

Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metaux.org

Séminaire du groupe Safran



Les raisons de la colère

Réunis à Compiègne les 15 et 16 octobre, les métallos FO du groupe Safran ont fait le point sur la situation industrielle, économique et sociale. Alors que les efforts des salariés ont permis une sortie de crise rapide, le mécontentement est au plus fort avec, en toile de fond, la bataille pour le pouvoir d'achat.

USM de Charente - p.16
A nouveau en scène

USM des Alpes-Maritimes - p. 19
Prêts à se mobiliser

UILM - p.20
Les défis industriels de l'Italie

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 : 11,07 euros

SMIC brut mensuel : 1 678,95 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 428 euros par mois

(pour l'année 2022 : 41 136 euros)

Coût de la vie :

+1 % en octobre (+6,2 % hors tabac);

+6,2 % en glissement sur les 12 derniers mois (+6,3 % hors tabac).

Chômeurs : 3 164 200

(catégorie A, publiés le 26 octobre 2022)

Indice de référence des loyers :

136,27 (3^{ème} trimestre 2022).

Taux d'intérêt (29 novembre) :

1,4 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Séminaire du groupe Safran :
les raisons de la colère

4-10

15 L'actu en bref

Indigo en progression

15

16 Actualité syndicale

ELM Leblanc :

l'avenir en marche

16

L'USM de Charente

à nouveau en scène

16

USM des Alpes-Maritimes :

prêts à se mobiliser

19

SAHGEV :

veiller sur les intérêts des salariés

19

20 Infos

UILM :

les défis industriels de l'Italie

20

L'USM de Corrèze change de tête

20

21 Vos droits

Election du CSE :

électorat et éligibilité (2^{ème} partie)

21

22 Jeux

Des métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



Non à la réforme de l'assurance chômage !

Le gouvernement continue ses réformes et la casse de notre modèle social, pourtant essentiel à la paix sociale dans notre pays. C'est pourtant un des marqueurs qui a fait ses preuves et nous a permis de surmonter les différentes crises. Le 21 novembre, il a présenté aux interlocuteurs sociaux le détail de la réforme de l'assurance chômage qui doit entrer en vigueur au 1^{er} février 2023. L'introduction de la « contracyclicité », qui variera en fonction de la conjoncture économique, va entraîner dans un premier temps, par son principe et ses modalités, une baisse de 25% de la durée d'indemnisation pour tous les nouveaux demandeurs d'emploi.

Les différents gouvernements successifs ont, et ce sans exception, la folie continue de casser le paritarisme pour répondre aux critères économiques et financiers et plaire ainsi à la Commission européenne et au FMI, afin de respecter au mieux les budgets des Etats. Pour FO Métaux, il est anormal de mélanger le budget d'un Etat et les cotisations qui sont versées par les employeurs et les salariés. Bien évidemment, le gouvernement va nous rétorquer que pour l'assurance chômage il n'y a plus de cotisations salariales, ce qui n'est pas totalement faux car, pour mémoire et depuis le 1^{er} janvier 2019, il a supprimé une partie des cotisations salariales. Il savait alors qu'il faudrait bien trouver une solution afin de la faire payer par d'autres, y compris par le budget de l'Etat, pour prendre la main sur des ressources financières intéressantes et pouvant être détournées de leurs objectifs initiaux et de la solidarité collective.

La Commission exécutive confédérale de FO qui s'est réunie le 24 novembre a fermement condamné, à juste titre, le projet de réduction drastique des droits des demandeurs d'emploi reposant sur le postulat révoltant que le système d'assurance chômage serait trop généreux et découragerait la reprise d'emploi. Une fois de plus, les plus précaires vont être fortement impactés par cette mesure, notamment les saisonniers et les seniors. Ainsi, un demandeur d'emploi de plus de 55 ans pourra perdre jusqu'à 9 mois de droits (sa durée d'indemnisation passant de 36 mois à 27 mois), et un demandeur d'emploi de moins de 53 ans pourra être impacté jusqu'à 6 mois (durée d'indemnisation de 24 mois réduite à 18 mois) ! L'indemnisation actuelle des demandeurs d'emploi pourrait revenir à la normale, au cas où le taux de chômage serait supérieur à 9 %, et elle pourrait aussi être drastiquement à la baisse avec un taux de chômage à 5 %. Si cela n'est pas purement financier, nous n'y comprenons plus rien.

Cette réforme marque l'arrêt définitif du caractère assurantiel de l'assurance chômage et du paritarisme. Toutes les restrictions introduites depuis 2018 à la négociation de la convention d'assurance chômage, cette modulation-réduction des droits étant la dernière en date, faussent la négociation. FO rappelle que ce n'est pas en réduisant la durée des droits et en appauvrissant les demandeurs d'emploi qu'on résoudra la problématique de pénurie de main-d'œuvre, mais bel et bien en améliorant significativement les conditions de travail des salariés, en augmentant les salaires, ainsi qu'en levant les freins périphériques à l'emploi (logement, transport, emploi du conjoint ou de la conjointe, garde d'enfants, etc.) Cette réforme est injuste car les salariés ne demandent pas à devenir des demandeurs d'emploi et les entreprises ont souvent tendance à se séparer des seniors. A ce titre, nous rappelons qu'actuellement, à partir de 59 ans, un dispositif permet aux demandeurs d'emploi de rester indemnisés jusqu'à l'âge de leur départ en retraite à taux plein. Demain, la durée d'indemnisation sera trop courte pour faire le pont entre ces deux dispositifs, et on aura des salariés âgés pauvres dépendant des minimas sociaux.

Si les interlocuteurs sociaux doivent renégocier les règles d'indemnisation chômage au 1^{er} janvier 2024, ils n'auront pas pour autant les mains libres. Pour sa part, notre Confédération envisage plus que fortement, une fois le décret paru, de faire un nouveau recours devant le Conseil d'Etat. Dans ce contexte où notre modèle social est mis à mal, où une nouvelle réforme des retraites est annoncée, où la crise inflationniste s'intensifie, portée par l'emballlement des prix de l'énergie et de l'alimentation, FO tient à rappeler ses revendications en matière de salaires et de défense des régimes de retraite. FO confirme son exigence que soit abandonné tout projet visant à repousser l'âge légal de départ à la retraite et/ou augmenter le nombre d'annuités de cotisations. L'heure n'est plus au regret, elle doit être à la préparation d'une mobilisation interprofessionnelle, et ce avec toutes les organisations syndicales, pour défendre notre modèle social et l'avenir des jeunes.



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

Les raisons de la colère

Frédéric Homez : « soyons optimistes ! »

Les métallos FO du groupe Safran se sont retrouvés pour leur séminaire annuel à Compiègne (Oise) les 15 et 16 octobre. Autour de l'équipe de coordination emmenée par Daniel Barberot, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et des secrétaires fédéraux Edwin Liard et Gérard Ciannarella, ainsi que du secrétaire général de l'UD60 Olivier Beranget, ils ont pu échanger et débattre sur la situation dans le groupe, tant au plan industriel qu'économique, mais surtout social, au moment où des mouvements de grève étaient toujours en cours sur plusieurs implantations sur fond de crise du pouvoir d'achat.

Malgré les difficultés de la période actuelle, le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie a exhorté les métallos à faire preuve d'optimisme et leur a rappelé que, par le rôle que notre organisation a su jouer dans les récentes crises, en trouvant des solutions par le dialogue social pour préserver les emplois et l'industrie, les raisons de l'être ne manquaient pas. Même face à l'inflation, FO Métaux a su négocier, notamment dans ses branches rattachées mais aussi dans les territoires ou pour les ingénieurs et cadres, et surmonter les obstacles pour préserver le pouvoir d'achat des salariés.

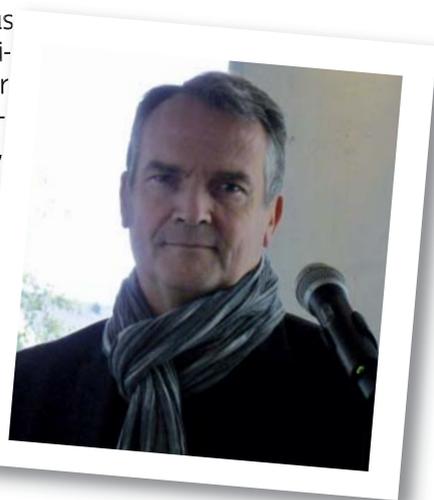
Il s'est ensuite inquiété des projets de réforme, en particulier sur l'assurance chômage, qui visent à pénaliser les salariés et s'est insurgé contre la mise en place d'une version punitive de notre système social. Le dossier des retraites qui s'annonce demandera toute l'énergie des métallos pour être combattu et Frédéric Homez n'a pas caché que sans unité syndicale au service d'un vrai rapport de force collectif il serait difficile de vaincre, citant en exemple la victoire syndicale de 2006 contre le CPE. « Malgré son CNR et l'affichage d'une volonté de concorder, le président de la République, contrairement à ce qu'il prétend, n'a pas changé et privilégie toujours la même méthode brutale pour imposer sa volonté, a asséné Frédéric Homez.

Notre unité est la seule façon de remporter ce combat. » Il a d'ailleurs rappelé que la réflexion était toujours en cours dans notre organisation pour bâtir une alternative aux mobilisations à répétition qui ont montré leur inefficacité ces dernières années.

Passant en revue les défis auxquels fait face l'industrie, en par-

ticulier la question climatique, il a rappelé l'action de notre Fédération en ce domaine et ses propositions, rassemblées dans son Manifeste pour une industrie verte, qui souligne que l'industrie ne fait pas partie du problème mais de la solution. Vantant la capacité d'anticipation de FO Métaux, avec l'exemple de la crise des semi-conducteurs, que notre organisation voyait venir dès 2009, il s'est dit confiant dans notre capacité à avancer intelligemment sur la décarbonation de l'industrie, mais aussi de continuer de protéger les salariés face aux conséquences de la crise énergétique, qu'ils n'ont pas à supporter.

Conscient de la nécessité de développer notre présence chez les cadres et des difficultés de la démarche, il a rappelé que la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, fruit d'un long processus de négociation, pouvait être un outil de développement des plus efficaces. « Les nouvelles classifications sont un levier dont il faut se saisir, a-t-il plaidé. En accompagnant les salariés, notamment les cadres, et en les aidant à conjurer la peur du changement, nous montrerons que nous n'avons pas seulement obtenu de nouveaux droits, mais que nous sommes aussi des partenaires du quotidien sur lesquels ils peuvent s'appuyer. » Rappelant que les nombreuses fake news autour de cette CCNM ont également montré la nécessité de moderniser et de muscler notre communication, il a conclu en invitant les participants à se retrouver à Amiens en juin 2024 pour le prochain congrès de notre Fédération.



groupe Safran

Edwin Liard : « comment se préparer à une économie de guerre ? »

Le secrétaire fédéral Edwin Liard a fait le point sur la situation de l'aéronautique, stratégique pour l'économie française et sa base industrielle puisqu'elle génère le premier excédent commercial français et regroupe 260 000 salariés au sein de 1 300 entreprises. Au-delà de la bonne santé d'Airbus, d'une situation détériorée chez Boeing et de la montée en puissance du chinois Comac, il s'est inquiété de la capacité de la *supply chain* à suivre la remontée en cadence des avionneurs, d'autant que les carnets de commandes continuent de se garnir. A cela sont venus s'ajouter les questions liées à la transition environnementale et à la hausse des prix de l'énergie, créant une situation instable pour le secteur.

« Il faut tenir compte de la demande du gouvernement de se préparer à une économie de guerre en produisant davantage de matériels de défense, plus rapidement avec des coûts contrôlés, a expliqué Edwin Liard. Cela suppose une visibilité sur le long terme pour pouvoir augmenter les cadences et répondre à plusieurs questions : comment constituer des stocks stratégiques ? Sur quelles matières ? Avec quels financements ? Comment les sécuriser ? Comment réduire nos dépendances ? Quelles sont les compétences nécessaires ? Bref, comment adapter les structures civiles aux besoins de l'Etat ? » Prenant l'exemple d'une défense européenne qui prend enfin conscience de la nécessité de son indépendance et de sa souveraineté, il a rappelé que rien ne se ferait sans la mise en place d'une préférence européenne en termes d'achat.

Il a conclu sur le spatial, pointant là aussi les questions de souveraineté que posent les retards d'Ariane 6 et

le recours à Space X concernant l'accès à l'espace. Alors que de nouveaux acteurs viennent tirer les coûts à la baisse et que la filière change à mesure que le marché se développe, avec plusieurs milliers de satellites à construire et placer en orbite dans les prochaines décennies, il a souligné la nécessité pour l'industrie française de s'adapter et a appelé à une sanctuarisation des budgets spatiaux français et européens.



Gérard Ciannarella : « l'efficacité des USM n'est plus à démontrer »

Le secrétaire fédéral Gérard Ciannarella est monté à la tribune pour un point sur la représentativité syndicale et ce qui est devenu son corollaire depuis 2008 : le développement. Partageant sa satisfaction de voir à chaque séminaire Safran de nouvelles têtes et de nouvelles équipes, il a mis en évidence le lien entre ce renouvellement et le fort recours à la formation syndicale des métallos FO de Safran, et plus particulièrement du module « développement ». Rappelant le principe de la représentativité syndicale, mesurée tous les quatre ans par agrégation des résultats aux élections professionnelles, il a insisté sur la nécessité de passer la barre des 10 % pour exister et agir en entreprise, et des 8 % au plan national. « Notre poids à la signature en découle, a-t-il résumé, et avec lui une bonne part de notre capacité à défendre les salariés et à obtenir des avancées pour eux. »

Il a ensuite pointé le rôle des USM dans ce dossier, dont les résultats font la représentativité de FO Métaux. « Très attachée aux USM, dont l'efficacité n'est plus à démontrer, notre Fédération leur consacre chaque année une réunion nationale et a décidé le 19 septembre dernier de mettre en place un groupe de travail spécifique qui tiendra sa première édition à Paris le 13 décembre, a-t-il révélé. Les échanges qui s'y tiendront ont vocation à renforcer leur rôle de coordination des implantations dans les départements, mais aussi de réfléchir à leurs missions de négociation, notamment sur la valeur du point, et à pousser encore

plus leur travail de développement. » Ce dernier point étant une des priorités de notre Fédération, Gérard Ciannarella a martelé la

nécessité de quadriller le terrain au contact des salariés, de gagner leur confiance pour ensuite parvenir à les faire adhérer. Au-delà du module de développement, il a rappelé qu'existe un parcours de formation très complet proposé par FO Métaux et l'APSAC, auquel il est essentiel de recourir.



Une organisation de haut vol

Pour sa première organisation d'un séminaire Safran, l'équipe FO Aerosystems Ducts Compiègne a remporté tous les suffrages. Efficace et réactive, elle est parvenue à fournir aux participants un cadre propice à des échanges de qualité autant qu'à des moments de fraternité dont les métallos avaient bien besoin. Bravo Compiègne !



Daniel Barberot : « la confiance a été écornée »



Le coordinateur FO Safran Daniel Barberot est revenu sur la période mouvementée que traverse Safran, et qui a commencé en 2019 avec le crash de plusieurs Boeing 737 Max. « Au fil des crises, le dialogue social a montré sa pertinence et a pris de l'ampleur chez Safran grâce à FO, a rappelé Daniel Barberot. Mais cette confiance que nous avons bâtie avec le groupe a été plus qu'écornée par les menées unilatérales de la direction sur les NAO 2022. » Après une signature à 3% en début d'année, l'explosion de l'inflation a conduit à deux épisodes de revoyure pour tenter d'en compenser les effets sur le pouvoir d'achat et de passer la crise. Mais l'intransigeance de la direction du groupe, combinée à l'annonce du versement de 40% du résultat de Safran aux actionnaires, a poussé pour la première fois depuis longtemps les salariés à la grève. Décider de sa poursuite était d'ailleurs l'un des enjeux de ce séminaire. Au-delà, Daniel Barberot a évoqué le développement de FO chez Safran, alors que le cycle électoral a d'ores et déjà apporté des résultats encourageants, notamment à Toulouse et à Issoudun. « Mais avec 80 sites en France, se développer n'est pas chose aisée, a confié le coordinateur, et seule la force de nos liens et de nos convictions nous permet d'y parvenir malgré tout. Poursuivons nos efforts, les salariés ont besoin de nous. »

Julien Le Pape : « le syndicalisme retrouve ses lettres de noblesse »



« Quand la succession de crises que nous connaissons prendra-t-elle fin ? » Enumérant celles que les métallos ont affrontées depuis 2019, le coordinateur Julien Le Pape a montré que l'aéronautique était aussi touchée par une crise que personne n'avait vu venir : celle des vocations. Du fait des actuelles difficultés de recrutement, la plupart des sites tournent en sous-effectif, au prix de la souffrance et de l'épuisement des salariés. Si l'accord de sortie de crise négocié et signé par FO avait permis de préserver le pouvoir d'achat des salariés en début d'année et que notre organisation était ensuite parvenue à faire évoluer la politique salariale pour tenir compte de l'inflation, la situation a changé à la fin de l'été dernier. « Entre le besoin de reconnaissance de leurs efforts, le sentiment d'injustice face aux dividendes débloqués pour les actionnaires et des fins de mois de plus en plus difficiles à boucler, les salariés ont fini par voir rouge, a résumé Julien Le Pape, et ils ont bien vu que seul le rapport de force leur permettrait d'être pris au sérieux. »

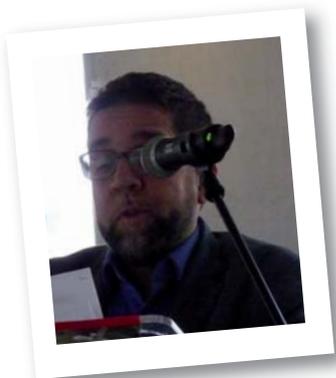
Face à cette situation intenable, qui explique la mobilisation de ces dernières semaines, le coordinateur a montré la solide crédibilité de notre organisation auprès des salariés : « A travers notre action, le syndicalisme retrouve ses lettres de noblesse », s'est-il réjoui.

Julien Gréau : « renouveler et pérenniser notre syndicalisme »



Avec la loi Climat et résilience du 22 août 2021, a expliqué le coordinateur Julien Gréau, le dialogue social est engagé dans une nouvelle approche, autour des impacts environnementaux des entreprises. L'objectif ? Parvenir à accélérer la transition écologique dans tous les domaines du quotidien. En droit du travail, cela se traduit par un élargissement des attributions des CSE pour prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur. La BDES devient BDESE en incluant des critères environnementaux. La formation des élus est également enrichie et la négociation de la GEPP doit dorénavant intégrer la transition écologique. « Cette loi fait pleinement entrer la question environnementale dans les compétences du CSE », a expliqué le coordinateur. A chaque consultation obligatoire, l'écologie figurera à présent au menu et le CSE devra donner un avis. « Cette loi constitue une avancée car elle pose la question écologique au cœur des relations sociales, a fait valoir le coordinateur. Au-delà, elle montre que notre modèle doit évoluer et prendre en compte les aspirations des jeunes générations en ce domaine, et celles, plus larges, de la question du sens du travail. Ce sont autant de sujets dont il faut se saisir pour faire vivre notre syndicalisme, et le renouveler pour mieux le pérenniser. »

David Dijoux : « une opportunité de développement syndical »



Signée en début d'année par notre organisation, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie est actuellement au cœur des formations organisées par notre Fédération, et c'est à ce dossier que le coordinateur David Dijoux a consacré sa prise de parole. « Dans ce changement, nous devons accompagner les salariés et lutter contre les fausses informations propagées par certaines organisations, a-t-il expliqué. Ce faisant, c'est une opportunité de développement syndical majeure qui s'offre à nous, et dont il faut se saisir, car les salariés se souviennent toujours de l'aide apportée. »

Après un bref rappel des neuf thématiques qui ont structuré les longues négociations sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie ainsi que la genèse de ce colossal chantier, David Dijoux a focalisé son propos sur les classifications, rappelant que c'était la cotation de l'emploi et non du poste qui en était le cœur. « Notre vigilance doit être maximale lors de l'étape de la description des emplois, a-t-il prévenu, car tout le reste en découle et que les fiches ne seront présentées aux salariés qu'en fin de processus. » Il a rappelé l'apport de l'APSAC dans l'accompagnement global sur ce dossier.

Interventions des délégués : « les salariés sont à bout »



Samuel Mbangwe Mbangwe, SAE, Corbeil-Essonnes

« Voilà maintenant une année que je me suis investi pour monter une équipe syndicale sur notre site. Pourquoi chez FO ? Avant tout une question de valeurs, de rencontre humaine, mais aussi de défi à relever ; et la création d'une section syndicale à Corbeil-Essonnes en était un très beau. A présent, les élections professionnelles sont en vue. Notre objectif est à la fois simple et compliqué : gagner notre représentativité. Simple, parce que nous mettons toute notre énergie et notre détermination pour y parvenir. Compliqué parce que sur cette implantation qui rassemble 3 600 salariés, on dénombre par moins de 1 700 cadres, une population qui reste difficile d'approche et dont nous savons l'importance. Mais nous ne baissons pas les bras. »



Najatt Najid, SEP, Toulouse

« Nos élections professionnelles se déroulent en même temps que ce séminaire annuel FO Safran. Nous sommes un peu inquiets car sur les sept sites que compte le périmètre SEP, nous ne sommes pas présents sur deux, anciennement Zodiac, et qui doublent à eux seuls nos effectifs. Au siège, nous sommes peu nombreux et la concurrence est d'autant plus rude qu'elle bénéficie d'un sérieux coup de pouce de la direction. Il est également difficile de s'implanter sur certains sites à très forte majorité cadres. C'est d'ailleurs un sujet sur lequel nous avons besoin d'aide. Les problèmes qui affectent la *supply chain* nous empêchent d'honorer nos engagements envers des clients de plus en plus enclins à mettre la pression sur les fournisseurs.

Nous nous retrouvons à expliquer à tous qu'il faut se battre pour nous, mais aussi contre le reste du monde. Se développer dans ces conditions est compliqué. »



Jean-Luc Stouvenin, SLS, Molsheim

« Depuis l'incendie qui a détruit notre ligne de chromage le 5 août dernier, nous avons assisté à des délestages de charges vers une multitude de sites, que nous attendons toujours de voir revenir. Avec la désorganisation globale de la *supply chain* et ses conséquences, les salariés sont en souffrance à tous les niveaux. L'action unilatérale de la direction sur la politique salariale, en juillet, a eu des conséquences chez nous, où tout dépend d'une grille avec un décollement. Sur 1 500 salariés éligibles à une augmentation individuelle, il a fallu en déplafonner 300 et les laisser sur la touche. La direction nous a promis qu'ils bénéficieraient d'un rattrapage aux prochaines NAO. Calculs faits, cela amputerait notre budget de 45 % ! Nous avons besoin

d'aide pour trouver une solution. Il nous semble aussi que l'aide apportée à d'autres organisations syndicales n'a qu'un objectif : nous briser les reins. Quant à la grève, difficile pour le moment de trancher sur sa poursuite mais il va falloir décider rapidement. »



Patrick Bonnacaze, SLS, Bidos

« Nous déplorons de nombreux départs, notamment au siège, et pas seulement pour raisons salariales, mais du fait d'une approche du travail différente de la part des plus jeunes et de perspectives qui ne font plus rêver. Cela devient un véritable problème, sachant que nous ne pouvons pas passer notre temps à former un flot ininterrompu de nouveaux arrivants. Les élections approchent et nous travaillons à convaincre les cadres de nous rejoindre, tout en ayant encore du mal à aborder les sujets qui les intéressent. La communication de la coordination FO Safran nous y aide cependant, d'autant qu'ils sont nombreux à ne plus se reconnaître dans les syndicats catégoriels. Nous continuons à tracter à l'entrée du site, peu convaincus

par les mails et en attente de règles en la matière de la part de la direction. Nous sommes inquiets pour les 200 emplois menacés à Villeurbanne, tout comme du « plan de désensibilisation à la Chine » qui arrive, et dont on ne sait rien. Côté NAO, il faut penser « groupe » mais revendiquer « société », et nous attendons le cadrage 2023. »

Entre les conséquences de la désorganisation de la supply chain, les difficultés de recrutement ou l'épuisement des salariés, les délégués ont remonté des problématiques préoccupantes pour un secteur en plein redécollage. Ils ont surtout été unanimes à exprimer leur colère face au dossier de la politique salariale 2022 et aux mouvements de grève qui ont suivi après que le dialogue social a été piétiné, et pourraient bien laisser des traces dans le groupe.



Karen Davy, DSC SED

« Safran connaît la crise. Sauf quand il s'agit de verser des dividendes aux actionnaires ou de financer de multiples rachats de société. Pour notre part, nous allons donc prochainement devoir intégrer Cilas, qui donne dans l'optronique et les lasers, Orolia, spécialiste du positionnement et de la navigation de haute précision, et Syrlinks, positionnée sur la géolocalisation et la radionavigation. Sur un périmètre de 10 sites chez SED, nous sommes présents sur sept et représentatif sur quatre,

pour un poids de 22 % sur la société. Mais à chaque nouvelle acquisition, il faut tout reprendre... Nous avons d'ailleurs monté un syndicat à Dijon et un à Besançon, ainsi qu'une section à Auxerre et préparons les élections. Une expertise est également en cours concernant le projet de transfert de la MRO (maintenance, réparation et révision) de Massy vers Fougères et Montluçon. La grève a très fortement mobilisé chez nous, car le sentiment d'injustice et le manque de reconnaissance crèvent les plafonds chez les salariés, qui n'entendent pas en rester là. »



Mathieu Fleury, SEV, Mantes-la-Ville

« La direction de notre site a profité de la crise sanitaire et de ses conséquences pour revenir sur l'intégralité de nos acquis sociaux. Les négociations qui se sont ensuivies ont été dures et compliquées mais malgré le chantage à l'emploi, nous sommes parvenus à ne rien perdre sur la rémunération, et même à arracher la promesse d'un rapatriement de charges, mais 18 mois plus tard, nous sommes toujours dans l'attente. En baisse chez nous : la motivation, l'ambiance générale et les

effectifs, qui ont fondu de 17 %. La seule chose en augmentation, c'est la précarité. Le nombre de personnes aidées par le CSE sur le plan financier a été multiplié par quatre. Notre direction est aux abonnés absents sur trop de sujets, ce qui crée de nombreux problèmes pour l'activité du site, que la direction de SEV ne semble pas vouloir voir. La situation est chaque jour moins supportable. »



Gurvan Salaün, SVS, Blagnac

« Malgré le Covid, nous avons réussi à maintenir un taux de rentabilité qui flirte avec les 15 %. La politique salariale de Safran ces dernières années n'a donc pas été bien accueillie chez nous. Nous avons été au combat et si les salariés sont ravis d'avoir récupéré l'intéressement, ils sont partagés sur la suite des événements et il nous faudra mettre une forte pression pour augmenter les salaires en 2023. Au plan électoral, nous progressons, attirant notamment des cadres et des jeunes, et nous pesons aujourd'hui 52%, avec une forte présence au 3^{ème} collège. C'est le résultat d'un gros travail de terrain et d'une communication qui mise autant sur les tracts que sur les outils plus modernes. Les tensions sur la supply chain se traduisent par de nombreux *burn-out*, surtout dans les fonctions supports. FO a alerté sur le sujet et obtenu un renforcement des moyens afin de redonner la priorité à l'humain. »



Nadia Jeibh, SED, Massy

« Sur les cinq bâtiments de notre site de 2 000 salariés, deux sont plus que vieillissants, ce qui a débouché sur un projet de transfert du MRO, annoncé le 17 octobre dernier, vers d'autres sites. Ce sont 221 salariés qui vont donc devoir être reclassés ou partir sur d'autres implantations. C'est aussi la fin de 75 ans de présence industrielle sur Massy et Palaiseau, où la SFIM, qui réalisait des enregistreurs de vol avant de devenir Sagem puis Safran, avait écrit son histoire. Pour beaucoup, difficile de partir ailleurs quand ils ont construit toute leur vie autour de leur lieu de travail. Derrière le transfert, il y a beaucoup de drames humains individuels, et autant de solutions à

construire. Cela ébranle aussi notre section syndicale et sa dynamique de développement. Que restera-t-il aux prochaines élections ? La page se tourne dans la douleur, même si la page blanche qui nous attend est aussi synonyme d'une nouvelle aventure à écrire... »



Lionel Duhil, SED, Fougères

« Dans notre centre d'excellence des cartes électroniques, qui fait aussi des calculateurs, le malaise est palpable. Les démissions grimpent en flèche, surtout chez les jeunes, que la concurrence attire entre autres par de meilleurs salaires. Nos

salariés les plus expérimentés, eux aussi, quittent le navire, et nous savons bien que c'est loin d'être terminé, que des postes clés vont bientôt être concernés. La direction s'obstine à ne pas voir l'hémorragie, alors que même les anciens RH, à l'exception d'un, sont partis depuis un bon moment. Le récent mouvement de grève est un autre symptôme du mal qui ronge l'entreprise. Cela fait des décennies que le mécontentement des salariés n'avait pas été aussi haut et ne s'était pas exprimé de la sorte. Vu le tableau global, nous redoutons l'explosion sociale dans un futur très proche. »



Thomas Andrieux, SHE, Tarnos

« Notre site a des commandes et une forte charge, avec beaucoup de moteurs à sortir avant la fin de l'année. Face à la grève, la direction met la pression pour que les salariés reprennent le travail, tentant de faire passer la mobilisation pour une opération iso-

lée de FO. Mais les salariés, qui observent une heure de grève par jour depuis le début du mouvement, ne sont pas dupes. Ils veulent continuer et nous les soutenons. La situation est telle que même les cadres nous comprennent, à défaut de pouvoir bouger. La direction tape sur nos portefeuilles ? Tapons sur le sien en mobilisant plus fortement sur tous les sites, jusqu'à leur faire enfin entendre raison ! »



Laurence Dany, DSC SED

« Nos différents établissements ont su faire remonter leurs problèmes et nous avons été forts dans l'action. Il faut faire de même au niveau groupe. Côté représentativité, nous sommes à plus de 20 % grâce aux centres de production, qui concen-

trent la moitié des effectifs. Concernant les cadres, essentiellement sur Massy et Eragny, nous peinons davantage. Ils sont certes des salariés, mais ont des spécificités et des attentes propres à chaque site, d'où

notre difficulté à les toucher. Sur mon site d'Eragny, où 90 % des 1 300 salariés sont cadres, nous réalisons des points hebdomadaires par pôles, mais le télétravail est très répandu et il n'est pas simple d'organiser des réunions en présentiel. D'où le recours à de l'affichage et de la communication par mail. Nous sommes fortement intéressés par une mise en commun des bonnes pratiques via la coordination. »



Régis Augendre, SAE, Gennevilliers

« FO est le partenaire du dialogue social sur notre site. Notre effectif de 1 400 salariés est équitablement réparti entre les trois collègues. Le climat social est tendu, surtout avec des NAO 2022 qui se sont traduites par une perte de pouvoir d'achat pour les salariés, dont les attentes sont à présent très fortes. Notre combativité et notre capacité de mobilisation ont cependant été remarquées et appréciées. Côté activité, les embauches compensent à peine les démissions. Nous perdons des compétences et la charge augmente pour

les plus anciens, qui subissent une double peine en conservant des salaires plus faibles que ceux des nouveaux embauchés et en travaillant plus qu'eux. Face à nos avertissements, la direction reste sourde et muette, oubliant que c'est grâce à FO que nous avons pu être prêts aussi rapidement pour l'après Covid. Nous cherchons comment répondre au mécontentement des salariés, par la poursuite de la grève ou autrement. »



Marie-Christine Bernard, SED, Poitiers

« Notre site compte 450 salariés et 120 intérimaires, et il embauche. Mais l'ambiance s'est dégradée, l'absentéisme atteint des niveaux inquiétants, de même que les RPS, avec face à nous une direction dans le complet déni, ne proposant que des séances de coaching pour toute solution. Ces dernières années, les salariés ont beaucoup donné et avec les NAO, ils ont très peu reçu. La forte inflation a aiguïlé leur colère, débouchant sur des débrayages qui ont au moins permis de décrocher une prime de transport. Le résultat de la

revoyure en juillet a été une déception et en octobre, nous sommes repartis en débrayage reconductible. Nous voulons poursuivre le mouvement pour obtenir du plus sur les salaires au lieu de primes. A Poitiers, il faudrait au minimum 100 euros par salarié pour simplement compenser l'inflation, et ce sans compter les NAO 2023. Nous ne devons pas lâcher, jamais les salariés n'ont eu autant besoin de notre force. »



Cédric Martin, SAE, Villaroche

« C'est dans un climat d'incertitude que nous avons remonté une section sur le site. Nous avons connu 24 semaines de grève dans les bâtiments de montage du Leap et du M38. Sur les 5 000 salariés du site, les bureaux d'étude ont cependant peu participé. Les autres organisations syndicales nous attaquent durement et nous répondons coup pour coup. Le groupe ne montre plus aucune reconnaissance envers les jeunes ou les cadres, qui partent massivement à la concu-

Le mot de l'UD



Le secrétaire de l'UD de l'Oise Olivier Béranger s'est félicité de la tenue du séminaire Safran dans son département. Rendant hommage à l'implication des militantes et militants dans la vie de leur organisation, il a

aussi salué le dynamisme et l'engagement de la Fédération FO de la métallurgie ainsi que son expertise reconnue. Soulignant la nécessité d'œuvrer à la transmission des savoirs et des compétences, notamment au niveau syndical, il a aussi pointé dans la capacité de FO Métaux à relever ce défi une des sources de sa force et, à travers elle, de celle de notre Confédération.

rence. En résulte une désorganisation générale qui sape l'activité et le moral de celles et ceux qui restent. Avoir le montage du Leap est un argument de poids mais dont il faut jouer avec doigté si l'on ne veut pas le voir partir à l'étranger. Si l'on retourne au conflit en 2023, il faudra frapper vite et fort pour éviter l'échec. Ce qui suppose de savoir ce qu'on veut et de le faire savoir avant le prochain cadrage. C'est aussi en améliorant les salaires que nous rendrons son attractivité au groupe. »



Pierre Boulard, SES, Toulouse

« Nos 550 salariés proposent des services de prestation, pour l'aéronautique essentiellement. En 2017, nous avons failli disparaître et n'avons survécu qu'au prix d'une grève mas-

sive et de lourdes concessions. S'est ensuivie une stratégie de recentrage de nos métiers qui a permis de redresser la barre et d'ouvrir de nouvelles

Le comité de groupe

Représentant FO au comité de groupe européen Safran, Régis Fribourg a brossé le tableau de la situation du groupe telle que présentée par sa direction. L'exercice 2022 se confirme être celui du redressement du secteur aéronautique, même si des nuages subsistent en Asie et en Chine. La forte reprise du trafic aérien montre que la sortie de crise est proche, un retour à la normale étant attendu pour 2023. Si Airbus se porte bien, Boeing n'est pas encore sorti de la zone de turbulences, avec des problèmes persistants sur son 737 Max dont les retards ont des conséquences pour Safran. La progression de l'activité support envoie un signe supplémentaire de reprise et conforte la bonne santé du groupe. Mais la désorganisation de la supply chain consécutive aux nombreux licenciements pendant la crise sanitaire se répercute sur l'activité de Safran. La guerre en Ukraine pose la question des approvisionnements en titane, et l'inflation a conduit à suspendre des investissements. Il a aussi souligné le manque d'information sur le rachat d'Aubert&Duval, pourtant crucial concernant les matériaux de demain. Concernant Safran Cabins, si la situation semble s'améliorer, la problématique autour d'Airborne, une de ses sociétés allemandes qui n'a pas été positionnée sur les bons marchés persiste, et les salariés en paient le prix.



La défense, un marché porteur



Enjeu de croissance pour le groupe Safran, le secteur de la Défense a fait l'objet d'une solide présentation par Philippe Frances, du cabinet Expair. Brossant le portrait d'une industrie particulièrement riche du fait des ambitions et de la politique françaises en la matière, il a montré qu'à quelques rares exceptions, comme les drones ou les catapultes de porte-avions, la France était totalement autonome dans ce domaine et pouvait équiper toutes les armes sans difficulté. Cela étant, il a aussi relevé que le conflit en Ukraine avait démontré la faiblesse des stocks tricolores et des effectifs militaires en cas de conflit de haute intensité. Sur l'ensemble des marchés concernés, seul Thalès semble en mesure de concurrence Safran dans notre pays. Si la défense a longtemps été le parent pauvre chez Safran, la conjoncture porte sa croissance, laquelle s'inscrit à présent dans le long terme. Néanmoins, le succès de cette industrie repose largement sur les exports, comme l'a montré l'exemple du Rafale, dans un marché international extrêmement concurrentiel et qui voit arriver de nouveaux acteurs, comme l'Allemagne. Analysant ensuite les bonnes perspectives d'avenir du secteur, notamment au travers des lois de programmation militaire (LPM), il a fait remarquer que si la France s'inscrivait dans les 2 % de PIB consacrés à la défense, comme le demande l'OTAN, cela restait insuffisant au regard des contraintes françaises, telles que l'Outre-mer ou la dissuasion nucléaire. Quant à la dimension européenne, il a rappelé que sa construction était en panne et que ce marché était davantage dominé par une logique de concurrence que de coopération des membres de l'UE. A cet égard, le couple franco-allemand trouve ici un nouveau terrain de discord et de nombreux points de divergence qu'il faudra purger.

perspectives. Puis le Covid a frappé, seul le dialogue social nous a sauvés en permettant d'aboutir à de bons accords. Il a néanmoins fallu réduire à nouveau la voilure, ce que nous avons fait dans de bonnes conditions pour les salariés. Cette saignée dans les effectifs pèsera lors des prochaines élections. La question salariale aussi. Chez nous, les cadres sont blasés et se sentent peu concernés par les mobilisations. Si nous recourons à nouveau à la grève, il faudra choisir avec soin le quand, le comment et le pourquoi.»



Arthur Saramago, SHE, Bordes

«L'année 2022 ne sera pas une grande cuvée sociale, mais plutôt la poursuite du démantèlement de notre système social par un capitalisme toujours plus débridé, et qui s'en prend maintenant à un service public dont il accélère l'effondrement. Nous sommes sur la défensive, et c'est probablement là notre plus grande faiblesse. Sommes-nous toujours le syndicat de la fiche de paie quand l'inflation flambe à 6 % et que nous n'arrachons que des primes là où les augmentations de salaire sont la seule arme efficace ? Nous devons forcer Safran à desserrer l'étau. Les actionnaires sont à nouveau à la fête et alors que les salariés comptent les centimes... Quant à recruter de nouveaux « talents », il faudrait déjà une vraie politique salariale pour garder ceux qui s'enfuient.»



Cédric Piault, SLS, Dinard

« Si notre site existe depuis 30 ans, ses 112 salariés n'ont la casaque Safran que depuis 2015 et ne sont pas encore bien intégrés au groupe, d'autant qu'ils sont les seuls à être sous la convention collective des personnels aériens au sol. Depuis 2020, ils n'ont pas eu un moment de répit et beaucoup sont en souffrance, d'autant que les gros clients nous mettent sous pression. Après les efforts liés à l'accord ATA, alors que la sortie de crise est là, il est l'heure de passer à la caisse et de récompenser les salariés ! Ils se sont mis en grève massivement, jusque dans l'encadrement et veulent des augmentations générales. Mais nous risquons de ne pas retrouver sur les NAO 2023 ce que nous obtiendrions aujourd'hui, alors l'idée d'une prime est sans doute à considérer. Néanmoins, pourquoi les actionnaires auraient-ils droit à un retour au monde d'avant et pas nous ? N'oublions pas que serrer la vis aux salariés peut aussi être un moyen de salir la vitrine sociale du groupe, ce qui est bon pour le cours de l'action. Il faut leur rappeler que c'est grâce à nous et nos accords que Safran est toujours en ordre de marche ! »



Dorothee Robert, DSC, SAO

« Depuis l'année dernière, nous avons eu beaucoup de négociations, notamment sur le projet 6 en 1 pour SAO, qui prévoit l'absorption des sociétés de Compiègne, Châteaudun, Soignolles, Roche-la-Molière, Plaisir et Ars. Nous

avons commencé par mettre en place une instance extra-légale pour la phase de transition et de nombreuses thématiques sont sur la table de négociation. L'accord sur la dialogue social a été un gros morceau, de même que celui sur le temps de travail, qui a tout remis à plat et sur lequel nous avons trouvé des compromis. Nous avons obtenu, entre autres, la semaine de quatre jours, 214 jours au lieu de 218 pour les cadres ou encore un 13ème mois pour les non-cadres sur Soignolles. Beaucoup reste à faire. La grève a été plutôt bien suivie chez nous, mais il n'est pas sûr qu'il soit possible d'y retourner d'ici la fin de l'année. »

La prévoyance



Marc Lescure, de SED Montluçon, a pris la parole pour réaliser une présentation concernant le régime des frais de santé et de prévoyance au sein du groupe Safran, qu'il suit pour FO en siégeant à la commission de suivi de

l'accord groupe et à la commission sociale. Son intervention a été suivie de riches échanges autour des questions des métaux FO.

ipeca.fr

IPECA, LA PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'AÉROSPATIALE CIVILE ET MILITAIRE.

IPECA œuvre, depuis plus de 70 ans, pour le bien-être de la communauté de l'aéronautique et de l'aérospatiale civile et militaire.

Elle protège les femmes et les hommes de ce secteur dans tous les domaines de la protection sociale complémentaire, **collective ou individuelle**, en **santé** comme en **prévoyance**.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ GARANTIE DÉCÈS SURCOMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Pour en savoir plus :

0 810 510 510

Service 0,05 € / appel
+ prix appel

IPECA PRÉVOYANCE - 5 rue Paul Barruel - 75740 Paris cedex 15

Institution de Prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris cedex 09.

IPECA
UNE VIE À VOUS PROTÉGER



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

VOTRE VOIX EST IMPORTANTE

ET NOUS SAURONS LA FAIRE ENTENDRE

VISITEZ NOTRE SITE WEB
WWW.FO-METAUX.FR

FO est un syndicat **MULTI-CATÉGORIEL ET INDÉPENDANT** de toute organisation politique. En votant pour nous, vous choisissez des représentants qui sauront **VOUS REPRÉSENTER** auprès de la direction.



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Indigo : FO en progression

Pour ses premières élections professionnelles, l'équipe FO d'Indigo, entreprise de parking, n'a pas démerité, atteignant le score de 15,51 %. Emmenée par Daniel Rochart (Marseille) et Fouad Aourane (Paris), les métallos FO, parmi lesquels beaucoup de jeunes et de femmes, ont mené une campagne des plus efficaces, appuyés par un nombre d'adhérents en forte croissance depuis plusieurs mois. Malgré les difficultés de syndicalisation dans une entreprise où les implantations sont dispersées sur l'ensemble du territoire, FO a su créer une dynamique positive et susciter la confiance des salariés.



Bien décidés à ne pas s'arrêter en si bon chemin, l'équipe compte à présent prendre à bras-le-corps les problématiques soulevées par les salariés et poursuivre son développement. Patricia Bocciarelli, secrétaire du syndicat FO des métallurgistes de la Région parisienne, s'est réjouie de ce bon résultat, pour lequel elle a félicité les métallos et a également remercié Corinne Launay, de la Fédération, qui, jusqu'au dernier moment, a assuré les modifications sur le dépôt des listes et sur la profession de foi. Elle a aussi salué le travail accompli par Nathalie Caille et Gérard Ciannarella pour cette section, aux côtés du syndicat de la Région parisienne.

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

Les formations favorisent les rencontres



A mesure que se déroulent les formations classifications sur l'ensemble du territoire, la secrétaire fédérale Géraldine Nivon en a fait l'occasion d'aller à la rencontre des équipes du vaste secteur dont elle a la charge, à savoir la Mécanique. Depuis le 30 septembre, elle a ainsi pu faire la connaissance de l'équipe de Minitubes (Isère), une section récemment créée chez ce spécialiste des implants cardio-vasculaires et de pièces tubulaires métalliques de précision, pour des applications industrielles. Forts de leur score de 26% aux dernières élections, le secrétaire Amar Boudia et son équipe entendent à présent faire grandir FO dans l'entreprise et misent pour cela sur l'aide qu'ils vont pouvoir apporter aux salariés sur les nouvelles classifications. Géraldine Nivon a pu faire de même avec le spécialiste du service industriel Ortec, dans les Bouches-du-Rhône, ainsi que de l'équipe de SNRI, fabricant de machines industrielles du même département. « Il faut se saisir de toutes les opportunités pour maintenir et renforcer les liens avec nos équipes, a-t-elle expliqué. C'est ce qui fait notre force. »

Semaine de l'industrie : une édition tournée vers l'avenir

La 11^{ème} édition de la semaine de l'industrie s'est tenue du 21 au 27 novembre sous un nouveau prisme : « agir pour une industrie d'avenir ». Chaque année, ce rendez-vous a vocation à promouvoir le secteur de l'industrie et ses métiers auprès du grand public au moyen d'événements organisés sur tout le territoire national. Elle constitue à la fois une opportunité pour faire découvrir ce secteur auprès des collégiens, lycéens, apprentis et demandeurs d'emploi et promouvoir les métiers et le savoir-faire d'un secteur qui prévoit 280 000 projets de recrutement en 2023. Cette 11^{ème} édition s'inscrivait dans la continuité de sa précédente, qui avait pour thème central « l'avenir durable de l'industrie ». Elle avait aussi pour but de relever les nouveaux défis de l'industrie, par ailleurs portés par notre organisation : moderniser, innover et relocaliser les projets industriels.

Citroën invente la voiture en carton



Après la célèbre valise, la voiture. Citroën a dévoilé le 29 septembre un concept car des plus audacieux qui pourrait préfigurer la voiture de demain, celle qui serait construite dans un monde moins abondant en ressources, où l'acier du capot et du toit serait remplacé par du carton. Baptisé Oli, ce concept-car utilise un matériau issu d'un partenariat avec le chimiste allemand BASF : un carton alvéolaire renforcé grâce à deux surfaces plastiques, assez résistant pour qu'on puisse s'y tenir debout sans le déformer. Pour réduire la surface vitrée et gagner en poids, Citroën fait le choix d'un pare-brise vertical, donnant à l'ensemble un look futuriste.

ELM Leblanc : l'avenir en marche



Les métallos FO d'ELM Leblanc Saint-Thégonnec (Finistère) se sont retrouvés le 31 août pour l'assemblée générale de leur syndicat. Autour de leur secrétaire Alain Le Goeff, en présence de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon et de la secrétaire de l'UD du Finistère Christine Creach, ils ont fait le point sur l'actualité de leur site au cours de l'année écoulée.

L'année 2021 a marqué un nouveau changement de taille pour le site ELM Leblanc de Saint-Thégonnec, qui en déjà connu beaucoup dans sa longue histoire. Cette année, l'usine a cessé de produire des chaudières début juin, tandis que les dernières chaudières gaz sont sorties des chaînes de montage. Désormais, l'usine de Saint-Thégonnec se spécialise dans la conception et la fabrication de ballons en acier inoxydable pour la production d'eau chaude sanitaire en association avec des chaudières et des pompes à chaleur. Elle est même devenue centre de compétence pour cela au sein du groupe Bosch. En 2021, Saint-Thégonnec a fabriqué 27 000 ballons inox. Elle devrait en fabriquer près de 40 000 en 2022, grâce notamment à l'embauche de 15 personnes. Cette année, le groupe a réalisé un investissement de 1,1 million d'euros sur le site pour doubler la ligne de production des ballons et devrait y ajouter 3,3 millions d'euros, répartis sur 2023 et 2024, pour permettre fin 2024 d'atteindre une capacité de production annuelle de 105 000 ballons en acier inoxydable. Un tiers des bâtiments de l'usine sont en train d'être reconvertis, passant de la fabrication de chaudières à celles de ballons en inox. Pour autant, la situation financière du site reste difficile, suscitant l'inquiétude des salariés, d'autant que la direction financière a dévoilé un objectif de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires supplémentaire d'ici à 2 ans.

Si le syndicat FO suit de près ces évolutions, l'année 2021 a surtout été marquée par de nombreuses négociations, qui ont abouti à un accord sur la stratégie 2027 et une RCC, un accord sur le télétravail (au niveau du groupe), un autre sur la médaille du travail, sur le vote électronique pour les prochaines élections professionnelles, sans oublier les NAO. Face à l'explosion des prix, FO a demandé une prime inflation de 800 euros, puisque l'accord stratégie 2027 empêche une négociation sur les salaires, bloqués à 1,6%. Les métallos FO de Saint-Thégonnec ont également participé à plusieurs réunions sur la future convention collective nationale de la métallurgie et sont parvenus à signer un accord groupe sur son déploiement. L'année à venir devrait d'ailleurs être celle de la prise en main des nouvelles classifications, un sujet sur lequel les salariés sont d'ores et déjà demandeurs d'informations, et où le syndicat FO compte bien se positionner en référence incontournable. Géraldine Nivon a conclu les travaux par une intervention sur l'actualité nationale, mais aussi sur les différents critères de représentativité, auxquels notre organisation a récemment consacré plusieurs circulaires fédérales. Depuis cette assemblée générale, les métallos FO n'ont pas chômé puisque, au terme d'une belle campagne électorale, ils ont remporté 66% des voix le 9 novembre et ont conquis les trois collèges.

L'USM de Charente à nouveau en scène

Les métallos FO de Charente se sont retrouvés le 18 octobre pour le congrès marquant la réactivation de leur USM. En présence du secrétaire fédéral Edwin Liard et du secrétaire général de l'UD de Charente Henri Lalouette, ils ont adopté les statuts de la structure et ont élu leurs instances.

Le maillage du territoire par les USM se poursuit donc avec la réactivation de celle du département de la Charente. C'est dans les locaux de l'UD, à Angoulême, que se sont réunis les équipes syndicales FO des différentes implantations charentaises. Schneider, Leroy-Somer Nidec, Aérotech, Safran, Technival industries... Jusqu'à alors, les métallos œuvraient certes au sein de leurs coordinations respectives, mais chacun de leur côté au plan territorial. « Les militants avaient exprimé un besoin de fédérer leur énergie et leurs capacités, explique Edwin Liard. Il était nécessaire de réactiver l'USM pour favoriser les rapprochements, les échanges d'informations, non seulement entre eux mais aussi avec les autres départements de la Nouvelle-Aquitaine. »

Autre élément qui plaidait en faveur de la réactivation de cette USM : la nécessité de former un maximum de militants sur les nouvelles classifications, dans le cadre du déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Les Charentais devraient d'ailleurs bénéficier d'une session de formation d'ici la fin de l'année sur le sujet. Des formations sur le développement syndical sont également à venir car, à présent rassemblés



dans la nouvelle structure fédérale et dotés de statuts à jour et d'instances élues, les métallos du département vont pouvoir s'atteler à cette mission qui est au centre de l'activité des USM.

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Thierry Gruet (secrétaire général), Stéphane Dagail (secrétaire adjoint), Thierry Storez (trésorier), Frédéric Grandjean (trésorier adjoint) et Dorothee Robert-Rambaud (archiviste).



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans. AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour imaginer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

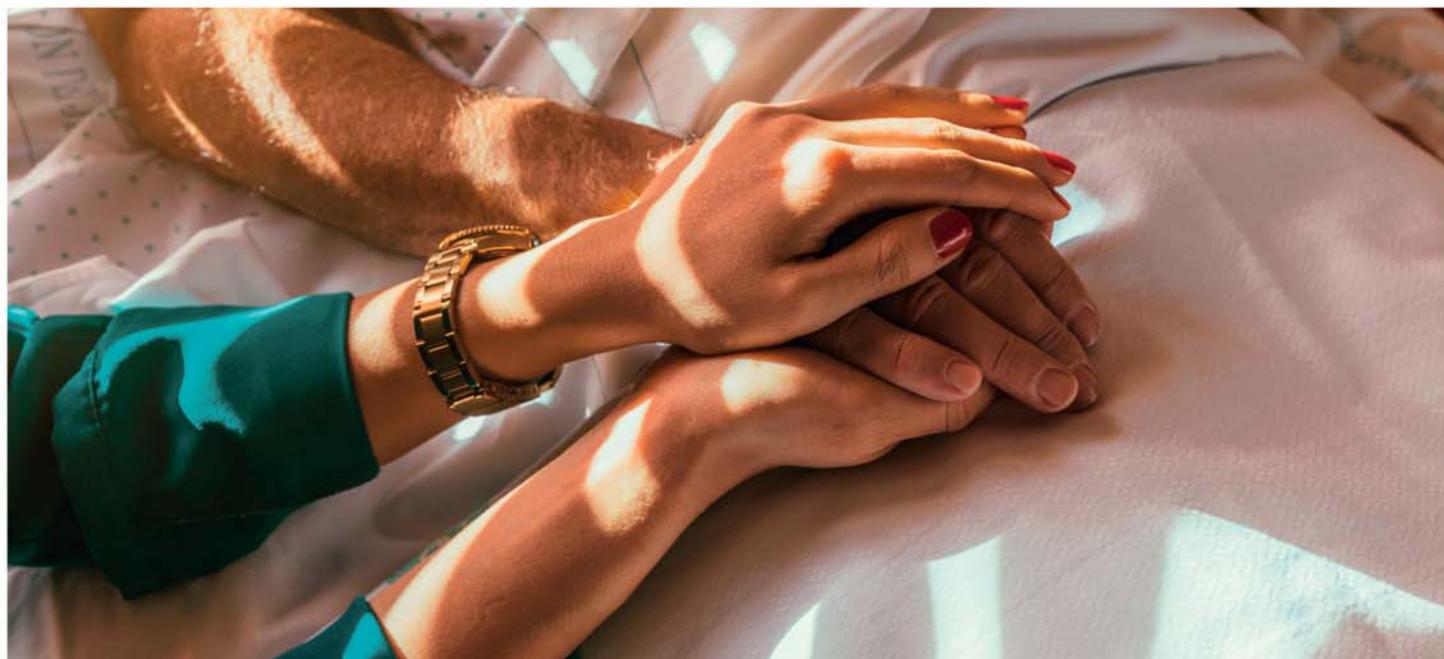
En France 4 millions d'actifs s'occupent d'un proche en situation de dépendance. Au total 1 salarié sur 5 exerce une activité professionnelle en parallèle du temps consacré à ses proches.

Pour soutenir ces derniers, la Loi de financement de la Sécurité sociale 2020 a mis en place depuis le 30 septembre 2020 l'indemnisation du congé « proche aidant ». Ce dispositif permet à un aidant de cesser de travailler temporairement pour s'occuper d'un proche en situation de handicap lourd ou de perte d'autonomie avancée tout en étant indemnisé.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- des solutions d'hébergement ou de répit, avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®,
- des bilans de prévention santé dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco,
- l'accès à des acteurs associatifs : l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants,
- des services d'information et d'écoute : l'antenne téléphonique Allo Alzheimer.

Pour plus d'informations





SYNCEA

Les experts aux côtés des CSE

ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, les équipes pluridisciplinaires d'experts-comptables, de juristes, d'économistes, d'industriels, de spécialistes du travail et des relations sociales se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques d'entreprise. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

USM des Alpes-Maritimes : prêts à se mobiliser

Après un bref rappel du contexte compliqué dans lequel évoluent la plupart des entreprises et des salariés, du Covid à la guerre en Ukraine jusqu'à la récente explosion de l'inflation, le secrétaire de l'USM06 Philippe Ciccione s'est attaché à présenter l'action de notre organisation dans son département et sur le bassin niçois sur la période 2021-2022. Malgré les difficultés liées à la mise en place des CSE et plus largement aux obligations de la représentativité, l'USM peut se targuer d'un bon bilan puisque, avec un peu plus de 29 %, elle place FO n°1 chez les non-cadres et au 2^{ème} rang dans le 3^{ème} collège sur le dernier cycle. Les élections les plus récentes et celles à venir devraient conforter cette dynamique, qui se retrouve également dans le développement syndical avec la création d'une implantation chez Schneider à Carros et une hausse du nombre d'adhérents. « Ces résultats sont ceux du travail de terrain mené par les militants », s'est félicité Philippe Ciccione, qui a poursuivi en soulignant l'importance de la formation syndicale pour continuer le développement de l'USM et de notre organisation, ne cachant pas sa fierté de voir les métallos du département si nombreux à y recourir. Après un point sur les négociations sala-

riaux territoriales, il est a u s s i b r i è v e -

ment revenu sur la récente conférence de branche électrique et secteurs rattachés que l'USM a contribué à organiser à Carros début octobre.

Dans son intervention, Gérard Ciannarella est notamment revenu sur le congrès confédéral de Rouen et sur le dossier de la représentativité, rappelant à tous l'importance de la formation fédérale pour faire grandir FO et renforcer sans cesse la capacité à peser de notre organisation sur tous les dossiers. Dans un contexte de forte inflation et de crise énergétique, il a exhorté les métallos à revendiquer de véritables augmentations de salaires dans les entreprises. Face aux enjeux du déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie mais aussi aux combats qui s'annoncent, comme sur la réforme des retraites, il s'est félicité de l'unité de notre organisation et s'est dit confiant dans la volonté et la capacité des métallos de se mobiliser pour défendre l'industrie et les salariés.



Les métallos FO des Alpes-Maritimes se sont retrouvés le 25 octobre pour l'assemblée générale de leur USM autour de leur secrétaire Philippe Ciccione, en présence du secrétaire fédéral Gérard Ciannarella et du secrétaire général de l'UD06 Franck Hausner. Le matin même, ils ont également tenu l'assemblée générale des Métaux de Nice et sa région. Les échanges ont, à chaque fois, permis de faire le point sur les actions passées et celles à venir.

SAHGEV : veiller sur les intérêts des salariés

Pour les métallos de SAHGEV (Société d'Application Hydraulique de Gevigney), acteur majeur dans la conception et la fabrication de vérins hydrauliques, l'année a été rythmée par les négociations, après un changement à la tête du syndicat. Ils ont réussi à obtenir de bons résultats lors des NAO, avec notamment une augmentation de 2,5 % pour les salariés les plus bas, une hausse de 0,25 centime pour les paniers repas et de la revalorisation des items de 10€ (sécurité, productivité, qualité de 50€ à 60€ items/trimestre). L'équipe FO, qui tenait son assemblée générale à Vesoul le 8 septembre (autour de leur secrétaire Mathieu Grandgérard, en présence de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon, du secrétaire de l'USM de Haute-Saône Jean-Luc Ballay et du secrétaire de l'UD70 Sébastien Galmiche) a également été des plus actives sur les sujets préoccupant les salariés de l'entreprise, portant efficacement leurs demandes auprès de la direction pour une modification de l'accord d'entreprise du délai de prévenance des absences de 72 h à 48h, et pour une concertation sur les modalités des tests de dépistage des salariés au sein de l'entreprise SAHGEV. FO s'est aussi penchée sur l'installation de nouvelles caméras dans l'établissement, qui avait été réalisée sans concertation ni information. Le rapport d'activité a été adopté à l'unanimité, de même que le rapport de trésorerie.

Géraldine Nivon a ensuite pris la parole pour évoquer l'inflation et l'importance de bien préparer les NAO pour les métallos. Elle est également revenue sur les critères de la représentativité syndicale, que toutes les équipes doivent avoir en tête au moment où

be a u c o u p e n t a m e n t leur campagne électorale, avant de faire un point sur

la convention collective nationale de la métallurgie, et plus particulièrement les nouvelles classifications et le volet protection sociale, qui va entrer en vigueur avec la nouvelle année. Jean-Luc Ballay a complété le propos sur la convention collective en relatant la signature d'un accord d'extinction de la convention territoriale du département et en détaillant le contenu de l'accord autonome qui l'a accompagnée. Sébastien Galmiche a conclu les travaux en insistant sur la nécessité d'avoir des listes complètes aux élections professionnelles pour accroître la représentativité de notre organisation.



UILM : les défis industriels de l'Italie

Le syndicat italien UILM a tenu du 4 au 6 octobre à Rome son 17^{ème} congrès. Proche de notre organisation, avec laquelle il entretient des liens de longue date, tant dans les combats que dans les idées, le syndicat transalpin avait choisi pour slogan « Avec nous pour gérer le changement pour un emploi sûr ». Le secrétaire fédéral Paul Ribeiro y représentait notre Fédération.

Si les nombreux changements en cours dans l'industrie n'ont pas le même impact dans tous les pays du globe, ils posent cependant les mêmes problématiques dans les pays européens ayant une longue tradition industrielle, comme la France ou l'Italie. Le récent congrès de L'Unione Italiana del Lavoro Metalmeccanici (UILM - Union italiana del lavoro - métallurgie), à laquelle participait le secrétaire fédéral Paul Ribeiro, en a offert une bonne illustration. « Nos deux organisations sont sur la même longueur d'ondes sur de nombreux sujets, comme le dialogue social, la nécessité d'une véritable participation des pouvoirs publics aux bouleversements en cours, ou encore la précarité et la question du pouvoir d'achat. »

La table ronde « transition écologique et numérique, risques et opportunités » a été très éloquent de ce point de vue. Outre Rocco Palombella, secrétaire général d'UILM (par ailleurs reconduit à l'issue du congrès), y participaient David Mele, patron de Stellantis Italie, Luca Visentini, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Luc Triangle, secrétaire général d'industriALL European Trade Union, et Atlee Høie, son homologue d'industriALL Global Union, ainsi que plusieurs universitaires et le président des aciéristes italiens Alessandro Banzato. Qu'il s'agisse du spatial, de la sidérurgie ou de l'automobile – qui a été au centre des échanges de la table ronde –, UILM a clairement affirmé sa position :



« tout doit être fait pour réaliser ces transitions dans les meilleurs délais, mais cela doit se faire sans aucune perte d'emploi, car il est inacceptable que les salariés deviennent une variable d'ajustement des politiques climatiques ». L'industrie automobile, qui fait vivre 280 000 salariés dans la péninsule, a été auscultée et ses éléments décomposés par le syndicat italien afin d'anticiper ce qui adviendrait demain, lors du passage au tout-électrique. Face à un constat alarmant – plus de 40 % des emplois seront touchés par le changement –, UILM a étudié et évalué le coût des formations et reconversions nécessaires pour que personne ne reste sur le carreau. « Derrière ces chiffres, précise Paul Ribeiro, il y a aussi cet avertissement que FO Métaux aussi a formulé dans notre pays : sans les investissements, tant matériels qu'humains, indispensables, et sans un Etat poussant les feux d'une véritable stratégie industrielle, les efforts n'auront que peu de chances d'aboutir. » A tous égards, les métallos de l'UILM auraient même pu reprendre à leur compte une des lignes directrices de notre organisation : « la transition environnementale ne se fera pas contre l'industrie mais avec elle et ses salariés. »



L'USM de Corrèze change de tête

Les métallos FO de Corrèze se sont retrouvés le 21 septembre pour l'assemblée générale de leur USM à Brive-la-Gaillarde. Réunis autour du secrétaire fédéral Edwin Liard, ils ont fait le point sur la situation de la métallurgie dans le département mais ont surtout procédé à la désignation d'un nouveau secrétaire en remplacement de Philippe Martin, qui désirait passer la main. C'est son adjoint, Bruno Benoît, qui est devenu secrétaire général de l'USM. Prochaine étape pour les métallos corréziens : suivre la formation sur les nouvelles classifications afin de se positionner en référence auprès des salariés de la métallurgie, qui seront tous concernés par ce changement avec le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie pour le 1^{er} janvier 2024.



Election du CSE : électorat et éligibilité (2^{ème} partie)

Lors des précédents numéros du journal FO Métaux, nous avons abordé plusieurs étapes préalables au lancement du processus électoral, notamment au mois d'août en réalisant un focus autour du protocole d'accord préélectoral, puis au mois de septembre en se concentrant autour de la question de la détermination des collèges électoraux, ainsi que de la répartition des sièges et la répartition du personnel entre les collèges électoraux. En octobre, nous poursuivons notre avancée en nous focalisant sur les conditions d'électorat et d'éligibilité et l'établissement de la liste électorale, un vaste sujet qu'il avait fallu couper en deux, et dont nous publions ce mois-ci la seconde partie.

II - Conditions d'éligibilité : qui peut être élu ?

Pour être éligible, il faut remplir les conditions suivantes (art. L 2314-19):

- Être électeur (et donc satisfaire aux conditions énumérées en première partie).
- Avoir 18 ans révolus.
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an.

■ Ne pas avoir un des liens suivants avec l'employeur : conjoint, partenaire de pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur, ou allié de même degré. À noter que cette liste est d'interprétation stricte. Elle ne peut pas être étendue à des personnes non mentionnées (par exemple, la nièce de la femme du président de l'entreprise, cass. soc. 10-3-2016 n° 15-15.184).

Ces conditions s'apprécient à chaque tour de scrutin. Un accord collectif peut les modifier dans un sens plus favorable.

Un salarié n'est éligible que dans son collège électoral d'appartenance (arrêt Cour Cassation 7-2-1989 n°88-60.131). Des salariés travaillant dans plusieurs entreprises doivent choisir celle dans laquelle ils se présentent.

Conditions de travail dans l'entreprise :

Il s'agit ici d'une appartenance à l'entreprise et non d'un travail effectif. Les périodes de suspension de contrats sont donc prises en compte pour déterminer l'éligibilité du salarié (cass. soc. 15-5-1991 n° 90-60.483).

Il en est de même pour le salarié en cours de préavis non effectué. Il est éligible et peut exercer des fonctions d'élu jusqu'à la fin de son préavis (cass. soc. 13-2-1974 n° 73-60.142).

Nous avons vu précédemment que les salariés mis à disposition peuvent être électeurs dans l'entreprise utilisatrice. En revanche, ils ne sont pas éligibles (c. trav. art. L 2314-23, al. 1).

Une ancienneté d'au moins 1 an :

Pour être éligible, le salarié doit travailler dans l'entreprise depuis au moins un an, de manière continue ou non. Il peut donc être éligible s'il a bénéficié de plusieurs contrats distincts (cass. soc. 3-10-2007 n° 06-60.063).

En cas d'élections organisées dans une filiale d'un groupe ou dans un établissement distinct d'une entreprise, l'ancienneté prise en compte est celle acquise dans les autres filiales ou les autres établissements (cass. soc. 8-7-1997 n° 96-60.295).

Les salariés intérimaires sont uniquement éligibles dans l'entreprise de travail temporaire (et non dans l'entreprise utilisatrice). Ils doivent avoir une ancienneté de 6 mois, calculée en totalisant leurs périodes de contrat sur les 18 mois précédant l'élection. L'application stricte de cette condition d'ancienneté peut parfois conduire à une réduction du nombre de candidats, rendant impossible l'organisation normale des élec-

tions. Dans ces circonstances, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations, après consultation des syndicats représentatifs de l'entreprise (C. trav. art. L 2314-25, al. 2).

III - Etablissement des listes électorales

L'établissement des listes électorales incombe à l'employeur (Cass. soc. 13 novembre 2008 n° 07-60.434.) Elles sont établies par collège et affichées au moins 4 jours avant les élections.

Les mentions devant figurer sur les listes électorales ne sont pas prévues par la loi. Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir une clause à ce sujet. À défaut, selon la jurisprudence : « Les seules mentions qui doivent figurer obligatoirement sur la liste électorale des salariés travaillant dans l'entreprise sont le nom, l'âge, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales » (Cass. soc. 27 janvier 2021, n° 19-23572). Toutefois, certaines mentions complémentaires déterminantes dans la répartition du personnel dans les collèges peuvent être rajoutées comme la catégorie, le coefficient ou l'emploi (Cass. soc. 17 mars 1999, n° 98-60346).

L'employeur doit actualiser ces listes si l'effectif se modifie après publication. Dans ce cas, la publication des nouvelles listes doit intervenir au plus tard le quatrième jour avant la date du scrutin (Cass. soc. 20 mars 2002 n° 01-60.482). Passé le premier tour, elles ne peuvent plus être modifiées pour le second. Cass. soc. 7 mars 1990 n° 89-60.283). Toutefois, une modification pratiquée entre les deux tours n'entraîne l'annulation des élections que si elle a eu une influence sur le résultat du scrutin (Cass. soc. 18 novembre 2008 n° 07-60.359).

Des métaux et des mots

Le mot du mois :

Essence



Avec la diminution des ristournes sur le carburant, l'essence voyait de nouveau son prix s'envoler fin novembre, et il est à craindre qu'elle reste longtemps dans l'actualité comme l'un des premiers facteurs d'inflation subie par les ménages.

Extraordinaire destin de ce mot, passé du vocabulaire purement philosophique au quotidien le plus prosaïque. Il apparaît vers 1200, emprunté au latin *essentia*, dérivé de *esse*, l'être, désignant la nature intime de ce qui est, son substrat. Une personne peut être d'essence divine, mais, convenons-en, plus souvent humaine. C'est en fait l'ensemble des caractères constitutifs et invariables d'un être ou d'une chose, ce sans quoi elle ne serait pas ce qu'elle est. L'homme est *par essence* un être faillible, dit-on par exemple.

De là, mais bien plus tard (dans le dictionnaire de Furetière, 1690), on en vient à désigner ainsi une espèce en botanique : les arbres comprennent différentes essences, certaines à feuilles caduques, d'autres à feuilles persistantes. Mais dès 1563, Bernard Palissy avait adopté le mot dans son *Recepte Veritable* pour désigner la substance la plus pure tirée de certains corps. Les essences utilisées en parfumerie et en pharmacie prendront dès lors le nom d'*huiles essentielles*.

Après un nouveau bond de quelques siècles, nous voici donc (en 1864) enfin parvenus à cet hydrocarbure produit par distillation du pétrole brut, sous toutes ses formes : l'essence ordinaire, le super, le sans plomb, le gazole. Avec aussi toutes les occasions de l'associer à d'autres mots : le réservoir, la station, la pompe, voire la panne. Et finalement le plein, parfois le plein tout court, si ancré dans la vie courante qu'il se comprend même privé de son objet. De toute façon, il n'est plus grand monde à qui demander : « Le plein, s'il vous plaît ! », il faut désormais tout faire soi-même.

Demain, quoi d'autre ? Le rationnement ? Ou la disparition de l'essence, quand tout le monde roulera à l'électrique et qu'elle sera devenue aussi désuète dans les voitures qu'aujourd'hui dans les briquets ? Hum !... On n'en est pas là, et d'ailleurs faut-il le souhaiter ?

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

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

Solution du n° 623

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

Mots croisés n° 624

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A											
B											
C											
D											
E											
F											
G											
H											
I											

Solution du n° 623

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

Horizontalement

A. Arrêts de rigueur. B. Petit rapporteur. C. Pour le chasser, il y faudrait un peu d'ordre. Le côté obscur. D. Son parfum l'a chamboulée. Terme de marine. À régler. E. Parler d'autrefois. Consolide le toit. Mène grand train, mais pas seul. F. Au large de la Bretagne. L'eau en a perdu son latin. G. Brillait sur le Nil. Se feuillette en bref. Où l'ennui prend fin. H. Dotée de cinq bras, mais souvent en grève. I. Enfin fixé.

Verticalement

1. Elles servent au bar. 2. Huile bruxelloise. 3. Pour qui manque de pot. En rodage. 4. Boîte à ouvrages. 5. À l'endroit, même à l'envers. Après la signature. À l'entendre, c'était la fille de Zeus. 6. Là, exceptionnellement, il est seul. 7. Le dit en Espagne. Ne manque pas d'ardeur pour Nabokov. 8. Tomber à pic. 9. Pointe de bas en haut. Symbole précieux. Note. 10. Fais plus qu'effacer. 11. Pas pressé de se reproduire.

Quand « Prévoyance et Santé » riment avec Solidarité !

Grâce aux régimes conventionnels de Prévoyance et de Frais de santé, les salariés non-cadres de la Branche des Industries et Commerce de la Récupération peuvent bénéficier de prestations de solidarité. Les partenaires sociaux ont décidé de financer, via le fonds de solidarité, des aides individuelles et des actions de prévention. Malakoff Humanis Prévoyance, assureur des régimes déploie ces actions auprès de ses adhérents.

Aides individuelles : nouveautés 2022

Prise en charge d'une partie de la cotisation santé

Les salariés peuvent bénéficier d'un remboursement de 50 % de la cotisation qu'ils ont payés en 2021 au titre du régime Frais de santé de la base conventionnelle obligatoire. Cette aide financière s'applique à l'ensemble des salariés relevant du régime général et du régime local.*

* Sous condition de ressources correspondant à un salaire annuel brut en 2020 (y compris primes) inférieur à 22 550 €.

Aides financières pour les frais exceptionnels

Un accompagnement de Malakoff Humanis Prévoyance sur :

- la santé,
- le handicap,
- le décès d'un proche (enfant/conjoint),
- la scolarité,
- ou autres situations spécifiques.

Taux d'appel des cotisations Frais de santé

Depuis le 1^{er} juillet 2021, grâce au pilotage du régime frais de santé des partenaires sociaux de la branche et de Malakoff Humanis Prévoyance, les entreprises et les salariés bénéficient d'une réduction de 10 % de leur cotisation.



Prévention 2022 : réduction des douleurs musculaires et articulaires des salariés

Les salariés bénéficient gratuitement d'un programme de prévention des Troubles musculo squelettique (TMS), qui représentent aujourd'hui la première cause de maladie professionnelle reconnue.

Séances d'ostéopathie

Un ostéopathe ou un chiropracteur peuvent se rendre dans l'établissement pour identifier auprès des salariés qui le souhaitent les postures à éviter, leur expliquer les bons gestes et ainsi soulager leurs douleurs. Le praticien pourra par la suite intervenir régulièrement pour des séances de soins.

Avantages

- Diminution des risques d'accidents et d'arrêts de travail
- Une action efficace sur les souffrances des salariés
- Une mise en place très facile
- Vous n'avez rien à payer !

apsac

FORMATION

Représenter les salariés

ne s'improvise pas !

Actualité sociale / Management social

Essentiels CSE / Experts CSE

Santé / Communication

Sécurité et conditions de travail

