, la Fédération a décidé d'engager une activité intense de débats, de déploiement et de perspectives dès la rentrée avec pour objectif d'atteindre les 4 000 adhésions nouvelles à l'ouverture de notre 42e congrès fédéral.

Notre ambition est donc de proposer cet engagement syndical à un maximum de salariés, en organisant de multiples rencontres et débats entre nous, avec les syndiqués et nos collègues de travail qui manifestent souvent une confiance envers notre organisation, mais qui hésitent encore à franchir le pas de l'adhésion !



© DR

Droits

Prise en charge de l'**activité partielle**

A compter du 1er juin 2020, avec le nouveau dispositif ARME, le taux de prise en charge par l'UNEDIC de l'aide versée à l'employeur pour les heures chômées par les salariés entre le 1er juin et le 30 septembre 2020 va baisser.

Indemnisation

Dans une majorité des cas, l'aide versée à l'employeur passe de 100 % à 85 % du montant de l'indemnité versée au salarié, soit 60 % du salaire brut au lieu de 70 %, (toujours avec le plafond de 4,5 SMIC). Cependant, il y a une spécificité pour les salariés relevant des Services de l'auto. Cette prise en charge par l'Etat reste à 70 % dans certains secteurs listés en annexes du décret, et notamment dans les stations-service et les entreprises de location de voitures. Ces entreprises doivent avoir subi une diminution de leur chiffre d'affaires d'au moins 80% entre le 15/03/20 et le 15/05/20 par rapport à la même période l'année précédente ou en regard de la moyenne du chiffre d'affaires de l'année 2019 ramenée sur 2 mois. Il faut noter que seule l'allocation versée à l'employeur par l'UNEDIC diminue mais pas l'indemnité que l'employeur doit verser au salarié. Elle demeure à 70 % du salaire brut (soit 84 % du net) sans pouvoir être inférieure au Smic. Mais attention, ces dispositions vont évoluer à compter du 1er octobre 2020.

Activité partielle et formation

L'article L R5122-18 du code du travail prévoyait que si le salarié suivait une action de formation parmi celles mentionnées à l'article L 5222 -2 du CT pendant les heures chômées, il percevait l'intégralité de sa rémunération nette. A titre exceptionnel, lorsque l'accord de l'employeur pour suivre une telle formation est postérieur à la publication de l'ordonnance 2020-346 le 28 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, il n'y a plus de majoration de l'indemnité d'activité partielle. Le salarié ne perçoit donc que 84 % de son salaire net.

ARME (ou APLD)

En attendant un éventuel accord de Branche, à compter du 1er juillet 2020 et en parallèle, un nouveau dispositif dit d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), ou activité partielle de longue durée, pourrait être utilisé par les entreprises jusqu'au 30 juin 2022 (par période de 6 mois renouvelable) à condition d'avoir négocié et signé un accord d'entreprise. En contrepartie, l'entreprise devra prendre des engagements, éventuellement pour maintenir l'emploi. Seul l'accord pourra permettre des suppressions d'emploi. L'accord devra être validé par l'administration (sous 15 jours) ou sur la base d'un document unilatéral de l'employeur homologué (sous 21 jours), conformément à un accord de branche étendu. L'absence de réponse de l'Administration vaudra acceptation. Lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, la demande de l'employeur est accompagnée de l'avis rendu préalablement par le CSE (article L 2312-8 et R 5122-2, al 6 du code du travail).
Ce dispositif vise donc les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. On peut s'interroger sur cette pérennité si le carnet de commandes est durablement impacté. A contrario, on peut aussi se demander pourquoi l'entreprise devrait percevoir les aides de l'état et les salariés être durement pénalisés si la pérennité de l'entreprise n'est pas en jeu. L'accord ou le document unilatéral établi par l'employeur définit le volume d'heures maximal susceptible d'être chômé dans la limite de 40% du temps de travail de chaque salarié. Le salarié serait indemnisé à hauteur du Smic ou à 80 % du salaire net à 1,15 Smic (1770,33 €). L'employeur percevrait une aide publique à hauteur de 80 % de l'indemnité versée au salarié avec un plancher de 90 % du SMIC. Il n'y aurait aucune cotisation sur l'indemnité versée. De quoi encore impacter les caisses de la sécurité sociale déjà mise à mal.

Monétisation des jours de repos ou de congés, un fonds de solidarité des salariés entre eux !

La loi du 17/06/20 prévoit, pour la période du 12/03 au 31/12/20, un mécanisme d'affectation des jours de repos conventionnels ou d'une partie du congé annuel des salariés à un fonds de solidarité, par un accord d'entreprise ou de branche. Cet accord pourra autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle et dont la rémunération a été intégralement maintenu en vertu de stipulations conventionnelles d'affecter des jours de repos conventionnels (RTT) ou une partie de leurs congés payés annuels au-delà de 24 jours ouvrables, acquis et non pris dans la limite de 5 jours par salarié, à un fonds de solidarité pour y être monétisés. Un salarié placé en activité partielle pourra également demander à monétiser ces mêmes jours de repos pour compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie. Ce dispositif peut être utilisé de manière rétroactive à compter du 12 mars 2020.

Karine Laubie, *conseillère fédérale*

Travail

La croisade des congés payés

Dans la chasse aux « coûts » du travail, outre le levier des cotisations sociales, la baisse du salaire semble trop épineuse pour que le patronat ose y toucher. Reste donc le curseur du temps de travail. De la remise en cause des 35h, à la mise en place du forfait-jours en passant par le recul de l'âge légal de départ à la retraite ou encore la suppression des jours fériés, le temps de travail est devenu une véritable variable d'ajustement pour dégager davantage de marge. Même si certaines directions les imposaient selon le contenu du carnet de commandes, jusqu'à maintenant les congés payés restaient intouchables. C'était sans compter sur le Président Macron et ses marcheurs qui profitent de la crise sanitaire pour s'attaquer à l'une des conquêtes sociales auxquelles les français sont le plus attachés.



© LEVENT KONUK-Adobstock.com

La brèche est ouverte

Ainsi pour amortir le choc économique, les ordonnances de l'Etat d'urgence ont permis de convertir les arrêts de travail dus au confinement en congés payés. Même si la ponction est limitée à 6 jours, la brèche est ouverte. D'autant que l'ambition ne s'arrête pas là. Pour compenser le désengagement de l'Etat dans le système hospitalier, un député de la majorité a proposé le don de congés payés aux personnels hospitaliers. Au nom de la solidarité, tout devient prétexte à s'attaquer aux congés payés. La manœuvre n'est pas nouvelle. Du don de rtt pour enfants malades à la prise en charge des personnes dépendantes, le patronat trouve toujours un prétexte pour grappiller des jours de travail supplémentaires. Mais attention, contrairement à ce qu'ils véhiculent les congés ne sont pas une faveur de l'employeur envers son personnel. Car chaque mois, le salarié finance ces 2,5 jours de congés payés via le fruit de son travail.

Une conquête sociale forte

Si la revendication des congés payés n'allait pas de soi pendant les grèves de 1936, cette mesure est devenue le symbole des conquêtes sociales du Front populaire. En se libérant du travail, les gens allaient pouvoir se consacrer à leur propre épanouissement. C'est une véritable rupture ! A l'époque le patronat, qui criait à la faillite, estimait que ce temps libre, synonyme d'oisiveté, ferait perdre le goût du travail aux ouvriers français. 80 ans plus tard, force est de constater que non seulement les entreprises n'ont pas fait faillite en raison de la mise en place des congés payés, mais que ceux-ci sont facteurs de productivité et surtout d'émancipation. Et si la France est souvent pointée du doigt comme étant le pays où l'on travaille le moins sur la planète, la comparaison avec d'autres pays ébranle le mythe de l'oisiveté véhiculé par les détracteurs du modèle social à la française.

Congés contre emploi

Pendant le confinement, s'asseyant sur les conditions de travail et sociales des salariés toujours sur le terrain ou ceux cloîtrés chez eux, le patronat a lancé l'offensive sur les congés payés. Après avoir usé de la culpabilisation, par la voix de ses représentants médiatiques, il pousse le vice aujourd'hui à jouer sur la corde sensible de l'avenir de l'emploi pour forcer les salariés à renoncer par eux même à leurs congés. Les salariés sont toujours les grands perdants dans ce chantage à l'emploi, mainte fois utilisé ces dernières années. Pas facile d'engager un bras de fer quand l'avenir de l'entreprise est posé. Pourtant, c'est ce qu'ont fait les salariés de Bombardier début juin. Par la mobilisation, ils ont fait échouer la décision de la direction d'imposer une semaine de travail de plus, fin juillet, afin de rattraper la fermeture des deux mois précédents. La promesse d'une prime exceptionnelle était loin de compenser la perte due au chômage partiel et le projet de vente de la branche transport du constructeur ferroviaire canadien. Si la situation de nombreuses entreprises est fragile et nécessite l'engagement de tous, est-il pour autant efficace de faire peser les conditions de la relance uniquement sur le dos des salariés en usant des vieilles recettes qui ont déjà démontré leurs limites sociales et économiques. Au contraire, l'engagement syndical n'est-il pas de replacer le débat sur le fond avec les salariés et débattre avec eux des choix stratégiques de l'entreprise.

Marie Vergnol

Société Méric et Associés

L'expert-comptable des IRP CSE, CSEC & Comité de groupe

Missions légales récurrentes

- Consultation annuelle sur la situation économique et financière
- Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi
- Orientations Stratégiques de l'entreprise

Missions conventionnelles

- Tenue de comptabilité
- Révision des comptes
- Etablissement des états financiers
- Social (Paies et déclarations sociales)
- Conseil
- Assistance à la rédaction du rapport de présentation des comptes

Missions légales ponctuelles

- Licenciement
- Alerte
- O P A
- Concentration

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81
www.mericassocies.com
&
58 A Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS - 01 56 59 13 50