

N° 617 avril 2022

N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metaux.org

Convention collective nationale de la métallurgie

Un texte construit pour durer

Avec la signature de l'accord du 7 février 2022 mettant en place la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, c'est une page d'histoire que vient d'écrire notre Fédération. Au terme de négociations qui se sont étalées sur près de six années, c'est l'ensemble du dispositif conventionnel des métallos qui vient de connaître une évolution majeure, qu'il va à présent falloir s'approprier et mettre en place.

Santé et sécurité - p.17
FO Métaux lance un groupe de travail

Vie de la Fédération - p. 18
Résolution de la CA fédérale

Stellantis Hordain - p.20
A la rencontre des métallos

Sommaire



Ce mensuel est le vôtre...

Organe de la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie,

"FO Métaux LE JOURNAL"
est le magazine de tous ses syndicats et de tous ses adhérents.

Si vous voulez qu'il remplisse efficacement son rôle de lien et de reflet de l'actualité, n'hésitez pas à prendre contact avec la rédaction dès qu'un événement le justifie.

Informez-nous des conflits qui surviennent dans votre entreprise et des accords qui y sont signés. Cela donne des éléments de comparaison et rend service à d'autres syndicats, engagés eux aussi dans des discussions.

Faites-nous part de vos expériences syndicales.

Pour tout ce qui concerne le journal, appelez la Fédération :

Tél. : 01 53 94 54 27 • Fax : 01 45 83 78 87

Chiffres à connaître :

SMIC horaire brut : 10,57 euros

SMIC brut mensuel : 1 603 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 428 euros par mois

(pour l'année 2022 : 41 136 euros)

Coût de la vie :

+0,8 % en février (+0,8 % hors tabac);

+3,6 % en glissement sur les 12 derniers mois (+3,7 % hors tabac).

Chômeurs : 3 335 600

(catégorie A, publiés le 26 janvier 2022)

Indice de référence des loyers :

132,62 (4^{ème} trimestre 2021).

Taux d'intérêt (22 mars) :

-0,51 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Convention collective nationale de la métallurgie :
un texte construit pour durer

4-15

17 L'actu en bref

Création du groupe FO Métaux sur
la santé et la sécurité au travail

17

18 Infos

Résolution de la Commission
administrative fédérale

18

L'USM du Finistère prend la mer

19

Stellantis Hordain :
à la rencontre des métallos

20



21 Vos droits

Santé au travail : de nouvelles précisions

21

22 Jeux

Des métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



Réunie le 25 mars 2022 à Paris, la Commission Administrative Fédérale FO Métaux a adopté, à l'unanimité moins une abstention, la déclaration suivante :

« Nées au début de la guerre froide alors que prévalait une dangereuse politique des blocs, la Confédération FO et sa Fédération de la Métallurgie ont toujours prôné la paix, la liberté des peuples et la solidarité entre les travailleurs. Dans le cadre de la FIOM (Fédération Internationale des Organisations syndicales de la Métallurgie, dont FO Métaux est membre fondateur), devenue depuis IndustriALL Global Union, nos anciens ont lutté et œuvré pour ces valeurs, qui sont au fondement même de la création de notre organisation syndicale.

« Depuis la chute de l'URSS, nous nous sommes fortement impliqués auprès de nos amis syndicalistes russes et ukrainiens relevant de notre champ métallurgique, dans le cadre de notre Internationale Syndicale, afin d'œuvrer ensemble à la démocratie et au développement de l'action syndicale dans un cadre politico-économique différent. Nos échanges et séminaires ont été nombreux et fructueux. Nous étions certains de participer à la consolidation de la paix et de la liberté.

« Depuis un mois, la Russie est entrée en guerre contre son voisin ukrainien, avec une violence et une détermination incroyables. Nous condamnons avec la plus grande force et sans réserve cette agression qui, depuis un mois, a déjà causé la mort de milliers de personnes, en particulier des civils ukrainiens, dont des femmes et des enfants, et le déplacement de millions de civils.

« Cette agression est de toute évidence le fait d'un dirigeant autoritaire et nostalgique de l'ancien bloc communiste, plus que de l'adhésion pleine et entière d'un peuple à cette guerre fratricide. Mais cela ne la rend pas moins dramatique ni plus acceptable. Dans la plus grande tradition du mouvement syndical international, nous réaffirmons notre idéal de paix, de liberté et de démocratie.

« Le plus urgent est maintenant de faire taire les armes, de trouver le chemin d'un accord de cessez-le-feu, puis les moyens d'une paix durable établie sous le contrôle de la communauté internationale.

Ukraine : stop à la guerre !

« Notre organisation exprime son entière solidarité avec le peuple ukrainien, qui fait preuve d'un immense courage dans cette tragédie qui se déroule sur son territoire, aux portes de l'Europe. Nos pensées vont également au peuple russe, entraîné contre sa volonté dans un conflit militaire dangereux, dont il supporte malgré lui les conséquences.

« Nous réitérons notre plus fraternel soutien à nos amis syndicalistes ukrainiens avec lesquels nous restons, autant que possible, en contact par le biais d'IndustriALL Global Union, et auxquels nous avons par ailleurs apporté une aide financière. Enfin, nous sommes de tout cœur avec les salariés et les métallos FO qui ont de la famille en Ukraine ou en Russie et qui vivent eux aussi durement cette tragique situation. »



En complément de cette déclaration, et derrière l'indignation et la nécessaire condamnation de l'agression, il est néanmoins de notre rôle et de notre devoir, en tant qu'organisation syndicale, de nous préoccuper de ses conséquences pour l'industrie française et les milliers de familles qu'elle fait vivre. La Fédération FO de la Métallurgie veillera, à cet égard, à ce que les salariés ne fassent pas les frais de ce conflit. Ni sous forme de pénuries susceptibles de ralentir certaines productions et de causer du chômage partiel, ni sous forme de hausses des prix, notamment des produits énergétiques, induites par les sanctions décidées contre la Russie et d'éventuelles mesures de rétorsion.

La Fédération FO de la Métallurgie se montrera vigilante et se tient prête à mener le combat syndical pour que les salariés, de France et d'ailleurs, n'aient pas à souffrir d'un conflit qui n'est pas le leur.

Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

Imp.Spéciale FO Métaux
N° de CPPAP: 0220s07170

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

Contact :
01 53 94 54 00
contact@fo-metiaux.fr

Métallurgie : un dispositif conventionnel construit pour durer

Avec la signature de l'accord du 7 février 2022 mettant en place la nouvelle convention collective de la métallurgie, c'est une nouvelle page d'histoire que vient d'écrire notre Fédération. Au terme de négociations qui se sont étalées sur près de six années, c'est l'ensemble du dispositif conventionnel des métaux qui vient de connaître une évolution majeure, qu'il va à présent falloir s'approprier et mettre en place. Explications.

C'est un chantier titanesque, comme on n'en voit qu'une ou deux fois dans une vie de militant, que l'équipe fédérale vient de boucler : celui de la refonte complète du dispositif conventionnel de la métallurgie. En apposant sa signature le 7 février 2022, FO Métaux entérine la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, qui vient remplacer les 76 conventions collectives territoriales, la convention nationale des ingénieurs et cadres, celle de la sidérurgie ainsi que 25 accords nationaux, soit près de 7 000 pages de textes ramenées à un peu plus de 200, et sans pour autant réduire les droits des salariés ! Cette signature historique marque l'aboutissement de presque une décennie de négociations. Si les travaux ont officiellement commencé en 2016, une réflexion était déjà en cours depuis trois ans sur l'évolution du dispositif conventionnel (EDC) de la métallurgie. Plusieurs raisons à cela : d'abord le fait que de nombreux textes accusaient le poids des ans (1975 pour les classifications, 1970

sité d'adapter les textes face aux évolutions des métiers, à la disparition de certains et l'apparition d'autres, enfin le besoin d'apporter clarté et lisibilité dans un empilement de dispositions devenu trop complexe. Trois ans, c'est le temps qu'il aura fallu pour arriver à un diagnostic partagé entre l'UIMM et les organisations syndicales de la métallurgie sur le dispositif conventionnel et sa nécessaire évolution. La Fédération FO de la Métallurgie, après 5 séances de négociation, a donc signé l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie. Objectif : parvenir à un nouveau dispositif conventionnel structuré, simplifié et rédigé clairement, qui apporte des garanties aux salariés et permette à la branche de maintenir son rôle de régulateur social. Au final, l'ensemble des organisations syndicales ont signé cet accord, et plusieurs avenants viendront prolonger les négociations.

La force du dialogue social

pour la mensualisation, 1978 pour les rémunérations...), ensuite l'obsolescence de certaines dispositions ou leur décalage par rapport au III^e millénaire (mesures sur le service militaire,

Le démarrage du chantier ne doit donc rien au hasard. Il a par contre été hâté par les pouvoirs publics. En novembre 2015, le ministère du Travail, en marge des grandes lignes de la réforme du Code du travail, dévoile en effet son intention de réduire le nombre de branches professionnelles à 200 dans les trois années à venir, et à terme à 100, contre 700 alors. Au niveau de la métallurgie, notre Fédération ne cache pas sa surprise devant la proposition de la ministre du Travail, qui envisage d'ici la fin 2016, par le biais d'une loi, la disparition des branches « territoriales » par leur rattachement à des branches nationales. En effet, la métallurgie dispose alors de 76 conventions collectives « territoriales ». Dans l'édito du journal FO Métaux de décembre 2015, Frédéric Homez interroge : « Le ministère les considère-t-il comme des branches à part entière ? Du point de vue de l'objectif chiffré du



Les signatures le montrent : il y a ceux qui construisent, comme FO, et les autres...

jours pour événements familiaux, compensation pour déplacements...) ainsi que la néces-

gouvernement, supprimer 76 branches permettrait de remplir la moitié de sa feuille de route. Mais avec quel sens et quelle conséquence ? La démarche suppose de considérer qu'aujourd'hui la métallurgie n'est pas une branche à part entière et de prendre le risque de réduire la négociation collective comme peau de chagrin. Ce n'est pas notre conception du développement du dialogue social », tranche le secrétaire général de notre Fédération. L'intervention de la Fédération permet d'obtenir le retrait de cette mesure et, le temps des négociations, de préserver nos conventions collectives territoriales. Par contre, FO Métaux considère que rien n'empêche le gouvernement de donner un IDCC (identifiant) unique à l'ensemble des 76 conventions collectives territoriales de la métallurgie pour mesurer la représentativité sur un plan national et laisser aux partenaires sociaux le soin de négocier les évolutions qu'ils souhaiteront apporter au futur dispositif conventionnel de la métallurgie.

Discussions marathon

Ne rien faire, ce serait laisser les pouvoirs publics manier la hache pour réduire le nombre de branches. Dans tous les cas, pour FO Métaux, cette opération devait passer obligatoirement par des consultations et un accord opérationnel de mise en place qui permette au passage de réduire le nombre de branches, tout en veillant à ne pas réduire les droits des salariés. C'est la méthode qui sera finalement retenue. S'ensuivront, dès le 9 septembre 2016, à un rythme soutenu, plus d'une centaine de réunions de négociations (une par quinzaine, et autant de réunions préparatoires) avec l'UIMM et les autres organisations syndicales, étalées sur près de six années, sans oublier de nombreuses réunions en groupes de travail paritaires. La fin des négociations, dans les derniers jours de 2021, tient même du marathon puisqu'une semaine de décembre est intégralement consacrée à la mise au point des derniers détails. Le jour de la signature, tout le monde a reconnu avoir sous-estimé la profondeur de la tâche. Pas FO. « Lorsque l'UIMM a suggéré, au début des négociations, en septembre 2016, qu'elle espérait boucler le futur dispositif pour la fin 2017, nous avons poliment souri, se remémore Frédéric Homez, mais nous savions qu'il faudrait bien plus de temps pour traiter sérieusement le sujet, ce que nous avons demandé et obtenu. » De fait, plusieurs avenants seront signés au fil des années pour repousser la fin des négociations et permettre au dialogue social d'accoucher sereinement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Les discussions n'auront jamais été « un long fleuve tranquille » et notre organisation aura dû batailler à de nombreuses reprises pour sauvegarder des acquis et des éléments qu'elle considère comme essentiels pour les métallos. FO a également obtenu des garanties nouvelles.

Ne rien se laisser imposer

Dès l'ouverture des négociations, des objectifs sont précisés pour le futur dispositif, qui doit : favoriser l'attractivité de la branche pour les salariés ; jouer un rôle de régulateur social dans la branche ; être lisible et transparent ; définir des garanties sociales à l'échelle de la branche. Ce qui constitue le premier thème sur les neuf au programme prévoit également des accords autonomes tel l'accord sur la protection sociale ou sur la santé sécurité, ou encore des négociations ter-

ritoriales (FO s'étant battu pour conserver ce niveau).

Une fois arrêtés les principes et l'architecture du futur dispositif, les thèmes de négociations ont été successivement traités puis mis en ré-



Lors de la signature de la CCNM, Frédéric Homez a fait passer plusieurs messages forts de FO Métaux.

serve avant de permettre aux instances syndicales de se prononcer sur l'ensemble du nouveau texte. Classifications, temps de travail, santé et conditions de travail, relations individuelles de travail, emploi/formation, protection sociale, rémunérations, dialogue social en entreprise : tels étaient les thèmes sur lesquels l'équipe fédérale a négocié pendant ces années. Ce dossier est l'occasion de revenir sur les évolutions les plus importantes de la nouvelle convention collective, et qui concerne essentiellement les classifications, les relations individuelles de travail (le contrat de travail), les rémunérations, et la protection sociale. Au terme de ces longues années de négociation, Frédéric Homez résume bien le chemin parcouru en déclarant, le jour de la signature de la nouvelle CCNM, qu'elle « montre bien que les partenaires sociaux sont parfaitement capables de négocier sans ingérence des pouvoirs publics. Nous préférons prendre notre destin en main plutôt que de nous voir imposer des réformes et des lois conçues loin du terrain par des gens qui ne le connaissent pas ».

Relations individuelles de travail : le contrat de confiance

Pierre angulaire de la relation du salarié et de son employeur, le contrat de travail, sa formation, son exécution, sa suspension et sa rupture, régi par des textes remontant à 1970, avait besoin d'une sérieuse mise à jour.

C'est au début de l'année 2019 que le contrat de travail arrive au menu des discussions. Objectif : trouver un équilibre et une harmonie entre les garanties des ingénieurs et cadres et celles des ouvriers et Etam. Cette volumineuse thématique est divisée en blocs. Le premier comprend la formation du contrat de travail, son exécution et sa modification (période d'essai, mobilité géographique, reclassement pour inaptitude, etc.). Le second bloc traitera de la suspension du contrat de travail (maladie, congés liés à la parentalité, congés pour événements familiaux et service national). Enfin, le dernier doit permettre de traiter la rupture (démission, licenciement, rupture conventionnelle, départ à la retraite, mise à la retraite, clause de non concurrence). Dès les premiers tours de roue, FO Métaux amène l'UIMM à revoir sa copie, le texte de travail proposé par l'organisation patronale n'étant pas acceptable compte tenu de la diminution des garanties conventionnelles pour les ingénieurs et cadres mais également pour les ouvriers et Etam. A titre d'exemple, il

directement des absences pour maladie ou accident, FO a obtenu une compensation significative par la majoration des indemnités de licenciement (le cas reste rare, du fait d'une jurisprudence favorable au salarié). Les métallos font également préciser le nombre de jours pour les congés liés à la parentalité et pour événement familiaux, rappelant que la simple mention du Code du travail ne suffit pas et qu'il ne faut pas oublier les jours conventionnels locaux. Les négociateurs FO demandent aussi le maintien du salaire pendant les périodes de réserve opérationnelle, réserve volontaire et obligation de disponibilité des anciens militaires. Ils obtiennent également des garanties de maintien pour les jours d'ancienneté acquis pour les salariés actuels (rappel : pour les non-cadres, 1 jour après 10 ans d'ancienneté, 2 jours après 15 ans, et 3 jours après 20 ans ; pour les cadres : 2 jours pour l'I&C âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté, et 3 jours pour l'I&C âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté) ; une acquisition plus rapide des jours de congés pour ancienneté pour les nouveaux embauchés (dont un jour au bout de 2 ans d'ancienneté et un jour supplémentaire dès l'âge de 45 ans, qui deviendra alors portable, ce droit s'appliquant toujours, même dans le cas d'un changement d'entreprise dans la métallurgie) ; et un jour supplémentaire pour les salariés en convention de forfait sur l'année. Concernant la rupture du contrat de travail, FO Métaux demande à revoir le nombre de mois pour le licenciement avec préavis en faveur des salariés et obtient le maintien des dispositions existantes. Elle obtient également de nouvelles contreparties pour la clause de non concurrence ainsi que sa limitation à certaines catégories de personnel. Le texte revu par notre organisation contient d'autres avancées substantielles, telles que la prise en compte des contrats de missions (intérim) pour l'appréciation de l'ancienneté dans l'entreprise, la mise en œuvre d'une garantie de maintien de salaire de 3 à 6 mois selon l'ancienneté en cas de reclassement consécutif à une inaptitude non professionnelle, ou encore la création d'un encadrement des clauses de mobilité.

ne donnait plus la même définition de la notion d'ancienneté pour la prise en compte des contrats de travail, tout en prévoyant une augmentation des durées de périodes d'essai portées jusqu'à 8 mois, renouvellement compris,

pour les niveaux les plus élevés et une diminution en volume des heures pour recherche d'emploi.

Des avancées significatives

Il ne faudra pas moins de 10 séances de négociations pour venir à bout de ce thème. FO Métaux multiplie les corrections. Concernant les licenciements découlant in-

Détermination

Toutefois, les échanges sur ce thème s'achèvent en octobre 2019 sur un constat de désaccord qui conduit notre organisation à ne pas valider sa mise en réserve. Comme l'écrit notre Fédération dans une circulaire,

Contrat de Travail

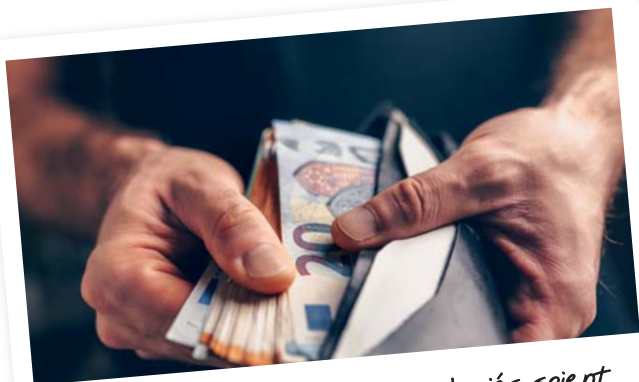
Entre les soussignés :
Société... dont le siège social est situé 84,
rue... Cedex, représentée par M
... directeur...
Monsieur Martin...
... d'autre part.

*Notre organisation a sévèrement bataillé pour
obtenir de nouvelles garanties.*

Les rémunérations : la bataille de la fiche de paie

Si l'argent est souvent désigné comme le nerf de la guerre, il a surtout été un point de négociation particulièrement âpre pendant de longs mois. Sur l'ensemble des éléments de rémunération des salariés, et en particulier la prime d'ancienneté, FO, syndicat de la fiche de paie, n'a rien lâché.

La première réunion du thème 8, consacrée à l'étude de l'ensemble des éléments de rémunération existants, donne une idée de l'ampleur du chantier : près de 1 200 primes différentes sont recensées parmi les compléments conventionnels de rémunération. Et il faut parvenir à une grille nationale unique qui remplacera les 76 grilles territoriales existantes, le barème des appointements minimaux des cadres et celui de la sidérurgie. Mais les difficultés viendront d'un autre point. La prime d'ancienneté a constitué l'une des grandes batailles des négociations sur les rémunérations et début 2021, alors que les négociations battent leur plein sur le sujet, FO Métaux est obligée de se livrer à une « explication de texte » sur ce point. Car depuis plusieurs semaines, la CGT se livre à une entreprise de désinformation d'ampleur visant à faire croire aux salariés que cette prime emblématique de la métallurgie serait supprimée. Dans le même mouvement, ses syndicats prétendent que les conventions collectives



Hors de question que les salariés soient perdants sur leur pouvoir d'achat !

territoriales (auxquelles la CGT s'était opposée à l'époque de leur mise en place) sont menacées de disparition (ce que la centrale de Montreuil demande depuis le début des négociations, puisqu'elle s'est positionnée pour une convention collective nationale unique). Après avoir rétabli la vérité, notre organisation n'en

convient pas moins que l'UIMM tente néanmoins « d'innover » à moindre coût en essayant de transformer la prime d'ancienneté en un système à deux vitesses en créant deux groupes : l'un constitué par tous les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (qui auraient continué à percevoir la prime d'ancienneté avec une intégration à terme dans le salaire brut de base), l'autre rassemblant tous les nouveaux embauchés (pour

lesquels la prime d'ancienneté aurait été remplacée par une prime de fidélité d'un montant fixé en pourcentage du SMH, plus une prime pour l'acquisition d'un CQPM et une autre prime sur la valorisation de l'expérience professionnelle.

Pas de perte pour les salariés

FO Métaux, consciente que les nouveaux embauchés y seraient perdants, réagit vivement à ces propositions et fait savoir son opposition à son « changement éventuel » de cette prime à laquelle les métallos sont fortement attachés et qui reste un des éléments d'attractivité de la branche. En effet, depuis le début de la négociation sur l'EDC, la Fédération a dit son désaccord et son opposition à la « transformation éventuelle » de cette prime à laquelle les métallos sont viscéralement attachés. Elle parviendra à repousser l'idée, devenue une « ligne rouge » au terme d'une féroce bataille, frôlant la rupture des négociations le 23 mars 2021 et faisant finalement plier, seule, l'UIMM, qui réunit à regrets ses instances pour expliquer le refus de FO sur la transformation de la prime d'ancienneté et faire ensuite machine arrière en acceptant de ne pas toucher à cette prime. Emblématique et ô combien essentielle pour les salariés de la branche, elle est donc pérennisée dans le texte et dans son préambule, qui stipule : « il instaure au niveau national un barème unique de salaires minima hiérarchiques et préserve la prime d'ancienneté à laquelle les partenaires sociaux sont attachés, tout en transformant ses modalités de calcul afin de les adapter à la nouvelle classification. » Avec cette formulation, FO Métaux a mis tout le monde d'accord, y compris l'UIMM, car cette prime est un élément d'attractivité de la branche.

Au passage, FO Métaux arrache également la confirmation qu'elle restera négociée au niveau territorial, ce qui sera confirmé par la mise en réserve, le 26 octobre, du thème 8 « rémunérations », et fait insérer une clause garantissant qu'aucun salarié en poste ne subira de perte sur sa prime d'ancienneté. FO obtient aussi que l'indemnité de panier de jour ne soit plus traitée dans la nouvelle CCN et, par conséquent, soit négociée dans les territoires qui avaient déjà cette garantie.

L'attractivité de la branche

Le texte mis en réserve prévoit ainsi une grille et un barème uniques des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024, de l'ouvrier jusqu'au cadre, négociés chaque année au niveau national. Cette nouvelle grille de classification pour les salaires comporte un groupe d'emplois avec 9 lettres de A à I et 18 classes d'emplois qui efface les échelons, niveaux et les 16 coefficients actuels du 140 au 395 qui servent de base au calcul de la prime d'ancienneté, prime multipliée par une valeur de point dont la négociation, grâce à FO, se fera toujours au niveau territorial. Le nouveau salaire minima annuel en référence avec la nouvelle grille de classification, qui s'applique de l'ouvrier jusqu'à l'ingénieur et cadre, sera négocié au niveau national. Cette grille remplace les 78 grilles existantes au niveau territorial (et national avec les ingénieurs et cadres, et la sidérurgie). Elle comporte un premier niveau (groupe d'emploi A, classe d'emploi 1) qui devra être supérieur au Smic, ce qui est important pour permettre à la branche et aux métiers de l'industrie de conserver un caractère attractif. Si elle a été évaluée pour 2024 avec une hypothèse d'inflation de 1 % par an, une clause de renégociation est prévue si ce taux d'inflation devait être supérieur. FO Métaux a ainsi la garantie de réévaluer la grille en cas de dérapage de l'inflation avec un décollement par rapport au Smic dès la lettre A et la classe 1 de la nouvelle grille. Autre point important, le texte reprend le versement d'indemnités spécifiques en contrepartie du travail de nuit, d'un dimanche ou d'un jour férié. Pour arriver à ce résultat, il a fallu prendre en compte et étudier au niveau national les dispositions des 76 conventions collectives territoriales et de la convention collective nationale de la sidérurgie. Notre organisation a également obtenu la création d'une prime d'invention conventionnelle dont le montant minimal a été fixé à 300 €. Face au manque de main-d'œuvre qualifiée et afin de maintenir l'attractivité de la branche, FO Métaux a revendiqué et obtenu également l'assurance



Pour FO, syndicat de la fiche de paie, les rémunérations étaient un thème majeur.

qu'aucun salarié ne soit perdant sur l'ensemble de ses rémunérations lors de la mise en place du nouveau dispositif au 1^{er} janvier 2024.

« Avant la négociation, nous avons fait près de deux années de benchmark avec les branches françaises et d'autres pays européens, résumera Frédéric Homez lors de la table ronde qui suit la signature de la nouvelle convention, le 7 février 2022. Nous sommes parvenus à de bons compromis et avons préservé un des éléments d'attractivité de la métallurgie, tout comme nous l'avons fait pour conserver un niveau territorial de négociation. »

La protection sociale : offrir une couverture aux salariés

Sur le dossier de la protection sociale, les discussions partent de zéro puisque la branche ne comporte aucun dispositif de la sorte au niveau national. Tout est à bâtir et le travail, qui commence en septembre 2018, sera long. Les négociations s'ouvrent le 7 septembre 2018 sur le sujet, comprenant la garantie de maintien de salaire, la prévoyance dite lourde (incapacité, invalidité, décès), la couverture frais de santé et le haut degré de solidarité. FO Métaux indique d'emblée son souhait de conclure un accord national sur ces questions afin de permettre une couverture des risques pour l'ensemble des salariés de la branche, et ce dans le cadre de la solidarité pour de meilleures garanties et d'une mutualisation au niveau de la branche. Elle demande également une compilation des accords existants sur ce sujet. Au fil des réunions, FO fait connaître d'autres revendications, et plus particulièrement celle d'un accord national impératif afin de mutuali-

ser les moyens et d'obtenir des tarifs intéressants pour les salariés. Un groupe de travail paritaire est mis en place pour défricher le sujet, et FO Métaux et les autres organisations syndicales obtiennent la désignation d'un actuaire spécifique aux organisations syndicales pour les aider sur ce point. L'ambition est claire : le futur accord devra s'inscrire dans le cadre du degré élevé de solidarité, avec comme volonté au niveau de la branche d'instaurer un socle minimal de branche en protection sociale.

Le groupe effectue donc un travail de préparation et d'élaboration d'un cahier des charges prévoyant différents scénarios et garanties possibles. Adopté en séance plénière le 18 décembre 2020 par les partenaires sociaux, il est ensuite envoyé à plusieurs organismes sélectionnés (instituts de prévoyance, mutuelles, assurances...). C'est alors qu'une nouvelle bataille se profile à l'horizon. Après auditions des

C'est sans doute sur ce sujet complexe que notre Fédération a été une des plus grandes forces de proposition, et ce n'est pas sans mal qu'elle a fait aboutir l'essentiel de ses revendications pour enfin couvrir l'ensemble des salariés de la métallurgie.



Nous sommes tous des êtres à part, alors pourquoi en mettre à part ?

Accepter et respecter les différences, voir plus loin
que les apparences, chez Apicil, c'est depuis toujours,
la conviction de chacun et l'engagement de tous.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

APICIL TRANSVERSE : Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - Enregistrée sous le numéro SIREN 417 591 971, ayant son siège social sis au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire. GRESHAM Banque - Société anonyme au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75 383 Paris CEDEX 08 - APICIL Asset Management - Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n°GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75 008 Paris - Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN22/FCR0011 - 03/2022. Conception : Nouveau Monde. Photo : Getty Images.

différents dossiers, l'UIMM souhaite retenir le groupe AXA, assureur privé et surtout non paritaire, ni mutualiste. Pour notre organisation, très attachée au paritarisme, un tel choix est impensable. Elle s'y oppose donc, préférant les institutions de prévoyance qui, elles, sont bien paritaires et, en outre, ont déposé de meilleurs dossiers. Après des séances de négociations difficiles, c'est une nouvelle fois FO Métaux qui, en première ligne sur ce dossier, contribue au rejet du projet de l'UIMM.

Une conquête majeure

Tout au long des huit dernières séances (du 29 novembre au 3 décembre 2021, puis les 8 et 14 décembre), les négociations se font à marche forcée pour conclure ce thème 7, qui ne voit son aboutissement que lors de la séance du 21 décembre 2021. Dans le cadre de la protection sociale, FO réussit à obtenir le renforcement de la garantie de maintien de salaire (GMS) à la charge de l'entreprise en cas de maladie, avec une amélioration en fonction de l'ancienneté du salarié sur la durée et le taux d'indemnisation, ainsi que le retrait du jour de carence que l'UIMM voulait imposer au bout du 3^{ème} arrêt de travail. S'y ajoute un accord à durée indéterminée créant, avec la nouvelle CCNM, un régime de protection sociale au niveau national et instaurant une prévoyance lourde pour tous les salariés, car bon nombre de salariés non-cadres de la métallurgie n'étaient pas couverts à ce jour. Les négociateurs FO obtiennent également un rapprochement de certaines garanties et des niveaux de couverture entre cadres et non-cadres, avec une amélioration sensible des garanties pour toutes les catégories de salariés de la métallurgie. Il faut noter qu'il y aura dans un premier temps, car le régime évoluera, une participation pour l'employeur de 43 % et 57 % pour le salarié avec, dans un deuxième temps, l'objectif d'aboutir à une participation égalitaire de 50/50%. Enfin, toujours fin 2021, FO Métaux fait reculer l'UIMM, qui voulait que se contenter d'un simple accord national autonome à durée indéterminée sans l'intégrer dans la nouvelle CCN, au prétexte que ces sujets évoluent en fonction des changements législatifs. La Fédération, bien décidée à ancrer la thématique dans la nouvelle convention, obtient gain de cause avec un chapitre prenant en compte la garantie de maintien de salaire et intitulé « durée et montant de l'indemnisation complémentaire », sans oublier un titre XI spéci-



Dorénavant, tous les salariés de la métallurgie disposent d'une couverture sociale.

fique pour la protection sociale complémentaire et enfin avec une annexe dans la nouvelle CCN. En outre, nous avons également conclu un accord national autonome à durée indéterminée qui sera en principe applicable au 1^{er} janvier 2023. Il dispose d'un caractère impératif pour toutes les entreprises de la métallurgie, et le principe de faveur s'applique pour ce thème, ce qui veut dire que les accords plus favorables existants ont vocation à demeurer en vigueur dans les entreprises. « Cet accord permet, pour la première fois au niveau national, de couvrir tous les salariés de la métallurgie sans exceptions et avec de très bonnes garanties », se félicite le trésorier Jean-Yves Sabot, qui a été l'un des pivots du dossier.

Les autres thématiques : *FO obtient de nouvelles avancées*

Le dialogue social en entreprise

tions collectives, communication, parcours des élus..., autant de points sur lesquels plusieurs revendica-

tions de notre organisation sont reprises, permettant notamment de reconnaître et même de créer un statut et un périmètre pour des mandats à responsabilités (coordinateur de groupe, délégué syndical central adjoint, délégué syndical adjoint). Il formalise aussi l'utilisation des communications électroniques (messagerie pour les représentants du personnel), assouplit l'utilisation des heures de délégation dans le cadre de la CSSCT, sans oublier une plus forte articulation des parcours professionnels et syndicaux, ainsi que la valorisation du mandat par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Parfois assez techniques, les autres thèmes de négociation n'en ont pas moins fait l'objet de la plus grande attention de la part de FO, et les résultats ont, là aussi, été au rendez-vous.



**[Quand l'industrie n'est pas défendue,
c'est tout le pays qui est en danger !]**

**Pour tout renseignement,
contactez votre délégué FO Métaux**



« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention individuelle « En quête de vie » en ligne, pour vous aider à rester en bonne santé.

Connectez-vous :



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

L'organisation du temps de travail

Sur ce point, il s'agit de mettre à jour 11 accords autonomes qui traitent du sujet, et qui seront finalement regroupés en une cinquantaine d'articles et douze chapitres. Au terme de la 11^{ème} réunion, le 14 septembre 2018, FO Métaux est parvenue à faire passer ses revendications sur plusieurs points, obtenant ainsi de futures dispositions favorables aux salariés. Elle a ainsi fait acter une contrepartie fixée dans la branche au temps d'habillage et de déshabillage ; une compensation financière pour les temps d'astreintes ; une organisation du temps de travail sur l'année toujours encadrée par la branche ; une annualisation soumise à la négociation obligatoire en entreprise avec le syndicat, ainsi qu'un forfait jours mieux encadré et mieux défini avec des garanties. Pour autant, sans s'opposer à la mise en réserve du texte, FO Métaux ne la valide pas, car il subsiste deux points majeurs de désaccords fondamentaux, qui seront réexaminés plus tard. La discussion a d'ailleurs tourné court à plusieurs reprises sur ces points et un consensus sera finalement trouvé sur le volume et la compensation au contingent annuel d'heures supplémentaires, le volume représentant alors 220 heures par an, que le patronat souhaite doubler, mais que FO Métaux a déjà réussi à limiter. Les métallos améliorent donc la contrepartie financière et posent des limites de volume plus strictes, sans oublier l'indemnisation des temps de déplacement professionnel.

Santé et conditions de travail

En juin 2018, au terme de cinq séances de négociation, un projet d'accord est mis en réserve sur le thème particulièrement dense et parfois très technique de la santé et des conditions de travail. S'agissant de la QVT (Qualité de vie au travail), sans pour autant imposer une méthode au niveau de l'entreprise, le texte, inspiré à la demande de notre organisation par l'accord de 2003 dans sa démarche de prévention, intègre des définitions, des principes ainsi que des recommandations et des normes. Pour la santé/sécurité, le texte doit permettre d'accentuer la prévention des risques et d'apporter de nouvelles garanties en la matière pour les salariés. Le développement des nouvelles technologies et de leur impact sur l'organisation du travail est prise en compte et impose des approches innovantes de la prévention. Il définit par exemple de nouvelles normes de prévention, installe des indicateurs et revoit l'approche de la prévention des risques professionnels. Il prévoit également que la branche intègre dans sa politique de formation les questions de santé, de sécurité au travail et d'environnement, notamment sur l'utilisation des produits dangereux. Les employeurs devront veiller à ce que les salariés et le CSE reçoivent les formations et les informations liées à la santé, la prévention des risques liés à la sécurité et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Emploi et formation

La thématique de l'emploi et de la formation est directement touchée par la loi de 2018 relative à la formation professionnelle, qui impose notamment d'aborder l'anticipation de l'évolution des métiers ; l'alternance (contrat apprentissage, contrat pro, tuteurs...) ;



les certifications professionnelles de la branche ; la formation professionnelle continue ; le financement de la formation (CPF...) ; l'activité partielle ; les licenciements économiques et les ruptures conventionnelles collectives ; la gouvernance (CPNEFP-CPNEFP restreinte- CPREFP-GTP). Les dispositions législatives et les délais impartis contraignent à une négociation très dense, qui aboutit à accord national relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, conclu le 8 novembre 2019 (avec un avenant signé le 22 novembre 2019) pour une durée déterminée de 4 ans avec une expiration au 31 décembre 2023. En effet, la loi impose une mise en œuvre de ces dispositions à compter du 1^{er} janvier 2020. En plus des évolutions législatives, l'accord comprend de nombreuses mises à jour de nos textes existants tout en garantissant des droits pour les salariés, tels que, notamment, la reconnaissance de l'activité de tuteur lors des formations par alternance ou encore l'octroi d'une prime de fidélité équivalente à 5 % de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié pour les alternants embauchés dans l'entreprise ayant conduit la période de formation.





**SANTÉ-PRÉVOYANCE,
VOUS ÉCOUTER POUR
BIEN VOUS CONSEILLER**

matmut.fr

Votre contact : Réjane Denoyelle

☎ 05 57 81 15 14 - ☎ 06 07 49 81 68

L'intégralité des statuts et conditions générales de **Mutuelle Océane Matmut** sont disponibles sur matmut.fr

Assureur de la garantie santé : Mutuelle Océane Matmut - Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité.
N° SIREN 434 243 085. Siège social : 35 rue Claude Bonnier 33054 Bordeaux Cedex.

Assureur des garanties prévoyance Mutex : Société Anonyme au capital de 37 302 300 €. Entreprise régie par le Code des Assurances.
RCS Nanterre N° 529 219 040. Siège social : 140 avenue de la République - CS 30007 - 92327 Châtillon Cedex.

Matmut - Mutuelle assurance des travailleurs mutualistes - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables.
Entreprise régie par le Code des Assurances. Siège social : 66 rue de Sotteville 76100 Rouen.

Crédit photo : © goodluz - AdobeStock.com



**Mutuelle
Océane Matmut**

Création du groupe FO Métaux sur la santé et la sécurité au travail

Ce 24 février se réunissait pour la première fois le groupe de travail mis en place par la Fédération sur la santé et la sécurité au travail. Tout est parti d'un constat : suite à la fusion des instances représentatives du personnel (IRP) au sein du CSE, la CSSCT qui a remplacé le CHSCT peine à trouver un fonctionnement efficace. FO Métaux a donc considéré qu'il fallait aider les métallos à s'organiser et échanger autour des bonnes pratiques pour créer une boîte à outils utilisable par toutes les équipes syndicales.

« Pas question de faire un doublon avec les formations fédérales, précise Géraldine Nivon, mais plutôt de créer un espace complémentaire d'échange. » Le groupe a commencé par définir son mode de fonctionnement avant de se pencher sur la création de fiches pratiques puis de déterminer des thèmes de travail supplémentaires. Avec le concours du service juridique de la Fédération, ses membres se sont également penchés sur les dispositions santé et sécurité de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie et se sont intéressés aux différentes formes de burn-out.



Négociations, réunions de travail mais aussi fait insolite, l'actu de FO Métaux se décline également en brèves...

Un A380 pour tester le moteur à hydrogène en 2026



Il s'agira d'une première mondiale : en 2026, un Airbus A380 servira de banc d'essais volant pour tester le moteur à hydrogène, développé par Airbus et CFM International,

joint-venture entre General Electric et Safran. Dix-huit mois après avoir dévoilé des vues d'artistes de son projet d'avion Zéro-e avec trois études de design d'appareils commerciaux du futur, Airbus passe à la pratique. L'objectif de l'opération sera de démontrer la faisabilité en vol d'un système de propulsion à hydrogène. L'avionneur européen compte bien ensuite être le pionnier de l'aviation décarbonée en étant le premier constructeur à mettre en service un avion commercial à hydrogène à l'horizon 2035.

FO et la rose

C'est devenu une tradition chez TataSteel Maubeuge : le 8 mars, qui marque la journée internationale des droits des femmes, l'équipe FO emmenée par son secrétaire Gaylord Sourmail mène chaque année à destination des salariées du site une opération qui s'inscrit dans ce cadre. Les collègues féminines des Maubeugeois ont ainsi été enchantées de se voir offrir une rose et d'échanger avec l'équipe syndicale et de se souvenir que l'action de notre organisation en faveur des droits des femmes ne se limite bien sûr pas à offrir des fleurs. Cette année, l'opération a débordé du cadre de TataSteel, dont les métallos FO ont été rejoints par ceux de l'équipementier automobile Lear, qui participait pour la première fois à cette distribution. Là, aussi, cela a été un franc succès.



FO Métaux signe le pacte sur les métiers en tension

Même si la reprise économique demeure fragile, de nombreux secteurs, au premier rang desquels la métallurgie, connaissent des difficultés de recrutement, ce qui fait peser un risque supplémentaire sur la santé économique du pays. C'est pourquoi FO Métaux et les autres organisations syndicales ont signé le 15 mars avec l'Etat un pacte sur les métiers en tension. Annoncé à l'automne dernier, mobilisant 1,4 milliard d'euros, essentiellement pour la formation, il doit permettre de répondre concrètement à cette problématique en favorisant une meilleure intégration des demandeurs d'emploi (jeunes ou de longue durée) mais aussi en renforçant l'attractivité de la branche. « Nous accompagnons cette initiative qui va dans le bon sens, a déclaré le secrétaire fédéral Edwin Liard, qui représentait notre organisation, parce qu'il nous paraît nécessaire d'investir dans la formation, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, mais elle ne fonctionnera que si elle s'inscrit dans le temps long et que l'ensemble des acteurs jouent le jeu. » FO Métaux, qui connaît bien la question, fera sa part.

Résolution de la Commission

La Commission administrative fédérale s'est réunie le 25 mars 2022. Au terme de ses travaux, elle a adopté la résolution publiée ici.

Les membres de la Commission Administrative Fédérale se sont réunis le vendredi 25 mars 2022 au siège de la Fédération pour analyser et commenter l'actualité économique et sociale afin de décider des orientations et actions à mener au vu des nombreux sujets à traiter.

Tout d'abord, les membres de la CA Fédérale, tout en condamnant la guerre, apportent leur entière et pleine solidarité aux Ukrainiens, à leurs familles, aux organisations syndicales et à leurs affiliés dans leur lutte pour défendre leur liberté ainsi que leur pays et survivre dans des conditions extrêmes et impensables à notre époque. Au titre de la solidarité, la CA Fédérale a alloué une aide financière afin d'aider les syndicats ukrainiens.

Pour la CA Fédérale, la guerre en Ukraine, au-delà des drames humains insupportables et de la destruction du pays par l'invasion russe, démontre les limites d'une économie mondialisée, et l'Europe, tout comme la France, mesurent pleinement aujourd'hui les enjeux qui sont liés à l'avenir de son industrie. Dans un premier temps, il faut espérer pour le peuple ukrainien qu'une solution diplomatique soit trouvée très rapidement afin de mettre fin à cette tragédie, sans oublier une grande partie du peuple russe victime collatérale des sanctions économiques surbues. Dans un deuxième temps, en France et en Europe, plusieurs grands secteurs et entreprises sont directement touchés par la situation géopolitique du conflit et ses conséquences se font déjà ressentir. Le gouvernement doit répondre rapidement par un plan de résilience adapté à cette situation qui s'ajoute malheureusement à la crise due à la pandémie de la Covid-19.

A l'approche de l'élection présidentielle, la CA Fédérale rappelle son attachement à l'indépendance et ne donnera aucune consigne de vote, car dans une démocratie le vote appartient aux citoyennes et citoyens. Il convient donc de rester sur notre terrain, celui de la défense des intérêts des salariés, des retraités et des adhérents FO. Nous sommes et demeurons un syndicat et non un parti politique. Dans ce cadre, et au regard de l'actualité et des interventions des différents candidats et candidates à l'élection présidentielle sur les retraites, pour la CA Fédérale, il est inacceptable de vouloir reculer l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans. Elle soutient donc la position de la Confédération FO sur ce sujet et se dit prête à se mobiliser pour défendre les intérêts des salariés et des retraités.

La CA Fédérale renouvelle son attachement à la défense de l'industrie. Le « manifeste pour une industrie verte », réalisé par la Fédération FO de la Métallurgie et qui a été envoyé aux candidates et candidats à l'élection présidentielle fait entendre la voix de la Fédération et apporte sa contribution au débat sur « l'avenir de l'industrie verte ». Il était de notre responsabilité et notre rôle de faire connaître, dans le prolongement de nos positions et analyses fédérales, l'évolution de nos revendications concernant l'actualité et le devenir de l'industrie. La CA Fédérale attend avec impatience la réaction des différents candidats sur les 10 propositions de notre manifeste.

Pour la CA Fédérale, ce manifeste tient compte des enjeux environnementaux qui ont tendance, en fonction des choix et des décisions politiques au niveau national comme au niveau européen, à mettre en défaut certains de nos secteurs industriels. La pandémie a fragilisé les chaînes d'approvisionnement de notre industrie et nos propositions répondent en grande partie à la question de souveraineté et de résilience de notre industrie. La CA Fédérale se félicite de la signature des accords de branche sur les salaires minima, notamment dans le secteur du Machinisme Agricole avec 3,2 % sur l'ensemble de la grille de classification applicable au 1^{er} mars 2022. Dans la branche des Experts en Automobile, une augmentation de 3,5 % pour les minima du niveau 1 à 4, de 3 % du niveau 5 à 7, et de 2,5 % pour les minima du niveau 8 à 10 avec une application au 1^{er} janvier 2022.

Dans la branche du Froid, une augmentation de 3,2 % sur l'ensemble de la grille avec une application au 1^{er} février 2022. Pour les Ingénieurs et Cadres, une augmentation de 3,1 % pour la grille salariale de 2022. La CA Fédérale a également constaté que des accords sur les salaires avaient été négociés et signés dans les entreprises, mais contrairement aux autres années, il aura fallu avoir recours plus massivement à la grève pour faire aboutir nos revendications. L'inflation repart comme jamais et les conséquences néfastes de la crise énergétique à venir, liées à la guerre en Ukraine, risquent d'être désastreuses pour l'économie et le pouvoir d'achat des salariés c'est pourquoi les clauses de revoyure sont importantes. La CA Fédérale approuve le travail accompli par le GRH (Groupe Réseau Handicap) très engagé et motivé à travers la newsletter et les actions menées sur le terrain au quotidien. Son objectif, de rendre visible le handicap invisible et de réduire les premières conséquences que sont la discrimination et le licenciement, est pertinent. La CA Fédérale appelle les représentants FO à s'emparer de ce sujet afin d'accompagner les

administrative fédérale

personnes en situation de handicap en entreprise. La CA Fédérale avalise la mise en place d'un nouveau Groupe de Travail sur la Santé Sécurité afin d'aider les différentes équipes syndicales à s'organiser, à trouver un mode de fonctionnement à travers une boîte à outils et à échanger des bonnes pratiques sur le fonctionnement de la Commission santé sécurité condition de travail (CSSCT) suite à la fusion des instances représentatives du personnel (IRP). La CA Fédérale apprécie la démarche du groupe de travail sur l'égalité professionnelle, notamment les actions menées dans le cadre de la journée internationale des droits de la femme du 8 mars. Elle appelle tous les représentants FO à s'approprier le sujet pour amplifier les revendications et actions sur le terrain des entreprises. Elle revendique également la réouverture d'une négociation de branche liée à l'accord national du 8 avril 2014 relatif « à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » afin de tenir compte des évolutions législatives et des accords d'entreprise.

La CA Fédérale se réjouit que notre organisation syndicale assure la présidence de l'OPCO Mobilités pour les deux prochaines années. Cet opérateur de compétences en charge de la formation et de la transition professionnelle des métiers de la Mobilité-automobile, logistique, services et transports couvre 1,6 million de salariés et 85 000 alternants. Doté de plus d'un milliard d'euros, l'OPCO Mobilités agit sur 210 000 entreprises issues de 20 branches professionnelles et la RATP.

La CA Fédérale se félicite de la signature, en date du 7 février, de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM) et des deux accords autonomes (sur la santé

sécurité conditions et qualité de vie au travail et celui de la gouvernance du nouveau régime de protection sociale complémentaire de la branche) après six années de négociations intensives. Elle reconnaît l'important travail de communication réalisé par notre Fédération et son service juridique pour le déploiement de la CCNM ainsi que l'efficacité des outils mis à disposition sur notre site pour nos représentants FO et accessibles à toutes et tous.

Cette CCNM apporte de nouvelles garanties pour tous les salariés non-cadres et cadres, toutefois la conclusion de celle-ci ne sera effective que lorsque les négociations territoriales et celle spécifique à la sidérurgie seront terminées. Elle sera ensuite applicable au 1^{er} janvier 2024. La CA fédérale rappelle l'organisation de neuf réunions régionales sur ce sujet.

La CA Fédérale appelle tous les salariés à rejoindre notre organisation syndicale FO qui démontre chaque jour son efficacité réformatrice, avec un seul objectif, celui de la défense des intérêts des salariés

L'USM du Finistère prend la mer

Année après année, notre organisation étend sa couverture des départements français avec la création de nouvelles USM. Ce 20 janvier, c'était au tour du Finistère de compléter ce maillage avec le lancement de son USM. A cette occasion, une partie des métallos FO de Bretagne se sont retrouvés autour de leur secrétaire Bruno Le Coz, en compagnie des secrétaires fédéraux Paul Ribeiro, Valentin Rodriguez, Géraldine Nivon et Gérard Ciannarella, ainsi que de la secrétaire de l'UD29 Catherine Créach. « Les métallos finistériens ont confirmé leur volonté de disposer d'une structure fédérant leurs syndicats et sections syndicales, s'est félicité Paul Ribeiro, de mieux se coordonner et se former pour accomplir leurs missions face à leur UIMM locale, ce qui sera d'autant plus utile dans le cadre du futur dispositif conventionnel de la métallurgie. » Le sujet a d'ailleurs été au centre des discussions, après la constitution du bureau, à la tête duquel les métallos FO ont élu Bruno Le Coz. « Afin de mettre en place la convention collective nationale de la métallurgie, a-t-il rappelé, nous aurons à négocier au plan local un accord de révision /extinction. Il nous faut donc être organisés et efficaces. » Et ce d'autant que cette étape ne marquera pas la fin du rôle de l'USM dans les négociations territoriales.

A cet égard, l'USM devrait d'ailleurs prochainement se doter d'un plan de développement et se tourner vers la formation syndicale pour monter en puissance et créer de nouvelles implantations. « Comme toujours, notre Fédération sera à leurs côtés dans



ces actions », a commenté Paul Ribeiro, qui a souhaité longue vie à la nouvelle USM. Gourc'hemennoù les métallos finistériens !

Le bureau élu

Le bureau élu est composé de Bruno Le Coz (secrétaire), Alexandra Callant (secrétaire adjointe), Tristan Gourlaouen (trésorier), Jean-Luc Nedelec (trésorier adjoint), Catherine Fer (archiviste) et Marie-Andrée Barbet (membre).

Stellantis Hordain : à la rencontre des métallos

A l'approche de leurs élections professionnelles, les métallos FO et les salariés du site PSA Stellantis d'Hordain (Nord) ont reçu le 4 mars la visite d'une délégation FO conduite par le secrétaire général de FO Yves Veyrier et le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez. La journée a permis des échanges nourris entre les responsables FO et les métallos.

Comparé à celui du véhicule particulier, le marché du véhicule utilitaire se tient plutôt bien, et cela fait les affaires des métallos FO du site PSA Stellantis d'Hordain, plus connu sous le nom historique de Sevelnord, qui fabrique exclusivement des utilitaires pour l'ensemble des marques du groupe. Tout n'y est pourtant pas rose, et les sujets qui fâchent ont constitué une part non négligeable des échanges qui ont eu lieu le 4 mars entre les salariés et la délégation FO accueillie par le secrétaire de l'USM du Nord Jean-Paul Delahaie, le secrétaire de l'UD59 Jean-François Dufflo, la secrétaire de l'UL de Denain Audrey Dujardin et le secrétaire du syndicat FO du site Frédéric Jarosset. Après avoir visité le site et rencontré la direction, le secrétaire général de la Confédération FO Yves Veyrier, le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, le secrétaire fédéral Valentin Rodriguez, le DSC Stellantis Olivier Lefebvre et le secrétaire du syndicat FO Stellantis Poissy Brahim Ait-Athmane (qui aide l'équipe d'Hordain dans la préparation de ses élections) ont pu échanger à bâtons rompus avec les métallos au cours d'une meeting qui a rassemblé 300 personnes. Ces derniers ont notamment mis l'accent sur les problématiques liées aux conditions de travail, particulièrement les aspects hygiène



et sécurité, mais ont également pointé les difficultés d'application de certains accords du fait de divergences d'interprétation avec la direction.

Frédéric Homez s'est ensuite livré à une présentation de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, dont la qualité doit beaucoup à l'opiniâtreté de notre organisation lors des négociations fleuves qui ont abouti à sa signature le 7 février dernier. Revenant sur les élections professionnelles qui attendent les métallos FO d'Hordain début avril prochain, il a rappelé l'importance du développement pour FO, dont les scores tant nationaux que dans les entreprises sont primordiaux afin de peser dans chaque négociation. Il a ajouté que c'est sur le terrain que nous gagnons les élections et a félicité l'équipe FO PSA d'Hordain pour son travail quotidien de défense des salariés.

Yves Veyrier a conclu la rencontre par un point sur la situation nationale, déplorant notamment que face au dérapage de l'inflation depuis cet été les pouvoirs publics aient

choisi de faire la sourde oreille à la demande répétée par FO à l'automne puis en janvier d'un coup de pouce sur le Smic et le point d'indice de la fonction publique. Alors que les conséquences de la situation en Ukraine, dénoncée comme il se doit par notre organisation, se font déjà durement ressentir, tant pour les ménages que pour l'industrie, il a rappelé qu'il était indispensable que des dispositifs soient instaurés pour bloquer la hausse des prix sur les produits de consommation courante, sur l'énergie et les carburants.



Le meeting a attiré près de 300 personnes !

Santé au travail : de nouvelles précisions

Au mois d'octobre nous avons pu développer les apports de la loi santé du 2 août 2021 applicables à compter du 31 mars 2022. Cette fois-ci, focus sur deux décrets d'application de cette loi, publiés au journal officiel le 17 mars 2022. La visite de pré-reprise et de reprise sont réformées, ainsi que la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) et le projet de transition professionnelle. Ces dispositions, désormais précisées, pourront entrer en application à la date prévue par la loi : le 31 mars 2022, et concernent - sauf pour les visites de pré-reprise et de reprise - les arrêts de travail en cours à cette date.

1) Visite de pré-reprise

Le décret n° 2022-372 élargit les possibilités d'organiser cette visite de pré-reprise, qui a lieu entre le médecin du travail et le salarié. Alors qu'elle ne concernait jusqu'à présent que les arrêts de travail de plus de 3 mois, elle pourra avoir lieu pour tout arrêt d'au moins 30 jours. Il y aurait chaque année environ 840 000 arrêts de travail de plus de 3 mois, qui déclenchent 300 000 visites de pré-reprise. Inclure les arrêts d'un mois pourrait faire doubler le nombre de ces visites.

2) Visite de reprise

Pour soulager un peu les SPST (service de prévention et de santé au travail) et déplacer le curseur vers la visite de pré-reprise, la visite de reprise ne sera plus obligatoire qu'au bout d'un arrêt de 60 jours en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle, contre 30 jours jusqu'à présent.

Il a un temps été envisagé de supprimer la visite de reprise après un congé maternité. L'exécutif, sous la pression des partenaires sociaux, n'a pas retenu cette option.

La visite de reprise est donc toujours obligatoire suite à un congé maternité, après toute absence pour maladie professionnelle et après un arrêt d'un mois suite à un accident du travail.

3) Rendez-vous de liaison

Nouveauté de la loi du 2 août 2021 : le rendez-vous de liaison, qui peut avoir lieu durant l'arrêt de travail, entre le salarié et son employeur. Le SPST (service de prévention et de santé au travail) est associé et, à la demande du salarié, le référent handicap peut aussi être présent. Le décret n° 2022-373 précise que le rendez-vous de liaison

peut être organisé pour tout arrêt de travail d'au moins 30 jours.

L'idée est de faire le point sur la situation du salarié, les difficultés possibles pour le retour, et d'ainsi pouvoir réfléchir à des adaptations. Contrairement à la visite de pré-reprise, le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous à caractère médical.

4) Visite de mi-carrière, à 45 ans

La loi santé au travail a aussi prévu une visite médicale de mi-carrière, à 45 ans - où à un autre moment plus opportun qui pourra être décidé au niveau des branches.

Le dispositif n'exigeait pas de texte d'application, tout est déjà dans la loi : l'article 22 a créé l'article L. 4624-2-2 du code du travail, qui entrera en vigueur le 31 mars.

5) L'essai encadré

Avec l'essai encadré, un travailleur peut, alors qu'il est encore en arrêt de travail, tester sa capacité à revenir sur son poste, aménagé ou non, ou à occuper un nouveau poste. Cela peut se faire dans son entreprise, mais aussi dans une autre entreprise. Dans tous les cas, il sera suivi par un tuteur. Durant ces journées d'essai, le salarié conserve la totalité de ses indemnités journalières, prises en charge par l'assurance maladie. L'essai encadré se met en place à la demande de l'assuré, avec accord du médecin traitant, du médecin du travail et du médecin conseil.

6) La CRPE

La CRPE, convention de rééducation professionnelle en entreprise, n'est pas non plus une nou-

veauté de la loi santé au travail. Jusqu'ici, la signature d'un tel contrat (entre l'assurance maladie, l'employeur et le salarié) était réservée aux travailleurs handicapés, pour une durée de 3 à 18 mois. Désormais, les salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail pourront aussi accéder au dispositif.

L'objectif est de réadapter le travailleur à son ancien poste de travail ou de le former à un nouveau

métier, via des formations directement au sein de l'entreprise ou dispensées par des organismes extérieurs. La CRPE repose sur un co-financement entre l'employeur et l'assurance maladie dont le cadre sera fixé dans le contrat passé. L'assurance maladie verse des indemnités journalières, et le montant de la rémunération du salarié ne peut être inférieur à sa rémunération avant l'arrêt de travail. Ceci est précisé dans le décret n° 2022-372. Si le salarié démissionne à l'issue de la rééducation professionnelle, il peut continuer à bénéficier des indemnités journalières.

7) Le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est un dispositif entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Un salarié peut mobiliser son CPF (compte personnel de formation) pour financer une formation certifiante afin de changer de métier ou de profession. L'accès au dispositif est régi par des conditions d'ancienneté. Le décret n° 2022-373 lève cette restriction lorsqu'il y a un enjeu de maintien en emploi pour des raisons de santé.

Précisément, les conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas dès lors que le salarié a connu, dans les 2 ans précédant sa demande de projet de transition professionnelle :

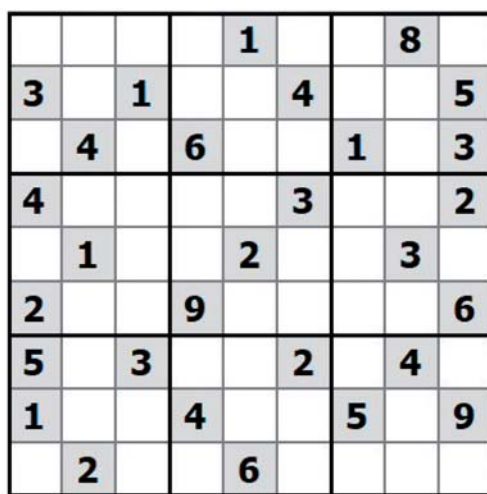
- une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ;
- une absence au travail d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail ;
- une absence au travail d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

Des métaux et des mots

Le mot du mois : Guerre

Tous les mois,
FO Métaux vous
propose mots croisés
et sudoku, ainsi qu'un
peu de culture,
syndicale bien sûr,
autour d'un mot
chargé d'histoire
et que les métallos
connaissent bien.

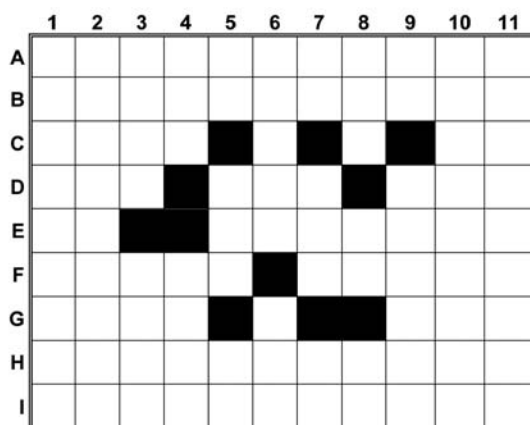
Sudoku



Solution du n° 616

3	2	7	4	9	8	5	6	1
8	1	9	5	6	3	7	2	4
6	4	5	7	1	2	8	9	3
7	6	2	3	8	9	4	1	5
4	9	3	6	5	1	2	8	7
1	5	8	2	4	7	6	3	9
2	7	1	8	3	5	9	4	6
5	3	6	9	2	4	1	7	8
9	8	4	1	7	6	3	5	2

Mots croisés n° 617



Solution du n° 616

C	H	A	M	P	D	E	M	A	R	S
L	E	T	H	A	R	G	I	Q	U	E
A	R	A	V	I	O	C	B	N		
F	I	L	A	V	H	O	R	S		
O	T	A	S	E	E	R	I	U		
U	I	E	R	R	O	L	Q	E		
T	E	M	O	A	T	I	U	L		
I	R	R	A	T	I	O	N	N	E	L
S	E	R	T	I	S	S	E	U	S	E

Horizontalement

A. Faux plat. B. Façon de casser du sucre. C. Pouffes. Noir sur les bords. D. Fait l'unité du peuple anglais. Pas amateur. En Hollande. E. Beauf sans cœur. Air de repos. F. Ça vient du cœur. Vers des temps délicats. G. S'intéresse aux affaires classées. Débute le roulement de tambour. H. Caractère imprimé pour longtemps (3 mots). I. Supérieures aux petites coupures.

Verticalement

1. Vont de ville en ville avec une adresse précise. 2. Prêt en cas de besoin. 3. Son taux se mesure avec ou sans calculs. De même rang, mais de bas en haut. 4. Quand il faut décompresser. Prit son premier repas. 5. Tête de l'armée. Ne pas s'y avancer s'il est carré. Sous certaines photos. 6. Humain avec nous tous. Prénom féminin. 7. Déchiffré à contresens. Pas libre à l'oreille. En bas de l'écran. 8. Un allemand. Met fin au quiproquo. Pourtant pas un chiffre rond. 9. Sont pratiques. Aux Canaries. 10. Surtout, ne rien lui remettre. 11. On en revient quand ils sont passés.



La Guerre, du Daurier Rousseau (musée d'Orsay)

C'est la guerre ! Pas chez nous, mais tout près, assez en tout cas pour qu'on ne puisse, comme trop souvent, détourner le regard. On dira qu'il y a toujours eu des guerres, c'est vrai, mais les armes sont de plus en plus meurtrières - les images en témoignent.

On pourrait d'ailleurs s'étonner que le mot date en français de 1080 seulement. Combien d'armées s'étaient déjà affrontées, sur combien de théâtres, lorsque nous avons adopté le francique *werra*, qui se trouvait déjà dans le latin médiéval depuis le IX^{ème} siècle ? Il s'est moins transformé chez les anglais (*war*) que chez nous, où sous l'effet de la germanisation des armées romaines il a éliminé le latin *bellum*, qui avait le même sens et dont la racine ne s'est maintenue que dans des mots comme *belliqueux* ou *belligérants*. Le mot *guerra* appartient de même aux Italiens et aux Espagnols, ces derniers inventant beaucoup plus tard, contre Napoléon, une stratégie de harcèlement des troupes ennemies : la *guérilla*, qui sous d'autres latitudes sera ensuite menée par des *guerrilleros*. Sinon, ce sont tout bonnement des *guerriers*.

Si encore on se contentait d'une *petite guerre*, à la rigueur de *guerroyer*, ce serait un moindre mal ! Mais le conflit armé peut prendre les formes les plus sévères, de la *guerre d'usure* à la pire de toutes : la *guerre mondiale*. Depuis que les soldats ne s'enrôlent plus sous un *nom de guerre*, l'expression ne désigne, souvent de manière plaisante, qu'un pseudonyme. Les grands conflits, en revanche, portent un nom pour l'histoire : emprunté au lieu de l'affrontement (la *guerre du Golfe*), à leur date (la *guerre de 14-18*) ou encore à leur étendue (la *guerre de cent ans*, qui d'ailleurs en dura 116).

Elle peut encore être *civile*, *sainte* ou *froide*. Dans ce dernier cas, c'est souvent une *guerre psychologique*, voire une *guerre des nerfs*. On a même connu la *drôle de guerre* : pas vraiment de quoi rire, mais au moins les soldats y sont restés l'arme au pied.

On s'arrêtera ici, de *guerre lasse*.

Actys Expertises

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES 

Notre cabinet d'expertise-comptable **est dédié exclusivement aux représentants du personnel** (CSE, Organisations Syndicales...) **et tourné à 100 % vers vos attentes**. Chaque expertise est **unique, objective et n'a pour seul objectif que de répondre à vos besoins**.

Nos conseils et analyses n'ont de sens que parce qu'ils mettent notre **valeur ajoutée au service de votre négociation** et vous permettent **d'alimenter votre politique contractuelle et de rééquilibrer le dialogue social**.

Notre approche est pluridisciplinaire grâce à une équipe regroupant **des financiers, économistes, juristes, experts en négociation sociale et auditeurs industriels**.

ACTYS-EXPERTISES est basé en région parisienne et nous intervenons partout en France.



01 46 70 60 17



info@actys.expert

Parlons (vulnérabilités)

Experts, partenaires sociaux et DRH
témoignent sur

lecomptoirmh.com



#ParlonsVulnérabilités

Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

Risques psycho-sociaux, difficultés financières,
situation d'aidant familial, maladie grave, handicap,
monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et **70 % des dirigeants** déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- **Pour les fragilités d'ordre personnel** : les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- **Pour les fragilités d'origine professionnelle** : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- **Les difficultés d'ordre psychologique** (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais alors que 76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait. Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que **les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire.**

Salariés et dirigeants estiment **qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne** de l'entreprise. **Les freins à l'action persistent** : les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) **Etude Vulnérabilités des Salariés** : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE