

Courrier Fédéral

N° 489

du 28.05.16 au 03.06.16



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



Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ INDUSTRIE

Reprise du chantier naval de Lorient,
un nouveau pas en avant pour l'avenir de l'industrie navale

page 2

■ TERRITOIRES

Lutte contre les discriminations syndicales
la CGT métallurgie de Brive contre-attaque

page 3

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Attention, 30 juin
date limite pour les comptes de nombreux CE

page 4

■ HISTOIRE

Le pain, la paix, les libertés !
les 80 ans du Front Populaire (I - Les origines)

pages 5 à 7

■ PUBLICITE

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 : F. Sanchez
Rédactrice : M. Vergnot
Maquette : S. Bouzidi

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

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

REPRISE DU CHANTIER NAVAL DE LORIENT UN NOUVEAU PAS EN AVANT POUR L'AVENIR DE L'INDUSTRIE NAVALE

Après plusieurs mois d'incertitude, la direction de STX France a annoncé, lors du Comité d'Entreprise extraordinaire, vendredi 20 mai, sa décision de vendre son site du Rohu, implanté sur la commune de Lanester, près de Lorient. Sans grande surprise, c'est l'offre de Kership, société commune du leader français de la construction et réparation navale, Piriou (55%) et la DCNS (industrie navale militaire) (45%), qui a été retenue. Les discussions vont se poursuivre pour conclure la vente d'ici l'automne. En attendant, la direction a déjà précisé que tous les salariés étaient repris et qu'il y avait un avenir industriel pour le site et ses salariés.

Le syndicat CGT et les salariés, qui avaient soutenu l'offre alternative de la CMN, sont toutefois soulagés, même si l'offre de la CNM était plus intéressante en termes d'emplois. Ceci étant, la reprise est une bonne nouvelle en terme de plan de charge de travail pour les salariés qui sont certains d'avoir du travail pendant plusieurs années. Cela confirme l'engagement du syndicat CGT qui s'est battu contre les licenciements et pour le maintien d'une activité industrielle sur le site depuis des années. Sans cet engagement syndical pour développer l'industrie navale, l'avenir du site n'aurait peut être pas été celui-ci.

Cette reprise est donc un premier pas. Maintenant qu'elle est confirmée, la CGT poursuit son travail, sans attendre la rencontre avec le futur employeur pour échanger sur les modalités de sa stratégie et l'organisation du travail. Cependant le repreneur s'est engagé à embaucher. Aussi, le syndicat revendique, dès à présent, l'embauche de la dizaine de salariés licenciés encore dans la cellule de reclassement et dont certains seront demandeurs d'emploi dès juillet. «*Notre chantier ne peut pas se passer des métiers de l'entretien, maintenance, magasinier, études et supervision, si on veut véritablement avoir un chantier naval digne de ce nom*» insiste le tract du syndicat diffusé après l'annonce de la reprise.

Le syndicat anticipe le choix largement répandu dans le secteur, de faire appel à de la main d'œuvre à bas coût. Parce que cette politique salariale nuit au développement de l'emploi local, la CGT revendique d'ores et déjà des créations d'emplois en CDI. D'autant qu'un vivier de main d'œuvre formé existe déjà sur le bassin d'emploi de Lorient. En effet, d'après une étude réalisée par le syndicat avec Pôle Emploi, il y avait notamment 159 soudeurs et 53 charpentiers fer recensés en recherche d'emploi en mars dernier. De quoi tordre le cou aux arguments patronaux qui justifient leur choix en claironnant qu'ils ne trouvent pas les compétences nécessaires...

Cette reprise est aussi une nouvelle victoire pour l'avenir de l'industrie navale sur le territoire. Après la bataille pour la réparation navale Marseillaise ou les chantiers de la Sobrena de Brest, il y a quelques années, et loin des clichés qui sont actuellement relayés par les médias, la CGT démontre encore une fois qu'elle prend à bras le corps l'avenir industriel. Après des années de fermetures des chantiers navals et alors que certains prédisaient la fin de la navale, en France, la CGT s'est engagée pour maintenir et développer l'outil industriel de la navale. Aujourd'hui «*le carnet de commandes des chantiers navals français est à un niveau historique et assure une visibilité d'une dizaine d'années. Le paradoxe est que l'on se retrouve en sous capacité de travail*» précise AbdelKrim Ahil, responsable du collectif CGT navale de la Fédération dans le magazine NVO du mois de mai. C'est dans ce contexte que la CGT réclame aujourd'hui des formations et l'embauche massive d'apprentis, des contrats de professionnalisation, parce que «*pour être en capacité de continuer à construire des navires, il faut conserver nos compétences*» insiste Abdel. De plus, pour assurer l'avenir de la Navale, la France doit diversifier sa production et investir dans les «*nouvelles technologies [pour] fabriquer des navires plus sûrs pour les équipages et les passagers, moins gourmands en énergie, plus propres et respectueux pour l'environnement*».



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES LA CGT METALLURGIE DE CORREZE CONTRE-ATTAQUE



Il ne fait pas bon d'être syndicaliste aujourd'hui. La CGT métallurgie de Corrèze a décidé de passer à l'offensive pour faire respecter le droit syndical.

Brimades, humiliations, harcèlements, intimidations, blocage du déroulement de carrière,... sont le lot quotidien de trop nombreux militants sur le terrain. Ces comportements constituent une atteinte à la démocratie, compromettent le dialogue social et mettent en danger la santé des militants. C'est pour combattre la banalisation des actes de maltraitance que l'USTM de Corrèze vient de lancer une initiative pour prévenir ces actes qui peuvent faire l'objet de poursuites en justice. «*Il s'agit d'interpeller les entreprises de la métallurgie du département en leur rappelant un certain nombre de règles qui doivent prévaloir pour garantir le respect que représente l'exercice de l'activité syndicale*», a prévenu Stéphane Gauget, responsable de l'USTM lors d'une conférence de presse, mercredi 18 mai.

La CGT métallurgie a ainsi décidé d'interpeller, par courrier, une douzaine d'entreprises corréziennes de la métallurgie et des services de l'automobile. Il s'agit d'attirer l'attention des directions sur ces agissements qui peuvent être sanctionnés par la loi. Dans le courrier, la CGT rappelle le respect des bonnes pratiques et les recommandations d'usage. «*Nous attirons votre attention sur le fait que nous serons particulièrement attentifs et veillerons à*

ce que l'exercice de l'activité syndicale se déroule sous les meilleurs auspices. Nous serons vigilants au respect des droits qui accompagnent l'exercice d'un mandat de représentant des salariés. Nous veillerons à ce que nos représentants syndicaux ne soient pas pénalisés en matière de formation, d'augmentation de salaire et d'évolution professionnelle...» précise le courrier type. L'inspection du travail et la préfecture, mais aussi les élus locaux ont été avisés de la démarche.

Interrogée par les journalistes de la rédaction de France3 Limousin, la responsable de l'UIMM a nié de telles pratiques, «ces accusations n'engagent que ceux qui les profèrent». Pourtant, de nombreux témoignages de camarades devraient les alerter d'autant que certaines entreprises de la région ont déjà été condamnées pour discrimination.

Aussi, afin de ne pas laisser les militants seuls, l'USTM met en place un véritable dispositif pour lutter contre la répression et les discriminations syndicales. Elle va ainsi remettre à ses militants un carnet, pour consigner précisément les faits ou comportements à caractère discriminatoire. Un point sera fait régulièrement avec les élus et militants CGT. L'initiative sera accompagnée par François Clerc, conseiller fédéral qui a mené les premiers combats collectifs contre la discrimination syndicale. Cette démarche est une première. Le département de la Corrèze est une sorte de laboratoire. Pour François Clerc «*les formes de discriminations syndicales se sont aggravées en France. Les militants sont fragilisés, en souffrance... C'est une riposte mais surtout une façon d'anticiper ces faits de manière bienveillante avant d'avoir recours au judiciaire*».

En plein mouvement social, les défenseurs de la loi El Khomri, ceux là même qui l'imposent avec le 49.3, pointent la non légitimité des syndicats et la CGT en particulier. En réponse à cette attaque, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a rappelé qu'«*à elle seule, la CGT a plus d'adhérents que l'ensemble des partis politiques en France [...]. Chacun devrait balayer devant sa porte (...)* Plus de 80% des salariés ont peur de se syndiquer parce qu'ils ont peur de la répression».

DATE LIMITE POUR LES COMPTES DE NOMBREUX CE

> par Claudy Ménard, Conseiller fédéral

La loi du 5 mars 2014 et les décrets du 27 mars 2015 ont institué des exigences nouvelles concernant les comités d'entreprises, et en particulier :

- Les comptes annuels et les documents afférents doivent être approuvés au plus tard six mois après la clôture de l'exercice. **C'est-à-dire que pour un CE qui a clos ses comptes le 31 décembre 2015, il a jusqu'au 30 juin 2016. Ce délai d'approbation ne peut être prolongé que par le président du Tribunal de Grande Instance statuant sur requête (R2325-3).**

- Les CE doivent désigner un secrétaire et un trésorier parmi leurs membres titulaires. Ceci est applicable depuis le 27 mars 2015 (R 2323-1). Les trésoriers, non-titulaires, en place avant cette date le restent jusqu'à la fin du mandat.

- Chaque CE doit être doté d'un règlement intérieur (L2325-2, Courrier Fédéral N°425). Les fonctions du secrétaire et du trésorier du CE doivent y être clairement définies.

Par ailleurs, ce règlement intérieur prévoit les modalités de l'arrêté des comptes annuels du comité d'entreprise par les membres élus du comité d'entreprise désignés par lui parmi ses membres élus. Dans les gros CE, les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, du ou des commissaires aux comptes mentionnés à l'article L. 2325-54.

Pour rappel, les comptes sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. **C'est une réunion extraordinaire.**

Trois catégories de CE avec des obligations différentes :

- **Les petits CE** (L2325-46) présenteront des comptes ultra simplifiés. Le règlement comptable (2015-02 du 27 avril 2015, disponible sur www.anc.gouv.fr) les aidera utilement dans la présentation de leur comptabilité (et du rapport) qui prendra la forme d'une trésorerie chronologique des dépenses et recettes. Par ailleurs, ils n'échappent pas à la rédaction d'un rapport que le comité doit établir chaque année ainsi qu'un compte rendu détaillé de sa gestion. Par ailleurs, les membres sortants doivent rendre compte de leur gestion au nouveau comité. Enfin, le contrôle repose également sur les salariés de l'entreprise qui, à l'occasion des élections, peuvent sanctionner la gestion mise en oeuvre par le comité.

Ce sont tous les CE dont le total des ressources ne dépassent pas 153000€ (D 612-5 du Code de Commerce, D 2325-11 du Code du Travail)

- **Moyens CE** : les comités dont les ressources à la clôture d'un exercice **dépassent les 153000 € et n'excèdent pas au moins 2 de ces trois critères : 50 salariés à la clôture de l'exercice, 1,55 million d'euros du total du bilan et 3,1 millions de ressources annuelles (seuils fixés à l'article R 612-1 du code de commerce)** (C. trav., art D

2325-9). Ils présenteront une comptabilité simplifiée (mais en forme comptable). Ils feront attester leurs comptes par un expert comptable financé sur le 0,2% du budget de fonctionnement.

- **Gros CE (L2325-48, Règlement ANC 2015-10 du 26 novembre 2015, www.anc.gouv.fr)** : les comités qui, à la clôture d'un exercice, **excèdent au moins 2 des 3 critères énoncés ci-dessus. Ils doivent faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes** (tous les experts comptables ne sont pas commissaires aux comptes, ce n'est pas le même métier, les cabinets Méric (Paris-Lyon), ACF (Paris Strasbourg) , Coexco (Paris) et Secafi (toute la France dont Paris) comprennent des commissaires aux comptes. Le travail du commissaire aux comptes est financé sur le 0,2%. Ils doivent créer une commission des marchés (D 2325-4-1).

Pour tous les CE

1° Compte-rendu annuel de gestion

L'article R. 2323-37 du code du travail (abrogé) prévoyait que ce compte-rendu devait indiquer, notamment :

d'une part, le montant des ressources dont le comité dispose pendant l'année ;

d'autre part, le montant des dépenses assumées par lui, soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des oeuvres sociales dépendant de lui ou des comités interentreprises auxquels il participe. Chaque institution sociale doit faire l'objet d'un budget particulier. Et il est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage « sur les tableaux réservés aux communications syndicales ».

Il est remplacé par un rapport d'activité et de gestion bien plus précis

2° Compte-rendu de fin de mandat

L'article R. 2323-38 du code du travail (abrogé) prévoyait qu'en fin de mandat, les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils lui remettent tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Il est remplacé par un compte-rendu de fin de mandat sensiblement similaire.

LE PAIN, LA PAIX, LA LIBERTE ! LES 80 ANS DU FRONT POPULAIRE (I - LES ORIGINES)

En plein mouvement contre la réforme du Code du Travail, le gouvernement détourne l'anniversaire des 80 ans du Front Populaire pour faire passer sa loi. L'institut d'Histoire Sociale de la Fédération propose de revenir sur les événements qui ont porté le Front Populaire au pouvoir. > par Emeric Tellier, Conseiller fédéral IHS

Le Front Populaire, stricto sensu, n'a finalement duré que peu de temps. À peine plus d'une année s'écoule entre le succès de la gauche aux élections législatives des 26 avril et 3 mai 1936 à la démission du gouvernement dirigé par le socialiste Léon Blum en juin 1937. Pourtant, ces quelques mois ont marqué durablement les esprits et les droits collectifs des travailleurs. Sa simple évocation déclenche, aujourd'hui encore, l'image des loisirs et des congés payés, des grèves avec occupations, des manifestations de masse et nourrit des sentiments d'unité, d'espoirs ou encore de dignité retrouvée.

On ne peut pleinement apprécier cet événement sans changer de focale et revenir sur le contexte qui l'encadre : la crise économique et ses conséquences pour les travailleurs et leurs familles, la division du mouvement ouvrier, l'enjeu de l'unité syndicale et politique, l'arrivée au pouvoir du fascisme en Italie puis en Allemagne, les provocations et les coups de force de l'extrême-droite en France, la guerre civile espagnole qui opposent les défenseurs de la République aux partisans de Franco ou encore la guerre européenne qui s'annonce.

Ces différents éléments constituent la toile de fond de cet événement capital pour l'histoire des travailleurs et de leurs organisations, dont nous fêtons cette année le quatre-vingtième anniversaire. Ce premier article se pro-

pose de revenir sur les origines du Front populaire et sera suivi prochainement par deux autres articles portant respectivement sur les conquêtes et sur son épilogue.

Un séisme boursier

Le 24 octobre 1929, un vent de panique souffle dans la salle des marchés de Wall Street à New York. En une matinée, les cours perdent plus de 20 % de leurs valeurs. Une vigoureuse intervention des banques calme temporairement la situation, mais quatre jours plus tard, la machine s'emballer de nouveau. En trois semaines, l'indice boursier accuse un recul de 40 %, ce qui correspond à une perte virtuelle de trente milliards de dollars – davantage que les sommes dépensées par les États-Unis durant la Première Guerre mondiale.

Cette violente secousse est le résultat de l'éclatement d'une bulle spéculative qui gonflait sur le marché des actions depuis le début des années vingt. Les effets de ce « Jeudi noir », comme on le désigne rapidement, ne tardent pas à contaminer l'économie réelle et à se propager à l'ensemble des économies industrialisées.

La crise économique en France

La France est frappée plus tardivement et moins brutalement que les économies nord-américaine ou allemande.

Mais cette crise est plus insidieuse puisqu'il faut attendre 1936 pour que se manifeste une embellie de courte durée. Elle se traduit par une violente déflation (une baisse généralisée des prix), un ralentissement progressif de la production industrielle, un arrêt des investissements productifs, un alourdissement des dettes publiques et une profonde crise monétaire.

Face à cette situation, les gouvernements successifs font le choix de l'austérité, pour réduire les déficits publics et rétablir la compétitivité des prix. L'exemple le plus frappant est celui des décrets Laval qui imposent à l'été 1935 une réduction de 10 % des dépenses publiques, y compris les salaires des fonctionnaires, les pensions et les rentes. Cette politique s'accompagne de mesures protectionnistes entraînant un repli sur le marché intérieur et colonial.

La dépression économique frappe de plein fouet le monde du travail. Le chômage complet est en hausse, passant de 450 000 privés d'emplois en 1931 à plus de 860 000



Manifestation de chômeurs durant les années trente
© DR | IHS CGT Métallurgie

en 1936, tandis que le chômage partiel n'épargne aucun secteur industriel et malmène particulièrement la métallurgie. Ainsi, à Valenciennes, sur 37 000 métallos, la moitié est en chômage complet, le reste chôme en moyenne deux jours par semaine. Les salaires ont baissé de 20 %. Dans le lyonnais, les effectifs ont reculé de 36 %, la masse salariale de 43 %. À cela s'ajoute le renvoi dans leur pays d'origine de 400 000 travailleurs immigrés entre 1931 et 1936.

La course à la productivité

L'effondrement des profits – les dividendes sont divisés par deux entre 1930 et 1935 – persuade le patronat d'approfondir la rationalisation de la production en accélérant la diffusion du taylorisme.

Introduit en France en 1906, celui-ci repose sur trois principes : organisation rationnelle des ateliers pour limiter les pertes de temps et les déplacements inutiles, décomposition du travail qualifié en gestes simples, élémentaires, pouvant être réalisés par un ouvrier non qualifié, chronométrage des tâches et définition de cadences de production.

Adopté par certains industriels comme Berliet ou Renault dès la Première Guerre mondiale, le taylorisme se propage lentement en France durant les années vingt avant que de grandes usines, conçues autour des chaînes de montage, voient le jour au début des années trente, à l'instar de Renault Billancourt (1930) ou Citroën Javel (1933). Ce mouvement de rationalisation s'étend également à la rémunération, notamment avec la méthode développée par l'homme d'affaires Charles Bedaux. Celle-ci prévoit un système de salaires fondé sur le rendement individuel : l'ouvrier est incité à améliorer sa productivité pour percevoir des primes complétant son salaire de misère. Travailler mieux ou gagner moins !

Le syndicalisme dénonce précocement les conséquences d'une telle rationalisation : augmentation de la productivité, déqualification des ouvriers, renforcement des contraintes

disciplinaires, élimination des salariés trop lents pour suivre les cadences, baisse des salaires. L'expression « bagnes industriels », régulièrement employée dans la presse syndicale et politique, traduit bien l'ambiance qui règne dans les usines dans ces années qui précèdent le Front Populaire.

La division du mouvement ouvrier

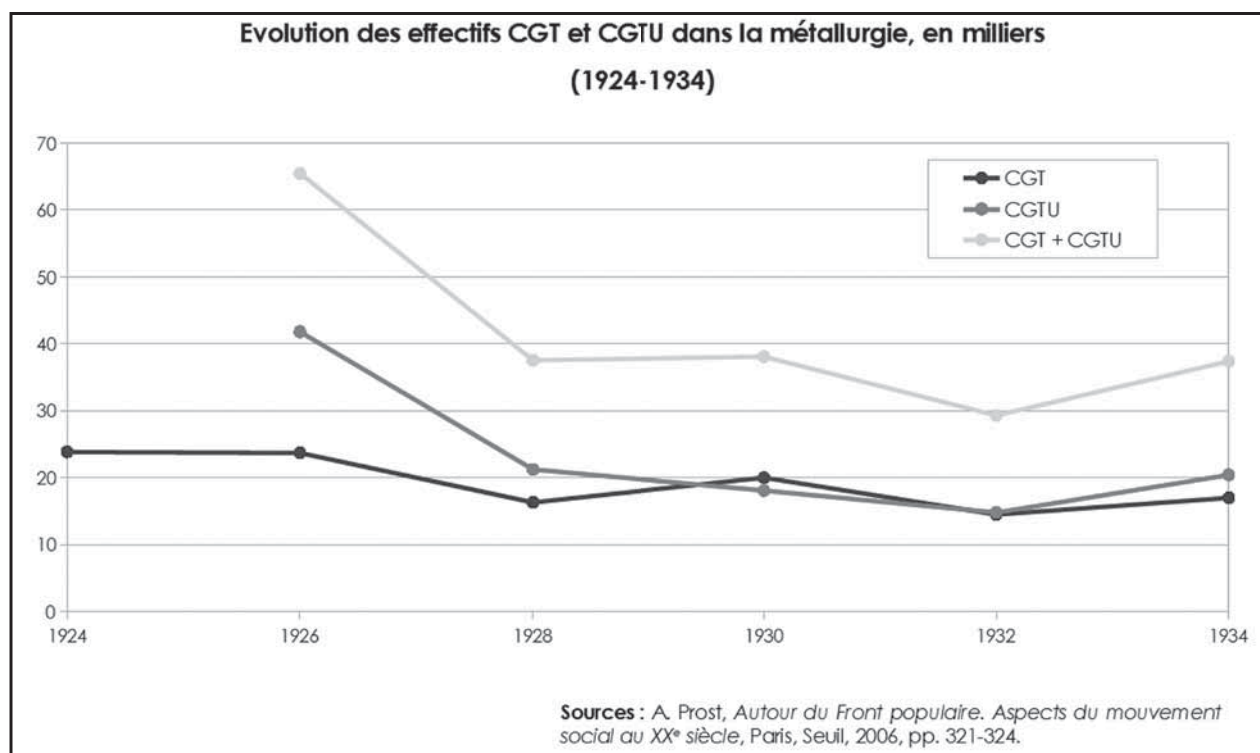
La Révolution soviétique d'octobre 1917 et la fin de la Première Guerre mondiale en novembre 1918 ont fait naître d'importants espoirs parmi les travailleurs. Mais l'échec des grandes grèves de 1919-1920 et surtout l'attitude à adopter à l'égard de l'Union soviétique, occasionnèrent une fracture durable dans le mouvement ouvrier français.

Lors de son congrès de Tours en décembre 1920, la SFIO (l'actuel parti socialiste) s'est ainsi scindée entre majoritaires, favorables au ralliement à la Troisième Internationale communiste et minoritaires, partisans du maintien de l'action réformiste. Les premiers décidèrent de constituer ce qui devint le parti communiste français.

Un an plus tard, la direction de la CGT, inquiète du poids grandissant des militants « révolutionnaires », obtint leur exclusion. Ces derniers se regroupèrent alors au sein de la CGT dite « unitaire » ou CGTU, dont le premier congrès se tint en juillet 1922 à Saint-Étienne.

Cette double fracture, politique puis syndicale, mit un coup d'arrêt à la dynamique d'adhésion et de mobilisation parmi les travailleurs. La question de l'unité ouvrière, sans cesse posée durant les années qui suivirent, se heurta avec constance d'une part à l'hostilité ouverte des dirigeants de la SFIO et de la CGT et d'autre part à la ligne quelque peu sectaire du PCF et de la CGTU qui assimilait les premiers à des « traîtres à la classe ouvrière » et à des « sociaux-fascistes ».

Assurément, la situation économique et sociale des années trente ne se prête guère aux luttes offensives. Pourtant, dans certaines usines, les ouvriers et ouvrières redressent la tête, grâce au dévouement et au courage d'une





poignée de militants, souvent communistes. La grève à Citroën Javel en 1933 contre la réduction des salaires en est un bon exemple. Sous l'impulsion de Jean-Pierre Timbaud, les salariés tiennent tête à la direction pendant plus d'un mois avant de reprendre le travail. Sans avoir obtenu satisfaction certes, mais en ayant tout de même sérieusement ému les prétentions patronales.

La menace fasciste

L'étincelle qui provoque la réaction immédiate et la mobilisation massive des travailleurs est la menace fasciste, dont l'idéologie est mise en œuvre en Italie et en Allemagne.

En Italie, la grande bourgeoisie finance, dès les lendemains de la Première Guerre mondiale, les formations paramilitaires mises sur pied par Benito Mussolini, dont le rôle est de briser les grèves, d'intimider voire de supprimer les militants syndicalistes, socialistes et communistes. En octobre 1922, il organise la « marche sur Rome » et s'empare du pouvoir. Dans les années qui suivent, les organisations de gauche sont interdites, des milliers de militants antifascistes sont emprisonnés ou contraints à l'exil.

En Allemagne, la république dite « de Weimar » est confrontée à un parti communiste qui regroupe à la fin de l'année 1932 près de six millions de membres. Là encore, le patronat – notamment métallurgique – finance abondamment les formations d'extrême-droite comme le parti national-socialiste (NSDAP) dirigé par Adolf Hitler. Celui-ci accède au pouvoir le 30 janvier 1933 et interdit les organisations de gauche, la grève, les syndicats, tandis que les premiers camps de concentration s'ouvrent pour les antinazis.

En France, cette menace n'est pas un fantasme. La bourgeoisie finance des organisations d'extrême-droite comme l'Action Française, les Jeunesses patriotes ou encore les Croix-de-Feu. Cette dernière, dirigée par le colonel Fran-

çois de la Roque comptait 13 000 membres en 1930, entre 700 et 900 000 en juin 1936 et disposait de formations paramilitaires.

Le 6 février 1934, jour de l'investiture du gouvernement Daladier, une manifestation d'extrême-droite tente de pénétrer dans l'Assemblée nationale. L'affrontement avec les forces de l'ordre se solde par plusieurs morts et des centaines de blessés.

La lente marche vers l'unité

Dans le camp de la gauche, l'émotion est immense et le sentiment d'être à la veille d'un coup d'État bien réel. Dès le lendemain, la CGT appelle ses unions départementales à organiser la grève générale et une trentaine de manifestations sont, à la hâte, mises sur pied en province. L'échec de la manifestation organisée à Paris par la CGTU et le PCF le 9 février incite ces dernières à rejoindre l'appel à la grève générale lancée par les autres composantes de la gauche pour le 12 février.

Ce jour-là, plus de 450 défilés et meetings sont tenus en province, dont une petite moitié est unitaire. À Paris, les cortèges de la SFIO et de la CGT d'un côté, du PCF et de la CGTU de l'autre, se rejoignent place de la Nation aux cris d'« Unité ! Unité ! ». Cette journée est un véritable succès avec, au total, près d'un million de personnes clamant leur hostilité au fascisme et leur soutien à la République.

L'aspiration à l'unité, puissante parmi les travailleurs et les militants « de la base », oblige les directions syndicales et politiques à infléchir leurs orientations. Si le chemin pour y parvenir est long et parsemé d'embûches, on peut considérer la journée du 12 février 1934 comme le point de départ, l'acte de naissance du Front Populaire. Une histoire que nous aborderons dans un prochain article.

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

[humanis.com](https://www.humanis.com)