

Courrier Fédéral

N° 422

du 20.12.14 au 26.12.14



Adresse du site
de la FTM-CGT
<http://www.ftm-cgt.fr>



Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ EDITORIAL

Libérer la parole de tous, syndiqués et salariés !

page 2

■ LUTTES ET SUCCES

page 6

■ LUTTES ET SUCCES

Aperam Imphy,
sanctionné pour avoir bien fait son travail

page 3

STX Lorient,
menacés mais pas résignés

page 4

■ ECONOMIE

Europe,
quel est le véritable plan de JC Juncker ?

page 7

■ PUBLIREPORTAGE

page 8

Courrier Fédéral

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

<http://www.ftm-cgt.fr>
courriel : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

L'éditorial

Grégory LEWANDOWSKI,
membre du Comité exécutif fédéral



Libérer la parole de tous, syndiqués et salariés !

La perspective d'une journée nationale d'action vers la mi-mars, autour des questions de l'industrie, de l'emploi et de son contenu social (salaires, qualifications, conditions de travail...), est en débat en ce moment. Ou plutôt elle devrait être en débat un peu partout dans nos syndicats, **afin que tous les syndiqués** puissent être, comme le veut notre pratique syndicale, **acteur et décideur de la vie de notre organisation**. C'est d'ailleurs pour cela, pour que notre mode de vie démocratique interne puisse permettre la prise de décisions collectives et la prise en compte par le plus grand nombre, que la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie a mis en place une consultation sur cette journée nationale d'action.

Mais la pratique de la consultation ne doit pas en rester là ! Elle devrait être un mode de fonctionnement naturel dans notre démarche syndicale, à tous les niveaux, que ce soit auprès de nos syndiqués comme des salariés. Alors oui, elle demande plus de temps et d'énergie, plus d'explications et de débats à la fois en interne de nos organisations mais aussi avec les salariés.

Mais ces débats sont autant d'occasions pour nous de redonner de la profondeur à notre vie syndicale, d'impliquer tous nos syndiqués et d'impulser une véritable dynamique de collectif de travail.

Ils sont aussi l'occasion de donner de l'information, des explications nécessaires sur le sens de nos propositions à tous les salariés, pour redonner une vision globale et cohérente sur les choix que cela implique au niveau de l'ensemble de notre société. Il s'agit là pour nous de **proposer des solutions alternatives qui répondent aux besoins des salariés-citoyens**, de montrer qu'il existe bien d'autres choix que ceux que l'on veut nous imposer et surtout de redonner de l'espoir à un moment où l'on ne parle que de déficits, d'austérité, de destructions de notre système de protection sociale ou des prud'hommes !

Cette démarche de consultation est d'ailleurs aussi ce qui nous différencie d'autres organisations syndicales, et ce qui peut justement permettre aux salariés de comprendre nos repères revendicatifs, nos propositions, et de se les approprier pour y adhérer et se mobiliser. C'est vital si

l'on veut inverser le résultat de la propagande patronale, surtout à l'heure où un récent sondage indique qu'environ 60% des français «soutiennent» la récente mobilisation des patrons et pensent qu'il est nécessaire par exemple d'alléger la fiscalité des entreprises, d'alléger la loi sur la pénibilité et même de ne pas informer les salariés à l'avance d'une volonté de cession de l'entreprise !

Il apparaît donc de plus en plus urgent de trouver des leviers permettant d'inverser le rapport de forces, face aux nombreuses attaques que nous subissons de toute part, sur tous les sujets. Ces attaques sont d'ailleurs visibles partout en Europe. Il suffit de regarder ce qui se passe au Portugal, en Espagne ou en Italie avec les réformes du marché du travail. En France aussi la propagande contre les 35 heures, le code du travail, notre système de protection sociale, la médecine du travail... bat son plein et semble gagner du terrain.

Dans la métallurgie, plusieurs négociations ont ou vont débiter prochainement, et l'on sait que l'UIMM cherchera surtout à réduire nos droits et imposer de plus en plus de flexibilité et d'hyper réactivité dans le monde du travail. **Il est donc important pour nous de nous réapproprier tous ensemble ces sujets**, comme par exemple la question des salaires et qualifications, ou encore celle du temps de travail, dans une vision d'ensemble cohérente et constructive, de porter le sujet de la réindustrialisation dans un projet de choix de société qui répondent aux besoins des citoyens et non de critères financiers.

Mais rien n'est inéluctable, investissons le terrain, allons au contact des salariés, avec nos syndiqués, discutons et débattons, libérons la parole de tous afin de construire ensemble des alternatives redonnant de l'espoir.

SANCTIONNE POUR AVOIR BIEN FAIT SON TRAVAIL



Double peine pour un salarié du site d'Aperam d'Imphy dans la Nièvre. Victime d'un accident du travail, il a été licencié quelques jours plus tard pour faute grave. Cette décision de la direction a provoqué colère et indignation chez les salariés.

Le 24 octobre dernier, les vêtements d'un salarié ont été happés par sa machine alors qu'il essayait d'en retirer un papier. Il a réussi à s'en extraire mais son épaule a été déboîtée. Un mois plus tard, le couperet tombe. La direction notifie à l'employé accidenté son licenciement pour faute grave. Il avait 20 ans d'ancienneté. «*Je préfère licencier un salarié que de devoir appeler son épouse et aller à son enterrement*» se défend le directeur de l'usine. Depuis l'an dernier, la direction a édicté les 10 règles d'or de sécurité dans l'usine. «Règle d'or n°3 : Je ne circule pas sous une charge en mouvement», «Règle d'or n°5, je ne guide pas avec ma main une charge en mouvement»... Et la direction ne démord pas de son système de règles, sanctionnant même les salariés qui ne s'y soumettent pas. Mises en garde et avertissements se multiplient. La direction fait référence au code de la route pour justifier cette politique régressive : si tu ne le respecte pas, tu as un accident.

Un drôle de climat s'installe dans l'usine. Les salariés se sentent sous surveillance. Le moindre geste, la moindre erreur sont épiés. Pourtant, les «déroptions» des chefs d'atelier aux règles d'or se multiplient afin de réaliser le travail dans les conditions réelles de l'usine. «*Si on respecte à 100% les règles de sécurité de la direction, l'usine ne peut plus tourner*» souligne Samuel Houel, délégué CGT. En effet, les consignes de sécurité ne règlent pas les problèmes. C'est d'abord le vieillissement des machines et le manque d'investissement qui conduisent à des accidents. Aussi, les sanctions qui se multiplient contre les salariés qui se mettent en danger pour bien

faire leur travail passe mal. Dès le lendemain du licenciement du salarié accidenté fin octobre, les salariés ont refusé de travailler évoquant la règle d'or n°10 : «Je m'assure chaque jour de mon aptitude à tenir mon poste de travail». L'arroseur arrosé ! Furieuse de l'utilisation collective d'une règle soi-disant individuelle, la direction a compté les salariés qui avaient fait valoir cette règle en tant que grévistes. L'obstination patronale ne fait que renforcer le mouvement de contestation des salariés. Avec la trêve des confiseurs qui arrive, les salariés ont repris le travail après trois journées de mobilisation, mais la colère et le malaise demeurent. Ainsi, après un rassemblement de 180 salariés, le 10 décembre, devant la direction, les aciéristes ont refusé de reprendre le travail. Face à cette politique répressive, la solidarité s'amplifie. Plus de 250 signatures ont été recueillies sur le site d'Imphy pour demander la réintégration de leur collègue. La CGT organise également la signature de la pétition sur les autres sites français à Isbergues et Gueugnon, mais aussi en Belgique. D'autant qu'un nouveau salarié accidenté est aussi menacé de licenciement. Pour Samuel Houel, «*la direction attend probablement les congés de fin d'année pour envoyer le courrier afin de calmer la colère des salariés*». Mais le syndicat reste mobilisé. Il a déjà prévu de nouvelles actions pour 2015.

STX LORIENT MENACES MAIS PAS RESIGNES



Samedi 13 novembre au matin, 400 personnes étaient dans la rue. Des citoyens manifestaient avec les salariés de STX Lorient pour défendre l'emploi du chantier du Rohu. Cette mobilisation, pleine d'énergie, a attiré l'attention des Lorientais sur une situation difficile.

Le 17 novembre dernier, la direction de STX France a annoncé son intention de mettre en place un plan de suppressions de 47 emplois sur les 90 CDI que compte le chantier. Dans sa précipitation, cette dernière a commis quelques erreurs qui ont fait reculer, au 3 décembre, le début du PSE.

Depuis le début, les salariés et la CGT n'ont cessé de condamner le projet de la direction qui ne tient pas la route quant à la pérennité de l'entreprise. En effet, comment une entreprise de cette importance avec une aussi grande surface de production pourrait-elle fonctionner avec seulement 43 salariés restants ? Ce serait la fin du chantier naval du Rohu dans sa configuration d'aujourd'hui. La direction veut en faire un atelier de construction métallique pour construire des cheminées, des blocs de navires ou des coques nues. Mais c'est une ineptie, les chantiers des pays de l'Est réalisent déjà ce travail avec un coût de main d'œuvre inférieur.

Dans ce contexte, comment STX Lorient pourrait-il être compétitif ? La direction ne préparerait-elle pas le terrain à un repreneur ou pire encore, n'envisagerait-elle pas la fermeture du chantier à court terme ? Mais pour la CGT et les salariés, il y a d'autres solutions car le chantier peut vivre si la direction lui en donne les moyens.

Après 4 années déficitaires et des pertes de 16 M€, le chantier a construit 7 navires cette année. Ainsi, il a retrouvé des comptes à l'équilibre comme en 2008 et 2009 où les chantiers avaient construit les ferries gaz pour la Norvège. Un chantier naval avec des commandes, bien structuré, avec un service commercial performant de-

vient compétitif. La preuve, le chantier Piriou de Concarneau a toujours du travail...

Entre 2009 et 2012, 1 000 emplois directs ont été supprimés dans la construction navale civile. Paradoxalement, les constructeurs sont unanimes : « nous manquons de main d'œuvre qualifiée dans la filière ». Est-ce par la fermeture d'un chantier naval qu'ils vont remédier à ce problème ? STX Lorient a les compétences et le savoir-faire. Installé au port de pêche de Lorient, et depuis 1998 sur les bords du Blavet au Rohu à Lanester, le chantier STX Lorient existe depuis un peu plus de 75 ans. Plus de 150 navires de tous types (chalutiers, remorqueurs, navires à passagers, navires à grande vitesse, yacht ...) ont été construits et réparés dont le Pen Duick III. Aujourd'hui, près de 100 salariés et 200 sous-traitants et intérimaires du Morbihan risquent de perdre leurs emplois avec cette stratégie patronale. La filière navale est une industrie porteuse d'emplois qualifiés et génératrice d'emplois induits (multiplié par 3 à 4 fois par emploi direct).

Les salariés de STX Lorient refusent ce projet de licenciements de 47 salariés et la stratégie de démantèlement du chantier naval mise en place par la direction de STX Saint-Nazaire. L'avenir du Rohu ne passe pas par un atelier de fabrication. La vocation d'un chantier naval, c'est de construire des navires. Ce PSE n'a pas lieu d'être car, avec 6 paquebots à construire à Saint-Nazaire et aux alentours de 35 millions d'heures de travail jusqu'en 2020, STX France a de quoi alimenter en production toute l'année 2015 car 150 000 heures suffisent pour le chantier de Lorient. De plus, le chantier attend une dé-

cision du Conseil général du Morbihan pour l'attribution du nouveau navire pour Groix en concurrence avec les chantiers Piriou de Concarneau. Mais le savoir-faire du chantier STX a prévalu sur les précédentes commandes du Bangor et de l'île de Groix. Cette décision doit intervenir en juin et celui qui emportera la commande aura environ un an et demi de travail, des études à la livraison. Il n'y a donc aucun intérêt à supprimer des emplois qui sont nécessaires à la construction de ce navire mais aussi de tous types de navires. La CGT pointe la responsabilité du Conseil général en cas de licenciements, qui a fait reculer l'appel d'offre pour des problèmes techniques.

Alors que le chômage est en constante augmentation en France et en particulier sur la région lorientaise, ces suppressions d'emplois auront un impact non négligeable sur la sous-traitance. Les pouvoirs publics et les élus locaux ont un rôle à jouer pour sauver ces emplois et en particulier l'Etat en tant qu'actionnaire à 33,34%. Il ne doit pas laisser la direction saborder le chantier naval, d'autant que l'actuel directeur avait coulé celui de St-Malo en 2003 et ses 93 emplois.

Lors de la commission paritaire de négociation début décembre, portant sur le calendrier des réunions, la CGT a demandé d'attendre le mois de juin et la décision du conseil général pour se prononcer sur ce PSE. La direction a refusé ce délai et accordant jusqu'à début mars. Elle se justifie, argumentant qu'attendre cette date mettrait en péril l'entreprise. Mais c'est bien elle qui a fragilisé l'entreprise en supprimant le service commercial et le service projet l'année dernière. Elle est incapable de prendre de nouvelles commandes depuis 20 mois et ne répond plus aux appels d'offres. Aussi, il n'y a plus de travail, il laisse le chantier à l'abandon. C'est cette situation qu'ils ont créée qui justifie, aujourd'hui, les licenciements. Pour preuve, les salariés ont découvert, deux jours avant la grande manifestation du samedi 13 décembre, qu'une société avait proposé la construction de deux OPV de 60 mètres à STX Lorient. Le dossier a été envoyé à Saint-Nazaire qui n'a pas répondu à cette offre ; il y a donc bien la volonté de flinguer le chantier et ses salariés.

De plus, ces licenciements et l'abandon du chantier sont une aberration alors que le groupe STX profite des cadeaux du gouvernement comme les exonérations de cotisations sociales mais aussi largement du Crédit Impôt Compétitivité Emploi (le C.I.C.E). En 2013, plus 100 000€ ont été versés à STX Lorient. Cet argent a permis de diminuer le déficit. En 2014, va-t-il servir à payer le PSE ? Il est inadmissible

que l'argent des contribuables serve à financer les indemnités de licenciements. Cela suffit, il y en a marre pour la CGT et les salariés. Samedi 13 décembre, plus de 400 salariés et leurs familles ont manifesté dans les rues de Lorient pour dénoncer le projet de licenciements. Ils se sont retrouvés, à la fin de la manifestation, à la gare maritime symbolique qui fait la liaison entre les salariés des chantiers et la lutte des cirés jaunes de l'île de Groix. Pour la CGT, « nous avons des combats différents mais qui se rejoignent : le développement du service public ». Effectivement, les décisions du conseil général du Morbihan avec la politique de tarification des voyages vers l'île mettent en péril toute la vie économique des groisillons. Mais aussi les moyens d'y aller en retardant la mise à disposition d'un nouveau navire adapté aux besoins de cette population. Toute cette stratégie mène à une catastrophe sociale sans précédent.

«Seuls les salariés, la population avec le syndicat CGT peuvent inverser la tendance et cela commence aujourd'hui tous ensemble. Nous devons nous opposer tous à ce sabotage, le chantier naval du Rohu a formé et fait travailler des centaines d'ouvriers, de techniciens et d'ingénieurs du pays de Lorient et doit rester un fleuron de la région. Nous refusons cette stratégie moribonde : soyez à nos côtés. Que la lutte continue. Merci à tous d'être venus nous soutenir, ça nous fait chaud au cœur et ça nous oblige à continuer le combat pour le maintien de tous les emplois» a conclut Pascal LeMentec, du syndicat STX lors de la prise de parole avant de donner rendez-vous le 18 décembre à Saint-Nazaire devant le CE.

Retrouvez la vidéo sur

<http://www.ftm.cgt.fr/rubrique.php?IDrub=21&IDSousrubrique=110>



■ LUTTES ET SUCCES

Constellium Aviatube - Montreuil-Juigné Grèves pour les salaires



Négociations annuelles salariales sous haute tension chez Aviatube. A la demande des salariés, l'intersyndicale CGT, CFDT et CFTC réclame un minimum de 1,7% voire 2% comme l'an dernier. La direction reste sur ses propositions de 1,7% en augmentation générale et 0,4% en augmentation individuelle. La direction évoque les pertes de l'entreprise pour justifier son choix. Pour les salariés c'est indécemment ! L'an dernier déjà, les salariés s'étaient mobilisés. Cette année, ils sont plus que jamais déterminés !

Altia - La Souterraine Une nouvelle page s'ouvre



Le lundi 1^{er} décembre, le tribunal de commerce de Paris a prononcé la cession d'Altia La Souterraine à GM&S Industrie France.

Cette cession est partie sur la base de prévision d'activité que la CGT considère comme faible et qui inclut des périodes de chômage partiel.

Renault et PSA ont annoncé la poursuite de leur engagement avec l'entreprise et soulignent le besoin d'investissement.

La CGT n'accepte pas cette cession qui engendre une casse sociale.

En effet, 42 postes devraient être supprimés dont 41 volontaires composés de salariés de + de 58 ans mais aussi des jeunes. La CGT regrette les départs de ces derniers d'autant que le syndicat avait obtenu ces trois dernières années, 27 nouvelles embauches. Le syndicat s'est battu pour obtenir de meilleures conditions de départ. Pour la CGT, le montage de la reprise est fragile. Dans cette situation, le syndicat reste vigilant et actif pour veiller au respect des engagements de chacun pour la mise en oeuvre d'un nouvel élan pour l'entreprise.

Construction d'une journée nationale d'actions - mars 2015



Pour construire une journée nationale d'actions en mars 2015 pour le développement de l'industrie et de l'emploi, la Direction Fédérale a décidé, dans le cadre des orientations votées par les syndicats lors du 40^{ème} congrès fédéral, de réaliser une CONSULTATION NATIONALE DES SYNDIQUES.

A cet effet, les syndiqués, dont nous possédons l'adresse postale, ont reçu ou recevront un courrier avec la possibilité de répondre directement sur papier. De plus, la Fédération, via l'actualité fédérale, a envoyé aux 10 400 syndiqués dont nous avons l'adresse mail dans cogitiel, le formulaire de consultation.

En une semaine, nous avons recueilli une centaine de réponses. C'est encore trop peu mais c'est un premier pas pour une première expérience. Nous devons la faire vivre dans nos syndicats en partant des réalités de nos entreprises et ouvrir des débats sur l'avenir industriel.

Pour réussir en grand la consultation et la journée d'actions, il est indispensable d'avoir une impulsion forte de la direction des syndicats. **Amplifions les débats, construisons des projets pour l'avenir de l'industrie, mobilisons-nous pour les faire vivre.**

QUEL EST LE VÉRITABLE PLAN DE J.C. JUNCKER ?



La commission européenne, par la voix de JC Juncker, a annoncé un plan d'investissement de 315 milliards d'euros destiné, selon elle, à relancer la croissance en Europe et à redonner du travail au plus grand nombre.

Christian Pilichowski, conseiller

Ce plan comporte trois volets. **Le premier** cherche à expliquer d'où vient l'argent annoncé. Les 315 milliards résultent d'un calcul hasardeux grâce à un coefficient multiplicateur de 15 sur un fond de garantie de 21 milliards d'euros dont seulement 13 sont de l'argent réellement existants. JC Juncker dit compter «sur la mobilisation de toutes les sources et tous les acteurs» pour atteindre son objectif.

Tout cela n'est pas très sérieux car reposant sur une construction d'hypothèses basées elles mêmes sur des hypothèses jamais démontrées.

Le deuxième volet cherche à expliquer où ira l'argent. Il s'agit de «comblé les lacunes du marché», bel aveu, d'offrir de nouveaux produits. On reste sur une politique de l'offre, alors que JC Juncker lui-même, dans ses attentes, parle d'une «apathie de la demande». Point sur lequel aucune mesure n'est annoncée.

La principale critique que l'on peut adresser sur ce volet est le fait que les mesures visent à financer des projets pays par pays. Chaque gouvernement doit faire remonter ses projets à financer. Chacun va se lancer dans une course aux subventions européennes sans qu'une logique européenne ne guide ces projets. C'est le contraire de ce qu'il faudrait faire. C'est-à-dire envisager des mesures d'investissements socialement utiles et écologiquement nécessaires qui considèrent l'Europe comme un ensemble cohérent pour l'aménagement des territoires, pour la maîtrise et le contrôle des flux physiques sur le continent et la réduction des clivages qui se sont creusés.

Enfin **un troisième** volet «destiné à rendre l'Europe plus attrayante pour les investissements» dont on est en droit de se demander s'il n'est pas en réalité le cœur du plan. La Commission Européenne reconnaît certes qu'une politique industrielle et d'investissement est nécessaire. Mais envisage avant tout de «créer un environnement plus favorable aux investissements» ce qui se traduit par «une union des marchés de capitaux» dont les conséquences sont d'ores et déjà prévisibles au regard des crises passées et en cours. Mais cela se traduit aussi par «la suppression des obstacles réglementaires et non-réglementaires qui subsistent dans la totalité des secteurs (énergie, communications, numérique, transport, etc.) ainsi que sur les marchés des services et des produits ». Il s'agit d'un coup d'accélérateur gigantesque pour déréglementer, privatiser ce qui ne l'est pas encore dans l'Union Européenne. C'est en totale cohérence avec la volonté de la Commission de signer le plus rapidement possible les TTIP, CETA, TISA en cours de négociation. En résumé, encore plus de concurrence sauvage, encore plus de casse de services publics, encore plus de mise en concurrence des peuples et des territoires, encore plus de dumping social et fiscal. Tout ce qui provoque encore plus de pauvreté en Europe, encore plus d'injustice, encore plus d'inégalité, encore plus de division. C'est la continuité et l'approfondissement des logiques mortifères à l'œuvre depuis 30 ans. La Commission continue d'aider les industriels et pas d'aider l'Industrie à se développer.

LA NAISSANCE D'Umanens

L'humain a du sens

• POURQUOI VOUS ASSOCIER À D'AUTRES MUTUELLES ?

Umanens est une Union de Groupe Mutualiste (UGM) qui réunit Identités Mutuelle, le groupe Entis et La Mutuelle Familiale. L'Union Mutualia vient de rejoindre l'UGM Umanens. Ces mutuelles souhaitent chacune préserver leur identité tout en menant une stratégie commune sur les sujets qu'elles estiment utiles pour leur développement, et particulièrement pour répondre aux contrats de branches. Elles considèrent que se développer ensemble est une condition pour que chacun maintienne et renforce sa propre mutualisation.

En effet, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés, issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI), restructure radicalement les offres entreprises et individuelles.

Umanens est une réponse originale et inédite proposée aux mutuelles soucieuses de préserver l'humain et leur indépendance, tout en affichant leurs valeurs :

- **S'Unir pour l'humain**, c'est à la fois faire entendre la voix du mutualisme, mettre l'humain au cœur des préoccupations, être un acteur fort de prévention.

- **S'Unir pour l'avenir**, c'est construire un outil de développement concret pour anticiper, innover, porter le choix mutualiste et contribuer ainsi à la pérennité d'un système de protection sociale solidaire.

- **S'Unir pour le partage**, c'est inventer de nouvelles formes de coopération, de stratégies, de gouvernance. Umanens a ainsi adopté le principe d'une présidence tournante tous les deux ans.

Cette force en construction rassemble actuellement plus d'un million et demi de personnes protégées.

• QU'EST-CE QUI VOUS DIFFÉRENCIE DES GRANDS GROUPES D'ASSURANCES ?

Les mutuelles regroupées dans Umanens ont volontairement choisi une solution mutualiste alternative à la logique de regroupements et de fusions. Elles ne cèdent pas à l'esprit de fatalité ni à ce que certains appellent une forme de pensée unique, qui ne verrait d'avenir que dans les concentrations. Elles font au contraire le choix d'une stratégie de coopération, préservant la personnalité propre et l'avenir de chaque mutuelle et garante, ainsi, de la pérennité du mouvement mutualiste.

En répondant aux appels d'offre des partenaires sociaux au niveau national, ou en créant des contrats correspondant aux exigences des conventions collectives, Umanens se positionnera sur tous les accords de branches en valorisant :

- une gestion transparente des régimes,
- une information complète et régulière permettant aux partenaires sociaux d'être les véritables décideurs de l'évolution de la protection sociale dans leur entreprise et dans les branches professionnelles,
- une activité de proximité par notamment des actions de prévention et d'aide sociale spécifiques.

En 2015, les mutuelles membres d'Umanens iront sous sa bannière à la rencontre des partenaires sociaux dans les différentes rencontres et congrès syndicaux.

• CONCRÈTEMENT, QUELS PROJETS PORTEZ-VOUS ?

Umanens est l'outil qui permet de structurer cette coopération à l'avantage des mutuelles membres et de leurs adhérents. Avec par exemple :

■ Un pôle de services mutualisé

- Pour réfléchir à des outils de gestion innovants pour la santé et la prévoyance
- Construire des centres d'appels communs pour accompagner la qualité du service rendu
- Concevoir des outils d'information, de communication et de développement
- Elaborer des actions de prévention diversifiées, répondant toujours mieux aux besoins des adhérents...

■ **Une structure d'assurance dédiée aux accords de branche et d'entreprise** est créée pour porter l'offre collective de l'UGM.

Avec ce dispositif, ces outils et ces services, Umanens engage une dynamique nouvelle pour une stratégie de développement renforcée au bénéfice de ses membres. Acteur national de la protection sociale dans le champ des accords collectifs de branche et d'entreprise, Umanens offre une réponse mutualiste novatrice et porteuse de valeurs, d'où sa signature, « L'humain a du sens ».



GROUPE UMANENS

1 548 000 personnes protégées
792 salariés
250 agences de proximité
866 millions d'euros de cotisations
542 millions d'euros de fonds propres