

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°284 - Mars 2011



Edito

Comme chaque mois, la Commission Exécutive (CE) de l'UFICT s'est réunie. Après les deux premières éditions de janvier et février suite à notre congrès, celle du mois de mars fut exceptionnelle. Nous avons décidé de nous réunir sur 2 jours au centre Benoît FRACHON à Courcelle-sur-Yvette, le centre de formation de la CGT. Nous avons l'ambition de produire un travail dense et concret, et tirer des pistes de travail pour toute la mandature débutée au congrès de Port-de-Bouc en décembre dernier.

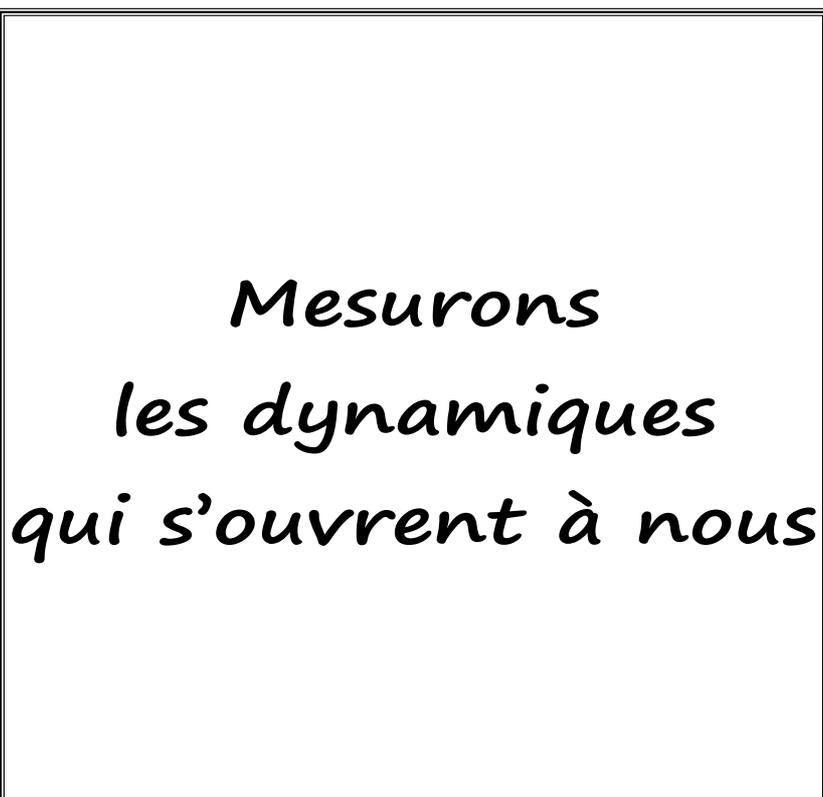
Le travail mené par la direction de l'UFICT dans les prochains mois sera le résultat des impulsions données par le 10^{ème} congrès et par ces deux jours de travail. Il profitera à tous : nos bases UFICT bien sûr, mais aussi les bases qui souhaitent travailler le spécifique, par et pour le dialogue avec les ICT et leur syndicalisation.

En passant ces deux jours ensemble, nous avons commencé à nous connaître mieux, créé une dynamique de groupe en développant l'aspect fraternel. Nous aurions mis plus longtemps à le faire dans les seules CE habituelles qui ne durent qu'une journée. Le cadre du centre Benoît FRACHON a favorisé la dimension humaine de nos échanges et son côté chaleureux, qui demeure un facteur primordial, un ciment indispensable pour construire ensemble un collectif fort. Ces deux jours de travail nous permettront, dans les mois à venir, d'être capables de rassembler, d'attirer de nouveaux militants, pour mettre au jour de façon plus efficace les spécificités de nos professions. Nous répondrons ainsi mieux aux attentes de nos syndiqués CGT qui pourront mieux représenter les ICT.

Nous étions 35 présents sur 44 membres que compte la CE. Les débats se sont enchaînés, sur les conclusions à tirer du Congrès, sur les objectifs à atteindre, sur ce qui manque aujourd'hui à l'UFICT, sur les outils à mettre en œuvre pour pallier ces manques, sur les convergences possibles entre nos catégories ICT et les catégories ouvrières, etc.

Nous avons constaté ensemble la richesse de notre CE entre anciens et nouveaux et sa bonne représentation de tous les aspects de la métallurgie. Elle comporte un bon équilibre entre les ingénieurs et les techniciens, entre les salariés de l'auto, de l'aéro, des chantiers navals, des moteurs, des high-techs... Elle représente correctement les établissements comportant une bonne part d'ouvriers et ceux comportant près de 100 % d'ICT. Ses membres sont aussi équitablement répartis sur le territoire, entre région parisienne et province.

Nous travaillerons à produire du collectif, de l'analyse syndicale, des informations et des modèles de tracts en veillant à ce qu'ils correspondent toujours plus et mieux aux besoins et qu'ils soient largement utilisés dans les bases. Servez-vous en autant que possible !



Sommaire

Initiative UGICT Professions Techniciennes	page	2
En direct du 16 ^{ème} Congrès de l'UGICT à Vichy	pages	3-4
Salaire... Vers des luttes salariales de masse chez les ICT ?	page	5-7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil cedex
Directeur de publication : P. MARTINEZ
Mensuel imprimé par nos soins
Prix : 0,53 euro – Abonnement annuel : 5,30 euros
Commission paritaire : 1013 S 05651

Stéphane LOVISA
Secrétaire National

ISSN 0339 8919

Initiative UGICT Professions Techniciennes

Le 13 janvier 2011, les Etats généraux des professions techniciennes organisés par l'Ugict CGT ont réuni plus de 220 syndiqués de tous métiers, du privé et du public, d'entreprises de toutes tailles, pour discuter salaires, qualifications et évolutions de leurs métiers... Mais également pour débattre autour de propositions revendicatives.



Extrait de l'introduction **faite par Fabienne Tatot (Ugict) :** **Renforcer les identités professionnelles**

Des évolutions marquantes impactent les professions techniciennes. Ce ne sont plus seulement les évolutions techniques et technologiques qui génèrent des mutations, mais les orientations stratégiques mises en œuvre qui vont avoir des répercussions sur les modes de travail, sur la place et le rôle de ces professions dans le travail. La financiarisation de l'activité économique, qui vise le profit à court terme, est bien peu compatible avec les préoccupations du maintien d'un haut niveau de technicité !

Défendre la technicité, la qualité, le respect des règles de l'art et l'éthique... c'est lutter pour notre reconnaissance et refuser que l'on fasse de nous des pions interchangeable. La reconnaissance des qualifications passe par la remise en débat des repères CGT sur le salaire et par l'élaboration de grille de classification.

Revendiquer une organisation du travail respectueuse des salariés, peser sur les évaluations et leurs critères, exiger de la formation pour de nouvelles fonctions et des moyens pour accomplir sa mission : autant d'éléments qui permettront de réduire les risques de détérioration de la santé des salariés.

Dans le contexte actuel de forte remise en cause des 35h il faut réaffirmer notre opposition aux forfaits-jour, alors qu'une partie de ces salariés risquent de se les voir imposés.

Pour l'ufict métallurgie, les techniciens demeurent un enjeu majeur à la fois par le nombre de salariés concernés qui occupent une grande diversité de métiers et d'horaires, ainsi que par les mutations professionnelles qu'ils vivent.

Le patronat cherche de plus en plus à faire glisser les métiers vers des missions pour s'affranchir des diplômes au profit d'une certification professionnelle, qui ne donnera pas au salarié tout ce que lui procure le diplôme national. Quelle est la définition des diplômes ? Le DUT ou le BTS ont une caractéristique essentielle, ils sont définis nationalement, ils sont mobilisables quel que soit le secteur professionnel ou géographique.

Dans ce contexte, la bataille engagée dans quelques syndicats comme Renault, Thalès et Alcatel Space Toulouse pour « ouvrir » les grilles des techniciens, afin de leur garantir un déroulement de carrière est à signaler.

N'avons nous pas à donner une définition, un tronc commun à tous les techniciens avec un socle de garanties et rajouter ensuite les diversités des métiers (commerciaux, Agents de maîtrise...)?

N'avons nous pas à travailler des propositions revendicatives qui partent des grilles actuelles pour faciliter une ré-appropriation collective des repères et mécanismes utilisés dans les grilles de classifications ?

N'avons nous pas à mettre en débat la proposition de grille unique fédérale de l'ouvrier au doctorant ?

La lettre de l'Ufict publiée dans le courrier fédéral n° 245 « Techniciens supérieurs quelle évolution de carrière ? » est plus que jamais d'actualité :

http://www.ftm.cgt.fr/archives/IMG/pdf/LETTRE_UFICT_245.pdf

http://www.ftm.cgt.fr/administration/courrier/cf_251.pdf

L'Ufict dans les semaines à venir vous proposera de travailler sur ces thèmes en lien avec le collectif «salaire» fédéral et avec le pôle professions techniciennes de l'Ugict.

INSCRIVEZ-VOUS DÈS À PRÉSENT :

Nom.....

Prénom.....

Tél.....

Mail.....

En direct du 16^{ème} Congrès de l'UGICT à Vichy



Le congrès qui a débattu des évolutions du travail avec toutes ses conséquences physiques et psychiques pour les salariés ainsi que sociales et économiques pour le pays.

Le congrès a également fortement pointé la nécessité du développement d'un syndicalisme CGT plus ouvert aux spécificités nouvelles pour mieux travailler les convergences et dépasser le catégoriel.

La financiarisation ne fait qu'accroître la pression sur l'entreprise et donc sur les ICT. Elle pose fortement la question d'une autre organisation, un autre sens à donner au travail, ainsi qu'une autre finalité de l'entreprise.

La proposition CGT d'un management alternatif prend ici tout son sens avec l'urgence de la reconstruction de collectifs de travail, le retour au droit à l'esprit critique et à l'intervention sur les choix stratégiques.

Les pressions que vivent les ICT s'accroissent notamment avec la mise en place des processus d'évaluation avec les perversions qui en découlent : les quotas de notation facteurs d'exclusion et de souffrance au travail.

Ces quotas ne sont là que pour compresser toujours plus la masse salariale.

La table ronde organisée jeudi matin (avec la participation de Christian Meloni) a permis d'avancer sur les questions de l'évaluation et de la proposition de l'UGICT d'une charte du management alternatif.

Tous ces débats ont fait la démonstration de la nécessité d'une organisation CGT des ICT plus influente et plus ouverte au spécifique, en proximité avec les préoccupations de nos collègues. La question des espaces dédiés aux ICT a été couverte lors des débats.

La délégation UFICT Métallurgie était composée de 21 délégués qui ont partagé l'envie de débattre et de construire ensemble dans la convivialité et la fraternité.

En direct du 16e congrès de l'UGICT à Vichy

Les représentants
de l'UFICT Métallurgie
à la Commission Exécutive
de l'UGICT nouvellement élus sont

Stéphane Lovisa
également élu au Bureau de l'UGICT



Christian Méloni



Une partie de la délégation de l'UFICT Métallurgie



Salaire...

Vers des luttes salariales de masse chez les ICT ?



Thales Communication Colombes : Pourquoi, comment, une lutte de masse d'IC ?

On ne peut comprendre ce conflit sans appréhender l'histoire de cet établissement.

Dans cet établissement, se développe une culture de l'action syndicale à partir de la fin des années 80, sur l'emploi et les libertés syndicales avec des succès sur ce dernier point. Début 90, première fermeture symbolique des portes. Puis 92/93 deux occupations d'une semaine chacune à un mois d'intervalle pour défendre l'emploi avec des acquis indéniables.

Cette expérience a nourri une certaine tradition au moment des NAO. Il est alors coutumier de fermer une ou deux fois les portes. L'expérience syndicale permet aux OS (notamment CFDT et CGT) de « sentir » quand on peut bloquer les portes. Il y a de fait et traditionnellement une très forte démarche des salariés à déléguer aux syndicats la gestion de l'action. Si cela rend compte du « possible » quant aux formes d'actions que peuvent décider les ICT, les limites de l'exercice sont nombreuses.

D'année en année, les luttes salariales s'enchaînent. La lutte 2011 témoigne donc d'un mécontentement qui a grandi, muri et qui se structure peu à peu sur des questions de fond. La CGT travaille depuis des années à ce que les divers établissements TCF, qui n'ont pas la même composition du salariat, ni la même taille, conservent leur autonomie pour gérer leur mobilisation tout en coordonnant leurs actions.

Pour évaluer ce conflit, il faut prendre en compte les réalités syndicales de cet établissement.

Depuis 87, il n'y a plus de personnel ouvrier dans l'établissement. Aujourd'hui sur 3000 salariés, on compte 85% d'IC. La CGT n'a jamais été majoritaire dans un site qui a vu arriver de nombreux salariés d'autres établissements. Ce site a connu de nombreuses suppressions d'emplois et de fortes restructurations de 1986 à 2003. La CGT est aujourd'hui à peine représentative tout en ayant des syndiqués chez les techniciens et les ingénieurs. Elle a progressé dans toutes les catégories (dernières élections fin 2010).

La CFDT a longtemps été majoritaire à plus de 50%. Elle ne l'est plus dans aucune des catégories depuis les dernières élections (entre autre à cause de problématiques internes qui ont conduit certains de leurs militants à rejoindre la CFTC ou FO). La CGC a une réelle activité. La CGT porte assez systématique-

Depuis plusieurs années, nous notons une participation grandissante des ingénieurs et de cadres aux luttes salariales. Les NAO 2011 semblent confirmer le développement de ce processus. Les ICT des centres d'ingénierie Renault sont ainsi des acteurs essentiels des mobilisations dans le groupe. A Alcatel Space Cannes, plusieurs centaines d'IC et techniciens mobilisés contre la politique salariale de l'entreprise, ont recouru à un blocage ciblé et stratégique du processus de production.

Les salariés de Thales Communication Colombes sont en conflit salarial depuis plus de 6 semaines et au moment où ces lignes sont écrites, ce n'est pas encore terminé.

Cet établissement est le plus important de la filiale Thales Communications (5000 salariés

sur 6 établissements). Il compte à lui seul plus de 3000 salariés, dont 85% d'ingénieurs et cadres et 0% d'ouvriers. Le site est composé de plusieurs bâtiments de part et d'autre de l'A86.

La lutte en cours à Thales Colombes est une lutte de masse d'IC, alors que les techniciens et administratifs sont eux aussi fortement mobilisés à leur côté. Est-elle prémonitrice d'un développement d'un type de conflit où l'aspect lutte de masse d'IC cohabitera avec une élévation qualitative des revendications ? Est-elle prémonitrice des défis et des progrès de démarche que vont avoir à relever nos organisations UFICT ?

Salaire...

Vers des luttes salariales de masse chez les ICT ?

ment la question des qualifications et celle du salaire comme étant un dû depuis les années 2003/2004.

Quelques caractéristiques du conflit :

C'est une lutte de masse et majoritairement d'IC de tout âge : 1000 à 1500 personnes selon les actions.



L'unité a été essentielle pour le déclenchement du conflit. Construite par le haut, elle a eu le mérite de servir de catalyseur. Le mouvement a donc commencé d'en haut que ce soit pour la plateforme revendicative et la gestion de l'action ; à la fois au niveau du groupe, de la filiale Thales Communications et de l'établissement.

Après quelques AG et une pétition très significative commune à l'ensemble des filiales Thales et de l'établissement, il y a eu un 1^{er} blocage du site et l'élaboration d'une plateforme revendicative unitaire élaborée par l'intersyndicale de TCF. Puis un second, prolongé sur la journée après vote des salariés rassemblés devant les grilles.

La CFDT a proposé quelques jours plus tard une grève « reconductible » qui fut avalisée en AG.

La CGT jusqu'alors ne s'exprimait pas vraiment sauf pour relayer le discours de l'intersyndicale. A ce moment là, elle décide de reprendre un peu plus d'autonomie pour peser plus fort sur le mouvement avec 4 objectifs :

1. Ne pas voir le conflit aller dans une impasse alors que l'unité syndicale va devenir plus difficile à préserver face à une direction générale du groupe Thales qui semble très déterminée à ne pas céder : voir Thales Alenia Space.

2. Donner du contenu revendicatif et des éléments d'analyse pour conforter les exigences des salariés. Ex : le lien salaire / cotisations AGIRC / retraites complémentaires.

3. Faire grandir la conscience des salariés sur le besoin stratégique d'ancrer la négociation au niveau local et non « groupe ». Cet objectif conduira la CGT dans un document de 4 pages à comparer les salaires 2003 et 2010 de l'établissement ou la réalité des chevauchements dans les grilles. La CGT prend un

soin permanent à démontrer que la direction de TCF a des marges de manœuvre locales : équilibre AG/Al/prime variable ; égalité des AG pour toutes les catégories ; cohérence de la grille salariale, égalité H/F : cela ne se gère pas au niveau du groupe mais bien de TCF et de chaque établissement.

4. Utiliser sa liberté d'expression pour développer la conduite démocratique du mouvement ; Pour donner à voir du rapport de forces, recentrer le débat sur les enjeux initiaux et de fond ; Pour toujours mettre en débat ce que pourrait être la poursuite du mouvement au-delà de l'action en cours afin de rendre les salariés plus décideurs et stratèges et donc prévenir le moment où certaines organisations pourraient décréter unilatéralement la fin du conflit.

Pour maîtriser une telle démarche, toutes les AG et intersyndicales sont donc désormais préparées en amont en réunions syndicales avec tous les syndiqués qui le souhaitent. Après chaque initiative, les syndiqués analysent à chaud la situation.

Les AG deviennent des moments où la CGT tente de faire progresser les aspects qualitatifs du mouvement et des revendications. Les AG, les rassemblements, les initiatives sont l'occasion de donner du matériel CGT pour éclairer des aspects revendicatifs comme la question du lien forfait-jours /salaires ; celle de la réalité concrète des salaires : baisse de 300€ des salaires d'embauches des jeunes IC entre 2003/2010 ; le plafond de verre pour les femmes IC à partir de la position IIIA. (Par contre nette difficulté à poser la question de la syndicalisation.). Ce sont aussi des moments où les militant CGT, dans des débats informels avec les salariés présents, testent des propositions revendicatives ou de gestion à venir du conflit avant de les proposer à l'intersyndicale ou à les mettre en débat dans les AG : « durcir ou tenir » ? Que faire quand chacun recevra sa feuille de position lui indiquant son augmentation 2011 ? etc. Ce sont aussi des moments où les salariés expriment des attentes peu ou prou en lien avec le conflit : charge de travail des assistantes, critique sur les futures conditions de travail etc.

Anachronismes : jusqu'à présent, le conflit a fonctionné à l'envers du conflit traditionnel. Il a commencé par deux fermetures des portes. Il s'est prolongé par des AG suivies d'actions qui vont de la manifestation dans la ville de Colombes, au dépôt de post-it sur les bureaux de la direction.

Le mouvement a donc été « dur » au début et

ensuite « moins dur ». Après plusieurs AG et manifestations, on passe à un référendum sur les mesures de la direction, on revient à des AG puis à une fermeture du site pour repartir sur une manifestation au siège... Au début, on est sur une lutte contre la politique groupe puis on s'ancre sur la politique de la filiale, voire de l'établissement.

Quand la CGC et la CFTC quittent le mouvement (17 mars), elles prennent soin de déclarer dans leur tract : « Bien que les propositions de la Direction soient insuffisantes comme les années précédentes, nous estimons après avoir rencontré P. Sourisse notre PDG que les limites de la négociation avec la direction de TCF ont été atteintes. Votre forte mobilisation fera date et nous donne la légitimité dès maintenant pour exiger de la direction générale une véritable remise à plat des principes de la rémunération dans le groupe et par conséquent chez TCF. Il en va de la paix sociale, de l'avenir du groupe et de la reconnaissance de notre travail ».

Pour l'heure, leur désistement ne semble pas avoir affaibli la mobilisation. La CGC qui se prétend le syndicat des cadres, s'est donc mise hors jeu dans une entreprise et une lutte où les IC sont les plus nombreux. Pour autant, elle occupe le terrain des autres revendications des IC : statut cadre menacé par la réforme des retraites complémentaires...

La lutte s'appuie fort peu sur l'existence des profits. (Thales annonce une perte de 45 millions d'€ en 2010 et une baisse des charges au niveau de TCF en 2011/2012). Cette lutte des IC s'est structurée initialement sur le refus de voir baisser la rémunération 2011 du fait de la réduction des primes variables. Cette annonce de la direction a permis de faire le lien entre travail réel et salaire et de moins recourir au lien profits/salaire. Il s'agit là d'une avancée significative en termes d'indépendance idéologique des salariés à l'égard de l'idéologie libérale sur le coût du travail, le contexte économique etc.

De manière significative, les salariés considèrent que leur travail n'est pas reconnu. L'idée grandit que ce sont les fondements de la politique salariale (PV, objectifs-notations, etc...) qui sont en cause grâce à la mise en perspective par la CGT de la répétition des luttes sur les salaires à chaque NA0. La direction l'a bien perçu mais refuse d'en faire état dans le relevé de désaccord.

Salaire...

Vers des luttes salariales de masse chez les ICT ?



D'ores et déjà, ce conflit marque un progrès qualitatif dans le contenu revendicatif et la nature du rapport de forces.

Au-delà de l'aspect quantitatif relativement modeste de la plateforme revendicative de l'intersyndicale (2% d'AG, 2% d'AI), il y a un progrès qualitatif. Les salariés partagent désormais, jusque dans une partie importante du management, l'exigence de refonder sur de nouvelles bases le management salarial.

Ce progrès qualitatif explique l'abnégation de ce mouvement qui pour l'heure ne ressent pas la nécessité de faire exploser une quelconque colère. Car il y a aussi une très forte sérénité dans ce mouvement.

Cette lucidité renvoie à la conscience qu'ont les ICT de jouer un rôle important, sinon incontournable dans l'entreprise. La CGT prend soin en permanence de nourrir ce sentiment d'utilité. Dans un tract, elle a écrit : « Nous voulons être reconnus dans notre rôle contributif. Ce ne sont pas les actionnaires qui innovent, créent, améliorent les produits, les processus. C'est nous ».

Cette sérénité se nourrit aussi du sentiment que les organisations syndicales gèrent intelligemment le conflit. Ils reconnaissent à la CGT un rôle et un apport significatif dans ce domaine à travers ce qu'ils ressentent dans les prises de paroles dans les AG, les débats informels, les tracts ou autres documents diffusés par la CGT durant les actions.

Les manœuvres de la direction :

- Effectuer des comparaisons avec les autres filiales du groupe : Dans un tract, refus de

la CGT de s'inscrire dans une quelconque démarche comparative : « Que Thales Communications soit la 3ème meilleure politique salariale du groupe n'est ni le problème, ni le gage que la politique salariale de Thales Communications est adaptée à nos attentes. Que la direction ne s'y trompe pas : nous aurions la meilleure politique salariale de Thales que notre mobilisation serait la même ! Notre mobilisation unitaire s'enracine dans la réalité de nos salaires, de nos carrières, de nos qualifications dont nous mesurons tous qu'ils sont de moins en moins reconnus ».

- Débloquent de l'Intéressement : 200€. Rejeté par le personnel. La faiblesse de cet intéressement n'explique pas tout ! La proposition a permis à la CGT de conforter l'idée de l'existence de marges de manœuvres locales de la direction : Intéressement = accord/critères/formules. Si du jour au lendemain l'intéressement change, alors on peut faire changer d'autres éléments de la politique salariale.

- Huissier systématiquement présent.
- Retenue sur salaire des heures de grève :
 - Lorsque la direction a brandi cette arme, les OS lui ont fait remarquer que c'était peut-être plus compliqué que cela : juridiquement, politiquement... http://www.ftm-cgt.fr/IMG/pdf/COURRIER_UFICT_279_OCTOBRE_2010_PUBLICATION.pdf

- La CGT a pris appui sur cette menace pour mettre en évidence le lien salaire/temps de travail qui explique pourquoi grève = possible retenue car salaire = temps de travail et sur la décision européenne sur les forfaits-jours. La CGT dénonce par ailleurs les écrêtages

dont sont victimes les mensuels. Objectif : opposer à la menace, un élargissement du champ revendicatif. Un tract CGT est distribué sur cet enjeu. Puis le 25 mars, durant le 3ème blocage des portes, la CGT distribue la lettre de l'UFICT sur la décision européenne concernant l'illégalité des forfaits-jours.

- Nombre de managers refusent de pointer les grévistes.

- Faire tomber avant la fin du mois de mars les feuilles de positions qui officialisent à chacun ses augmentations.

- La CGT rappelle qu'avant, il y avait plusieurs séries de mesures salariales par an. Donc « on prend les sous » et on va en chercher d'autres.

- Elle a d'ores et déjà décidé de proposer à l'intersyndicale de faire une enquête « bilan des augmentations » perçues pour évaluer comment la direction aura géré la situation : Prendra-telle le risque de l'appliquer telle qu'annoncé au risque d'élargir le mécontentement ? Ou sans le dire, prendra-t-elle soin d'assouplir sa mise en œuvre pour tenter de calmer le jeu ? Cela permettra d'affiner la stratégie syndicale...

Derniers événements :

Referendum sur Colombes le 21 mars : 38% des inscrits se sont prononcés contre la politique salariale, 1% pour. Le reste du personnel n'a pas pris part au vote. Ce vote a été réalisé au restaurant d'entreprise, à l'heure du repas. 1900 personnes y mangent. (Source direction). Par rapport à ce chiffre, 66% des salariés ont donc voté contre la politique de la direction ; 2% pour.

AG du 22 mars : encore 1000 personnes. Décision d'une nouvelle action Jeudi 24 mars.

24 Mars : 1000 personnes encore. Vote d'une nouvelle fermeture des portes pour le lendemain matin et d'une manifestation au siège le lundi suivant pour porter les résultats du referendum. Les établissements de province sont eux aussi fortement mobilisés. Ils reprennent à leur compte cette initiative de referendum avec là encore des résultats extrêmement forts.

25 Mars : Nouvelle fermeture des portes. Inscription pour organiser les cars pour la manifestation au Siège. 6 cars prévus pour le lundi 28 mars. Des débrayages auront lieu en province.

A suivre....

Ecrit le 26 mars 2011

SOCIÉTÉ MERIC & ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

*Pour comprendre,
anticiper,
proposer*

- 🔔 Examen des comptes
- 🔔 Evolution de l'emploi
- 🔔 Analyse stratégique

safi-meric@wanadoo.fr
www.sma-france.fr

PARIS-LYON-LILLE



PARIS : 01.56.59.13.50 LYON : 04.78.69.17.81

SOCIÉTÉ MERIC & ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

*Pour bâtir
des alternatives*

- 🔔 Alerte
- 🔔 Restructuration
- 🔔 Licenciements
- 🔔 Dépôt de bilan

safi-meric@wanadoo.fr
www.sma-france.fr

PARIS-LYON-LILLE



PARIS : 01.56.59.13.50 LYON : 04.78.69.17