

N° 612 novembre 2021

N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metaux.org

Safran met les gaz

Plus de 80 métallos FO représentant 28 sites de l'équipementier aéronautique se sont retrouvés au Creusot les 14 et 15 octobre pour un séminaire d'échanges et d'analyses sur la situation du groupe, les perspectives du secteur et les défis qui attendent notre organisation au sein de Safran.

Pouvoir d'achat - p.12
Dans la rue le 5 octobre

Région parisienne - p. 16
Le syndicat garde le cap

Vie de la Fédération - p.20
Résolution de la CA fédérale

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 : 10,48 euros

SMIC brut mensuel : 1589,47 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 428 euros par mois

(pour l'année 2021 : 41 136 euros)

Coût de la vie :

-0,2 % en septembre (-0,2 % hors tabac) ;

+2,2 % en glissement sur les 12 derniers mois (+2,1 % hors tabac).

Chômeurs : 3 544 100

(catégorie A, publiés le 27 octobre 2021)

Indice de référence des loyers :

131,67 (3^{ème} trimestre 2021).

Taux d'intérêt (20 octobre) :

-0,49 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Safran met les gaz 4-10

12 Actualité sociale

Dans la rue le 5 octobre
pour défendre le pouvoir d'achat 12

15 L'actu en bref

Legrand Limoges change de tête 15

16 Actualité syndicale

La Région parisienne garde le cap 16

18 Infos

Résolution de la Commission
administrative fédérale 18

Le dynamisme
d'ArcelorMittal Dunkerque 19

21 Vos droits

L'organisation du travail en forfait annuel jours 21

22 Jeux

Des métaux et des mots 22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metaux.com



Le 26 octobre, dans le cadre des négociations nationales sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie (EDC), les thèmes 8 « Rémunération » et 9 « Dialogue social en entreprise » ont été mis en réserve.

Plusieurs points importants sur le thème 8 « Rémunération » : tout

d'abord le texte ancre le maintien de la prime d'ancienneté, tant pour les salariés en poste que pour les futurs embauchés, et permet de continuer à la négocier ainsi que la valeur du point dans les territoires.

Grâce à l'action et la détermination de FO Métaux, cette prime emblématique et ô combien essentielle pour les salariés de la branche est donc pérennisée. Dans le préambule du texte, il est également précisé: « 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. »

Il convient également de noter que le texte prévoit expressément, suite à ce que nous avons revendiqué et obtenu, que si un salarié, en fonction du nouveau mode de calcul, devait percevoir une prime d'ancienneté inférieure au 1^{er} janvier 2024 (date prévue pour l'entrée en vigueur du nouveau dispositif conventionnel), un complément de salaire permettant de combler la différence lui serait obligatoirement versé de manière pérenne. **En conséquence, tous les salariés en poste ont l'assurance de percevoir la même prime qu'aujourd'hui.** De plus, certains salariés, en fonction de la nouvelle classification où la cotation de leur poste les fera automatiquement évoluer, pourront voir leur prime d'ancienneté progresser. **Donc, pas de perdants et sûrement des gagnants ! Rappel : nous avons également obtenu que la valeur du point serait toujours négociée dans les territoires.**

Deuxième point important : le texte ancre une grille et un barème uniques des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024, de l'ouvrier jusqu'au cadre ; il sera quant à lui négocié chaque année au niveau national. Le texte prévoit la négociation d'une seule grille de salaires minima au niveau national comportant 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. Cette grille a été évaluée pour 2024 avec une hypothèse d'inflation de 1 % par an. Toutefois, une clause de renégociation est prévue si ce

Dispositif conventionnel : ce que nous avons obtenu

taux d'inflation devait être supérieur. Nous avons 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, ce que nous avons revendiqué et obtenu.

Troisième 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, nous avons pris en compte et étudié au niveau national les dispositions des 76 conventions collectives territoriales et de la convention collective nationale de la sidérurgie. Nous vous informons également de la création d'une prime d'invention conventionnelle dont le montant minimal a été fixé à 300 €.

Nous avons aussi revendiqué et demandé à l'UIMM de sécuriser, en plus de ce texte et des dispositions qui seront négociées dans le « nouveau plan » pour la mise en place du nouveau dispositif national dans les territoires et les entreprises, le fait 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. **Pour FO Métaux, un salarié, au 31 décembre 2023, avec la mise en place du nouveau dispositif au 1^{er} janvier 2024, ne devra subir aucune perte de rémunération au 31 janvier 2024. Mieux, il pourra parfois être gagnant, ce qui peut être rassurant dans le cadre de l'attractivité de notre branche et de la nécessité de faire face au manque de main-d'œuvre qualifiée.**

Nous avons obtenu ces garanties conventionnelles par la négociation, et ce sans faire ni intox ni démagogie auprès des salariés. Pour FO Métaux, le pouvoir d'achat des salariés reste une priorité et ce n'est pas en les appelant à manifester au niveau national le 25 novembre qu'une organisation syndicale réussira à faire croire que ce que nous obtenons, nous, par la négociation, elle en aurait sauvé l'essentiel avec cette pseudo manifestation. De plus, nous vous rappelons que les dispositions de ce texte du thème 8 « Rémunération » ne pourront être applicables que si nous réussissons à conclure le nouveau dispositif conventionnel.



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

Safran met les gaz

Forte affluence et beau succès pour l'édition 2021 du séminaire Safran, puisque plus de 80 participants y ont représenté pas moins de 28 sites ! Réunis au Creusot (Saône-et-Loire) les 14 et 15 octobre, les métallos ont pu faire le point sur l'impact de la crise sanitaire sur leurs différentes activités autour de leur équipe de coordination, emmenée par Daniel Barberot, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, des secrétaires fédéraux Edwin Liard et Gérard Ciannarella, du secrétaire de l'UD71 François Bucaille, du secrétaire adjoint de l'USM 71 Patrick Martin et de la secrétaire de l'UL du Creusot Gaëlle Develay. Ils n'ont pas non plus fait mystère de leur envie de faire grandir FO au sein du groupe.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie est intervenu en conclusion des travaux et s'est exprimé sur l'actualité récente de notre organisation et la situation de l'industrie. Revenant sur la mise à l'arrêt du pays en mars 2020, il a souligné le rôle de FO dans le redémarrage des sites, avec la mise en place de protocoles sanitaires mais aussi d'outils pour préserver les emplois et les compétences, comme l'ARME devenu APLD, sans oublier des interventions à tous les niveaux, un manifeste pour l'industrie et une mobilisation des équipes syndicales quasi permanente. Cette mobilisation, FO l'a également fait vivre dans la rue, le 5 octobre dernier, pour la défense du pouvoir d'achat et du système de retraites. « S'il nous faut penser à d'autres modes d'actions, la manifestation reste parfois indispensable, a rappelé Frédéric Homez, en particulier sur ce type de sujets, pour les salariés d'aujourd'hui et de demain. » Quand les emplois sont en jeu, FO agit et continuera de le faire, comme cela a été le cas en participant aux plus hauts niveaux, et jusqu'à l'Elysée, lors des plans de soutien à l'aéronautique et à l'automobile, mais aussi en se positionnant rapidement, comme notre Fédération l'a fait avec le récent plan de relance France 2030. « Les mesures vont dans le bon sens, mais il faudra qu'elles soient assorties de contreparties en termes d'emplois et

Frédéric Homez :

« des contreparties à la relance »



venu.

C'est ensuite aux négociations sur le dispositif conventionnel de la métallurgie, dont le rythme s'accélère en cette fin d'année, qu'il a consacré son propos. Insistant sur la nécessité d'aboutir sous peine de laisser la restructuration des branches professionnelles aux seuls pouvoirs publics, il a rappelé la complexité de la tâche à refondre l'ensemble des textes de la métallurgie en une seule convention nationale. Détaillant les neuf thèmes formant l'architecture du futur dispositif, il a également mis l'accent sur les nombreux combats que notre organisation avait menés et remportés seule, comme le sauvetage de la prime d'ancienneté ou le maintien du niveau territorial via la possibilité de conclure des accords autonomes, contribuant ainsi à maintenir l'attractivité de la métallurgie. Si la Fédération n'est pas encore au bout de ce titanesque chantier, elle anticipe déjà la nécessaire intégration du futur dispositif dans ses modules de formation pour permettre aux métallos de s'approprier les nouvelles dispositions et pouvoir les mettre au service des salariés.

Il a par ailleurs souligné la nécessité de la formation dans le cadre du développement syndical après avoir analysé les résultats de la représentativité et révélé que des développeurs seraient prochainement mis en place dans les régions pour renforcer la croissance de notre organisation.

de localisation des futures fabrications sur notre territoire », a-t-il pré-



Edwin Liard : « le dialogue social a été essentiel »

Le secrétaire fédéral Edwin Liard a pris la parole pour un point sur un secteur aéronautique habitué aux records et peinant à sortir des affres de la pandémie. Si le trafic loisir reprend et continue de générer la majorité des vols, le trafic affaires, qui contribue lui pour près de 50 % de la rentabilité, reste collé au plancher, ce qui pourrait poser des problèmes sur les commandes des avions à terme, dont le chiffre d'affaires a déjà pâti de la crise. Les effectifs ont eux aussi été touchés mais grâce aux accords négociés par FO, le choc a été plus qu'amorti et l'emploi, les compétences et la santé des salariés ont été préservés. « Le dialogue social a été essentiel », a jugé Edwin Liard.

Au-delà du soutien au secteur via les plans de relance – pas toujours suffisants pour développer de vraies ruptures technologiques – il a souligné que les prévisions des avions (1 600 avions/an sur les deux prochaines décennies) posaient la question des cadences pour les sous-traitants ainsi que des investissements à prévoir. « D'autant que la digitalisation et la transition environnementale dont l'industrie doit être un acteur majeur amènent aussi leur lot de défis », a-t-il ajouté. La défense et le spatial font également face à de nombreuses interrogations et sont l'objet d'une rude concurrence entre pays européens, comme l'a montré le récent transfert d'activités d'ArianeGroup vers l'Allemagne. Face aux tensions qui existent également sur les besoins en compétences, Edwin Liard a plaidé pour le développement de la formation professionnelle, réponse à la fois aux besoins de l'industrie et aux aspirations des salariés.



Gérard Ciannarella : « la raison d'être de notre syndicalisme »

« Être sur le terrain aux côtés des salariés, telle est la raison d'être de notre Fédération, de nos USM, de notre syndicalisme, et pour y parvenir, le développement est la première bataille à mener », a rappelé d'emblée le secrétaire fédéral Gérard Ciannarella lors de son intervention. En ce domaine, n'a-t-il pas manqué de souligner, formation et représentativité se trouvent ainsi étroitement liés. Détaillant les résultats de cette représentativité pour le cycle 2017-2020 et la stabilité de notre organisation, il a appelé les militants à rester mobilisés pour faire grandir FO Métaux, d'autant qu'un nouveau cycle électoral est sur le point de débiter dans de nombreuses entreprises, et notamment plusieurs sites Safran.

Dans cette perspective, les USM ont et auront un rôle à jouer, en première ligne. Gérard Ciannarella est revenu sur les évolutions à venir en ce domaine, comme l'adjonction de développeurs dans les territoires par notre Fédération. Rappelant que si FO Métaux était forte là où les métallos FO sont implantés, il n'a pas caché qu'il fallait, pour une meilleure représentativité, un plus grand nombre d'implantations mais aussi une plus forte présence au 3^{ème} collège. « Dans tous ces domaines, notre Fédération est dans l'action mais rien ne se fera sans votre implication ! » Exhortant les métallos FO à quadriller le terrain, à aller au contact, à gagner et garder la confiance des salariés par une présence et une écoute constantes, il a souligné l'importance de la formation syndicale, de la notion de syndicalisme à la politique contractuelle, de la négociation au développement, pour aider les militants à agir plus efficacement.



Daniel Barberot : « une crédibilité renforcée »

Le coordinateur FO Safran Daniel Barberot, après avoir présenté le riche passé industriel de son fief du Creusot – et son avenir qui s'écrit avec Safran – est revenu sur les nombreux événements survenus depuis la dernière assemblée générale, en 2019. Présente au comité de groupe et au comité européen, « notre organisation porte son image au plus haut niveau et renforce chaque jour sa crédibilité », a-t-il expliqué. Son dynamisme s'est également illustré par la création de trois nouvelles implantations tandis que les équipes s'organisent en vue du prochain cycle électoral pour accroître la représentativité de FO dans le groupe et son poids dans les négociations.

Face à de nombreux enjeux, la force de FO promet d'être essentielle. « Nous avons dû intervenir lors de mouvements menés par des non-syndiqués pour empêcher les débordements, nous battre sur la prévoyance pour éviter que les salariés ne payent les dérapages de la surcomplémentaire, agir pendant la crise sanitaire pour protéger les salariés et notre activité, sans oublier la question des conditions de travail dégradées par la recherche permanente de gains de productivité », a-t-il détaillé avant de conclure sur l'apport de la formation pour le nécessaire développement de FO chez Safran.





Julien Le Pape : « nous avons préservé l'essentiel »

Pour son intervention, le coordinateur FO Julien Le Pape s'est concentré sur l'accord de transformation d'activité (ATA) négocié pour passer la crise en imaginant des solutions novatrices face à une situation inédite. « Préserver l'emploi, les salaires et les savoir-faire, telle était notre boussole pour parvenir à cet accord et grâce à notre ténacité nous avons obtenu satisfaction puisqu'il n'y a pas eu de PSE et que tout est fait sur la base du volontariat » s'est-il félicité. Là où certains pays ont perdu près de 35 % de leurs effectifs sur le périmètre Safran, la France a donc plus que limité la casse grâce à FO. Il a également fallu maintenir la vigilance quant à la bonne application de l'ATA, mais tous les dossiers suivis par FO ont connu une issue positive. Néanmoins, il a fallu serrer la ceinture sur les NAO et trouver des sources d'économies en contrepartie desquelles notre organisation revendique aujourd'hui des embauches.

Alors qu'une dynamique de reprise semble enfin engagée, il va à présent falloir tenir le rythme, supporter la pression mais aussi anticiper l'après. C'est pourquoi FO est d'ores et déjà à la manœuvre pour obtenir un accord de sortie de crise. « Il faut des investissements pour faire face aux nouveaux enjeux du secteur, mais aussi une juste rétribution des efforts des salariés qui font les résultats de l'entreprise », a fait valoir Julien Le Pape. Alors que la compétitivité sera au centre des discussions, FO devra maintenir le dialogue social au centre du jeu en restant crédible par ses actions, positions et revendications.

Julien Gréau :

« promouvoir une certaine émancipation sociale »



L'accord sur la formation et les compétences signé en juillet 2021 a été au centre du propos du coordinateur FO Julien Gréau. C'est sous le signe de la co-construction qu'a été abordé cet accord, avec un cabinet spécialisé faisant l'interface entre syndicats et direction, qui a communiqué ensuite les grandes orientations qu'elle souhaitait, et les enjeux de l'accord, comme la transformation digitale, la reconversion des salariés ou encore leur montée en compétence. FO souhaitait pour sa part cibler les salariés ayant besoin d'une attention particulière, à savoir les plus de 50 ans et les moins qualifiés, ceux étant sur le même poste depuis 10 ans. « Afin de pouvoir promouvoir une certaine émancipation sociale, notamment par la reconnaissance des diplômés, nous avons besoin d'une vision plus fine des besoins du groupe en termes de gestion d'emploi », a-t-il fait valoir. Malgré le peu d'avancées, nous avons continué, seuls, à être force de proposition sur la base de notre très complet cahier de revendications, et en étant vigilants sur les différents dispositifs existants. Finalement, nous avons obtenu une augmentation progressive de la durée de formation, la garantie d'une formation tous les 4 ans, ou encore un meilleur accompagnement des salariés sur le parcours de formation et un observatoire des métiers qui permettra un suivi de l'accord et de trancher en cas de litige. Concernant la fusion-absorption de

Safran Aerosystems, avec ses 2 700 salariés sur six sites en France qui seront fusionnés en une seule société, nous avons demandé une enquête sur l'impact humain de l'opération et serons vigilants sur l'harmonisation des accords d'entreprise.

David Dijoux : « obtenir des contreparties »



C'est à la négociation au niveau européen de l'accord sur la formation et les compétences que le coordinateur FO David Dijoux a consacré son intervention. Avec ses ambitions environnementales et sanitaires, son référentiel commun à tous les métiers qui devra être décliné sur l'ensemble des sociétés du groupe pour prévoir les besoins en compétences et son observatoire des métiers, cet accord vient compléter celui de 2015 en y ajoutant plusieurs dispositions, dont un volet sur le maintien de l'emploi. « Même si nous n'avons pas obtenu satisfaction de toutes nos revendications, ce texte prévoit d'importants moyens, surtout quand aucun accord mieux disant n'existe, a précisé David Dijoux, et de nombreux pays bien plus touchés que la France par les baisses d'effectifs en sont plus satisfaits. » Reste maintenant à faire connaître cet accord et à identifier les sites qui ne joueront pas le jeu afin de défendre les intérêts et les droits des salariés.

Au-delà, nous devons réfléchir aux moyens de limiter les délocalisations en zone low-cost et de maintenir l'emploi en France. Et si l'on peut se réjouir de la localisation en France des trois usines 4.0, il faudra veiller à la QVT sur ces implantations, tout comme il faut continuer de se préoccuper de la diversification sur nos sites, à se battre contre la désindustrialisation et à obtenir des contreparties en termes de charge et d'emploi quand la compétitivité s'invite dans les négociations.

Interventions des délégués : « les salariés sous pression »



Najatt Najid-Souyris, SES Toulouse

« La crise Covid n'a fait qu'ajouter aux turbulences que notre société de services répartie sur six sites traverse depuis 2017. Nous avons perdu la moitié de notre chiffre d'affaires et près de 500 salariés sur un effectif de 1 400. Le soutien du groupe sur les appels d'offre et les mobilités a été plus qu'apprécié. Face à la RCC proposé à Toulouse, nous avons eu fort à faire, et nous sommes également préoccupés par le recours à l'APLD pour encore 115 salariés sur le périmètre SES, alors pourtant que l'activité repart. Les risques psycho-sociaux grimpent en flèche, trop de salariés sont dangereusement sous tension et la disparition des CHSCT au profit des CSSCT nous laisse trop peu de marge de manœuvre. Nous avons perdu des compétences clés, ce qui nous handicape dans certains appels d'offre. Aujourd'hui, notre taille et notre situation sont critiques, nous faisant craindre à nouveau le spectre de la vente de l'entreprise. »



Mario Augusto-Fernandes, SHE Bordes

« Si la crise a frappé fort, nous n'avons pas arrêté un instant la production, tant le besoin d'hélicoptère, et donc de moteurs, est grand. Néanmoins, les baisses d'effectifs se poursuivent, trop d'anciens se voient montrer la porte tandis que le recours à l'APLD et au télétravail a pris des proportions inquiétantes. Sur ce dernier dossier, nous nous inquiétons d'une possible déconnexion des salariés et de l'entreprise, sans compter que le temps et les conditions de travail sont laissés de côté. Il a également fallu se battre par la grève pour conserver notre accord sur les 35h et nous avons eu raison de le faire. C'est ensuite devant les prud'hommes que nous avons gagné sur un autre dossier : celui de la formation et des fiches métiers. Nous voulons également être mieux formés pour mieux informer les salariés sur des points importants, comme la compréhension de la fiche de paie. »



Laurence Danys, SED Eragny

« Le télétravail ne doit pas se réaliser au détriment de l'aspect humain de nos métiers, et nous devons également y adapter notre syndicalisme. Les récents tractages sur notre site n'ont pas été un succès car trop de salariés étaient en télétravail, ce qui a mis l'accent sur les lacunes de notre accord télétravail concernant la communication et le dialogue social. A nous de nous adapter au monde de demain. Nous nous concentrons également sur le développement dans notre société de 6 700 salariés. Si nous sommes bien implantés dans les sites de production, nous avons encore fort à faire sur le centre de R&D de Massy, avec ses 2 000 ingénieurs et cadres. Nous devons absolument effectuer une percée au troisième collèè, où notre marge de progression est considérable. »



Frédéric Roger, Seats Issoudin

« Le développement de FO chez nous s'est lentement opéré depuis 2003, avec d'abord quelques adhérents, une petite équipe et une mauvaise performance électorale. Mais à force de détermination et de travail, de contact, de défense des salariés, nous avons gagné le respect de tous. Entre communication et action, notre crédibilité et notre audience n'ont cessé de croître et nous sommes aujourd'hui majoritaires avec 44 % des voix. Sur nos sites, l'activité est forte sur les sièges éco, qui dégagent peu de marges, laquelle vient plutôt de l'après-vente ou des sièges long-courrier, où le trafic ne redécalle pas. Safran compense les pertes, mais pour combien de temps ? Les commandes arrivent, les bureaux d'études tournent à plein régime mais sur ces cycles longs, la production est le dernier maillon... »

Si la traversée de la pandémie et des confinements a mobilisé toutes les énergies, la sortie de crise ne s'annonce pas plus reposante pour les salariés de Safran et pour les métallos FO qui les représentent, comme l'ont montré les nombreuses interventions à la tribune.





Patrick Bonnacaze, SLS Bidos

« Si l'ATA a permis de traverser la crise, nous n'avons pas évité des départs et la perte de certaines compétences critiques, ce qui met parfois l'entreprise en difficulté. Si notre site de Bidos a perdu 150 emplois, nous ne devons pas oublier le reste de la filière, en particulier des fournisseurs de rang 2 et au-delà, qui ont été nombreux à ne pas s'en sortir. Il ne faut pas qu'ils soient les oubliés de la crise. Pour ce qui est de l'avenir, nous sommes en renégociation sur le train principal et le train avant de l'A320, dont l'exclusivité est remise en jeu pour notre plus grande inquiétude : cela représente 40 % de notre activité. En termes de représentativité, nous travaillons à nous renforcer chez les cadres, à destination desquels nous avons besoin d'une communication simple et accessible. »



Patrick Condou, Retraité

« J'ai été désigné pour le suivi du contrat prévoyance et des retraités, qui prévoit une décote de cotisation pour ces derniers, et qu'il faut pérenniser. Au-delà des questions liées aux complémentaires et autres surcomplémentaires, c'est le système des retraites dans son ensemble qui doit nous préoccuper. Depuis 1993, chaque réforme censée le sauver ne l'a en réalité que minée un peu plus. Alors qu'un système par points ne pourrait que tirer les retraites vers le bas, nous devons nous battre pour garder les retraites par répartition au centre du système car c'est le seul moyen de garantir une vraie retraite à tous les salariés. »



Alice Pain, SED Poitiers

« La nouvelle équipe FO sur notre site, spécialisé dans les jumelles infrarouges, les caméras embarquées ou l'optique pour le spatial, a remporté 30 % des voix aux dernières élections. Grâce à une forte présence de terrain et une communication renforcée, nous avons gagné nos sièges au CSE et agissons pour les salariés de multiples façons. La charge du site est stable, voire en légère augmentation. Pas d'APLD pour nous, mais plutôt le recours aux heures supplémentaires pour contribuer aux bons résultats du groupe. »



Eric Podgorski, SAE Le Creusot

« Avec la mise en place du projet usine du futur, il a fallu adapter les horaires et FO a obtenu un accord sur la base d'un double volontariat. Notre organisation a également imposé que tout se fasse via un avenant au contrat de travail. Si nous perdons un peu de RTT, nous gagnons 36 jours de repos complémentaire par an, sans oublier une prime pour les salariés en 2x9 sur une base de 486 euros bruts avec revoyure lors des NAO ! Notre production devrait doubler et des embauches suivre, ainsi que des investissements. Cet ensemble pérennise notre site en lui permettant de se positionner sur de nouvelles turbines. L'activité est telle que l'APLD est suspendu. Présente sur tous les terrains, FO obtient toujours du plus pour les salariés. »



William Tebbal, SAO Caudebec-Lès-Elbeuf

« La fusion absorption qui s'annonce sera un challenge important et ne va pas sans inquiéter les salariés. Rentrer dans un groupe comme Safran change beaucoup de choses pour nous. Les ratios directs/indirects, en particulier, ne sont pas les mêmes. Sur notre site, les problèmes qualité avaient conduit à superposer des couches de process qui sont aujourd'hui un poids mort. Résultat : notre direction considère que sur 500 salariés, nous en avons 90

Le mot de l'USM



Le secrétaire adjoint de l'USM de Saône-et-Loire Patrick Martin a souhaité la bienvenue aux participants et vanté la force de la métallurgie dans le département. Rappelant que « l'on ne naît pas syndicaliste, on le devient », il a souligné l'importance de la formation syndicale, sujet que l'USM connaît bien puisque Bourbon-Lancy accueille de nombreuses formations fédérales. Enfin, après une année difficile suite à la crise sanitaire, il n'a pas caché qu'il y avait urgence à reprendre les négociations ainsi que le travail de terrain pour développer notre organisation, et que les métallos FO étaient impatients de s'y atteler.

de trop qu'il faudra faire partir sur 5 ans. Safran nous promet de l'accompagnement, mais nos dirigeants Zodiac nous ont habitués à plus de rudesse. Il faudra donc la plus grande vigilance. Le fonctionnement de la coordination sera un avantage important, car il permet d'être mieux informés et donc plus réactifs, ce qui offre aussi un fort levier de syndicalisation. »



Quentin Barberot, SAC Commercy

« Notre site de 200 salariés qui produit notamment des aubes de turbine pour le moteur Leap est en concurrence directe avec deux sites miroir, aux Etats-Unis et au Mexique, sans oublier que nous sommes en compétition avec le

monde du low-cost. Le Covid entraîne de nombreux départs et les salariés sont de moins en moins attachés à Safran. Nous avons pu canaliser un mouvement social qui a éclos hors des organisations syndicales et prenait pour base le manque de reconnaissance de la polyvalence et la stagnation des bas salaires. Nous avons pourtant alerté sur ces sujets, mais la direction n'a pas voulu nous entendre... L'accord de sortie de crise qui se profile à l'horizon cristallise beaucoup d'attentes. Sur ce dossier, nous n'aurons pas droit à l'erreur. »



Patrick Dunglas, SEP Villemur

« Comme d'autres, nous voyons la grogne monter et avons eu un débrayage spontané de non-syndiqués, ce qui est assez inquiétant. L'APLD est utilisée pour booster les résultats, sans aucun rapport avec les besoins liés à

notre charge. La reprise se fait attendre, ce qui pourrait nous coûter une centaine de départs dans les prochains mois. A quoi bon être usine pilote pour le 4.0 si nous n'avons pas d'activité? Malgré les aides publiques, nous continuons d'envoyer à l'étranger des volumes qui ne reviendront jamais en France, où seuls 12 % de l'activité de SEP sont réalisés et où cela ne semble pas être une priorité. Nous n'en poursuivons pas moins notre développement syndical et espérons bien nous implanter sur le site de Niort, où les 850 salariés qui viennent de rejoindre SEP pèseront lourd dans les prochaines mesures de la représentativité. »



Thierry Bonhoure, SEP siège social

« La crise a été révélatrice de la faiblesse et de la dépendance de certains secteurs, et nos entreprises sont parfois devenues des proies pour des prédateurs étrangers, surtout nos pépites technologiques. S'il n'est pas question d'un protectionnisme aveugle, il ne faut cependant pas rester les bras ballants face aux risques de prédation industrielle. Le télétravail a montré ses vertus pendant les confinements, mais il faut lui accoler des garanties et des contreparties, penser à ceux qui n'y ont pas accès et ne pas oublier qu'il peut aussi

rendre délocalisables des emplois qui, jusqu'alors, ne l'étaient pas. Concernant la politique salariale, il faut empêcher les petits salaires d'être tirés vers le bas, se battre pour une meilleure reconnaissance des qualifications. Enfin, la fuite continue de l'activité câblage vers le Maroc menace notre site de mort lente. Il faut mobiliser et se mobiliser sur ce dossier. »



Sylvain Moy, SED Massy

« La crise sanitaire a imposé un fort rythme au travail syndical dans lequel je débutais alors, et que j'ai appris sur le tas grâce aux métallos FO. La coordination, source permanente d'informations, nous a permis d'exister et de faire croître la crédibilité et la visibilité de FO sur nos établissements. Nous avons testé la co-construction pour un accord sur le télétravail. Mais après de premiers pas encourageants, où nous avons cependant été les seuls à faire des propositions, cette démarche prometteuse s'est transformée en

accord au contenu imposé par la direction. Sur Massy, centre de R&D et R&T, nous comptons 1 500 cadres sur 2 000 salariés. C'est dire l'enjeu que représente le 3^{ème} collègue. Le travail accompli nous donne bon espoir de conquérir notre représentativité aux prochaines élections professionnelles. »



Jean-Luc Stouvenin, SLS Molsheim

« La crise sanitaire a laissé des traces car elle a été le bon prétexte pour lancer un plan de compétitivité qui était surtout une remise en cause de nos acquis sociaux. FO aurait préféré un accord transitoire pour gérer la crise mais face à la rigidité de la direction, et après nous être bien défendus, nous avons refusé de signer. Certains accords d'entreprise aussi ont été revus à la baisse. L'effet d'aubaine de la crise a même été l'occasion de mettre fin aux horaires variables qui faisaient une de nos forces depuis 1995 pour repasser à des horaires fixes pour le 1^{er} collègue, mais pas pour les autres. Tout ceci a débouché, fait rarissime

Le mot de l'UD



Le secrétaire de l'UD71 François Bucaille n'a pas manqué de souligner la forte présence de l'industrie dans le département et des implantations des métallos FO, qui contribuent à rendre notre organisation

incontournable en terres saône-et-loiriennes. « Nous ne lâchons rien sur nos revendications, quel que soit le président de la République, a-t-il asséné. Notre constance, notre cohérence, notre indépendance et notre liberté sont le socle de notre succès, et les valeurs sur lesquelles nous nous appuyerons lors des élections à venir pour continuer de faire grandir notre organisation. »

chez nous, à un mouvement social qui a mis la moitié des effectifs dans la cour du site pendant trois jours, signe que les salariés sont à bout et en colère. La direction n'en est pas moins passée en force. Le combat n'est pas fini pour autant. »



Régis Augendre, SAE Gennevilliers

« Notre site de production réalise des aubes de turbine et de nombreuses autres pièces, notamment expérimentales. Le Covid a fait fondre les effectifs de 200 salariés. Après les der-

nières élections, nous avons décroché des représentants de proximité dans les CSSCT mais rien ne remplace le CHSCT et la mise en place du CSE, avec la baisse de moyens qui en découle, ne nous aide pas. Nous faisons le maximum pour accomplir notre travail d'élu mais nous avons plus de missions que de temps pour les remplir. Face à une direction qui prend le CSE pour une chambre d'enregistrement, nous craignons que les salariés

Le comité de groupe

Régis Fribourg est intervenu pour un point sur l'activité du comité de groupe et du comité européen après être revenu sur les évolutions du trafic aérien et son impact sur l'activité de Safran, en particulier l'après-vente, qui représente l'essentiel du chiffre d'affaires de l'équipementier. FO est notamment intervenu en comité de groupe sur le dossier Aubert & Duval, un important fournisseur stratégique sur les matériaux réfractaires, dans le cadre du programme européen SCAF (système de combat aérien du futur). Il a fait le point sur les trois axes stratégiques de Safran, à savoir le climat, la souveraineté et la digitalisation, détaillant les objectifs et éventuels points de blocage. Sur la sortie de crise, il s'est inquiété du fait que malgré une baisse des effectifs dans les pays low-cost, la concurrence n'en restait pas moins féroce avec eux, et qu'il fallait rester vigilant, car « ce qui est délocalisé ne revient jamais en France. »



Une table ronde très appréciée



« Comment Safran agit et se positionne afin de favoriser l'emploi en France », tel était le thème de la table ronde organisée par la coordination, et à laquelle participait Vincent Mackie, directeur des affaires juridiques et sociales de Safran, Maxime

Capon, qui dirige le site du Creusot, et Pierre Champtiaux, directeur du montage des moteurs civils. Ils faisaient face au secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, au secrétaire fédéral Edwin Liard et au coordinateur FO Safran Daniel Barberot. La richesse des échanges a été très appréciée par les métallos FO, ouvrant la porte à une réitération de l'expérience lors des prochaines assemblées générales.

ne finissent par s'en prendre aux directions sans passer par leurs représentants syndicaux. Alors que Safran alimente les sites low cost au détriment des sites français, nous devons nous battre plus que jamais pour préserver nos emplois et nos savoir-faire. »



Karen Davy, SED Fougères

« Nous avons poursuivi notre progression lors des dernières élections grâce à un important travail de terrain. Il n'est pas simple de s'imposer en tant que jeunes élus mais nous faisons avancer nos idées malgré tout. Notre direction a souvent une lecture très personnelle des accords et même si nous finissons presque toujours par avoir gain de cause, cela constitue une perte de temps et d'énergie considérable. L'application du récent accord sur le télétravail se place sous les mêmes augures, ce

qui promet un sacré combat en perspective. Au plan industriel, la pénurie de semi-composants nous pénalise fortement pour la fabrication de cartes électroniques et amène à recourir à l'APLD. A nous d'être vigilants pour éviter les abus. »



Yohann Bregeat, SED Fougères

« Ma participation au comité de groupe me permet de mieux comprendre les stratégies du groupe et d'apporter un avis plus éclairé aux salariés. Sur Fougères, les réductions d'effectifs suite à la baisse des commandes, au report ou à l'annulation de plusieurs projets a été un coup rude. Alors que des signaux de redémarrage sont bien visibles, aucune revalorisation salariale n'est en vue. La crise est solidement ancrée à l'arrière-plan et prend une dimension sociale avec la question plus large du pouvoir d'achat. Nous devons

améliorer notre travail collectif, déjà de haut niveau, et continuer de revendiquer pour les salariés. Dans la perspective des prochaines élections professionnelles, il faudra être novateur et se saisir pleinement des possibilités offertes par le numérique et les réseaux sociaux. »



Stéphane Lapeyre, SHE Tarnos

« Sur notre site, centre mondial de la réparation de moteurs d'hélicoptère, la crise a coûté une soixantaine d'emplois, et la part du 1^{er} collège poursuit son recul au profit des cadres. Nous avons été jusqu'aux prud'hommes pour la défense de la rémunération de plusieurs salariés. Nous avons également défendu, en allant jusqu'à la grève, notre accord 35h dans le cadre d'un projet d'aménagement du temps de travail. Les salariés sont

nombreux à se plaindre de la déshumanisation du travail et notre syndicat l'affronte sur le terrain pour changer la donne et accompagner celles et ceux qui sont touchés. Dans chaque combat, nous avons été dans notre rôle de syndicat exigeant, engagé et responsable. Nous poursuivons le travail de développement syndical, conscients de la nécessité de se renforcer chez les cadres. »



Gurvan Salaün, SVS Blagnac

« Leader sur son marché, notre entreprise qui produit des systèmes de ventilation pour l'aéronautique fête ses 50 ans. Elle se porte bien, avec un bénéfice à 17 % malgré la crise et la baisse du chiffre

d'affaires, qu'on a fait payer aux salariés. Face aux bonnes perspectives, la direction place la barre très haut, à 22 %, pour le déblocage de la prochaine participation, tout en abusant quelque peu de l'APLD. Mais les salariés en ont assez et sont usés. Frustration, mal-être au travail, démotivation, envie de mobilité, démissions... face à la dégradation des conditions de travail, même les cadres, qui représentent la moitié des effectifs, commencent à jeter l'éponge. Tout le monde nous appelle au secours car la crédibilité de FO est forte. Nous comptons poursuivre notre progression au plan électoral pour défendre toujours plus fortement les salariés. »

Le mot de l'UL

La secrétaire de l'Union locale FO du Creusot Gaëlle Develay s'est exprimée pour souligner la forte présence de notre organisation dans les entreprises de la métallurgie dans le bassin creusotin. Elle a insisté sur l'importance



du développement syndical, et plus particulièrement à la lumière de la crise sanitaire, qui a bien montré le caractère incontournable des instances de représentation du personnel et l'erreur que fut la mise en place des CSE. Elle a appelé à se

mobiliser aussi bien dans les instances que sur le terrain pour construire le rapport de force indispensable pour résister, revendiquer et reconquérir contre des pouvoirs publics qui ne cessent d'attaquer les droits des salariés.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Dans la rue le 5 octobre pour défendre le pouvoir d'achat

Le 5 octobre, à l'appel de notre Confédération et de l'intersyndicale, près de 160 000 personnes ont défilé au départ de 200 points de rassemblement sur tout le territoire. Les métallos FO ont figuré en bonne place dans les cortèges, envoyant un signal, clair, net, sur le terrain de l'action syndicale pour défendre les salaires, les pensions et le pouvoir d'achat face à l'augmentation des prix, mais aussi refuser la destruction annoncée de notre système de retraites et de l'Assurance chômage. Le message était sans ambiguïté : face à la régression sociale, notre organisation fera toujours barrage.



Paris



Toulouse



Actualité sociale



Valenciennes



Saint-Nazaire



Lens



Beauvais



Rennes



Marseille

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

Le grand Limoges change de tête

L'assemblée générale du syndicat FO Le grand Limoges, qui s'est tenue le 10 septembre en présence du secrétaire fédéral Eric Keller, du DSC FO Le grand Mohamed Dali et du secrétaire de l'UD de la Haute-Vienne Laurence Stien, a été l'occasion pour les métallos de remettre les compteurs à zéro en renouvelant leurs instances. Leur secrétaire Patrice Bouyer a passé la main à Alain Charpentier, qui a d'ores et déjà fait part de son intention de mettre l'accent sur le développement syndical afin de permettre à notre organisation de faire entendre plus fortement sa voix pour défendre les salariés face aux changements que connaît l'entreprise. L'appui de la Fédération sera évidemment précieux dans cette mission, et la nomination de Viviane Cadier comme DSC adjointe constituera un renfort de poids.



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

La Gendarmerie va rouler en Alpine



Les brigades rapides d'intervention de la Gendarmerie nationale devraient prochainement recevoir une flotte de berlinettes A110, en remplacement des Mégane RS, et ainsi continuer de poursuivre les chauffards en roulant français. C'est en effet Renault qui a gagné mi-octobre l'appel d'offres pour une durée de quatre ans en vue de fournir des véhicules rapides d'intervention à ce corps de gendarmes faisant partie des unités des brigades rapides d'intervention (BRI). Initialement, des Cupra Leon devaient remplacer les Mégane vieillissantes, mais le tollé suscité par l'annonce avait conduit l'Etat à revoir sa copie pour donner sa préférence à des modèles tricolores. Une décision bien dans la lignée des positions de FO Métaux, et dont notre Fédération se félicite.

Stellantis injecte 152 millions d'euros à Rennes pour un nouveau véhicule



Au cours d'un CSE le 26 octobre, les représentants du personnel de l'usine Stellantis de Rennes-La Jannée à Chartres-de-Bretagne (Ille-et-Vilaine) ont appris un projet d'investissement de 152 millions d'euros pour installer

une plateforme modulaire permettant de produire un nouveau véhicule, et notamment sa déclinaison électrique. Il s'agira du véhicule CR3 qui remplacera le C5 Aircross de la marque Citroën. Près de 100 000 véhicules pourraient être produits chaque année à partir de 2024 ou de 2025. Une bonne nouvelle pour les métallos FO, dont le site devrait ainsi bénéficier d'une visibilité industrielle appréciable pour la période 2025-2030.

L'industrie classée au patrimoine

Après des villes comme Castres, Mulhouse ou Le Creusot, c'est Roubaix qui a décidé de mettre l'industrie à l'honneur lors des Journées du patrimoine des 18 et 19 septembre 2021. La municipalité a d'ailleurs récemment racheté l'usine



Hibon, une friche de taille impressionnante pour éviter son anéantissement, preuve de la considération accordée à ce patrimoine de briques et de métal. Très présents dans le paysage urbain, les lieux industriels attirent, année après année, une foule grandissante et l'agglomération roubaisienne compte près de 150 sites qui pourraient ouvrir leurs portes lors de futures Journées du patrimoine. L'industrie redevient donc une source de fierté à transmettre à la postérité !

La Région Parisienne garde le cap

Pour son 28^{ème} congrès, le 12 octobre, le syndicat FO des métallurgistes de la Région Parisienne a fait le plein : près d'une centaine de délégués avaient répondu à l'appel. Réunis autour de leur bureau syndical, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et d'une partie de l'équipe fédérale, les métallos parisiens ont fait le point sur la mandature qui s'achevait, marquée par la disparition prématurée de leur secrétaire Cédric Zielinski, auquel ils ont donné un successeur en la personne de Patricia Bocciarelli, renouvelant au passage leurs instances.

C'est avec une joie mêlée de tristesse que les métallos FO de la Région Parisienne se sont enfin retrouvés physiquement le 12 octobre en congrès, encore sous le choc du décès, au début de l'été, de leur secrétaire Cédric Zielinski, auquel ils ont été nombreux à rendre un hommage appuyé au cours de leurs travaux. Après le deuil, il a fallu combler le vide et poursuivre le travail syndical, ce que le bureau du syndicat a fait en juillet en élisant Patricia Bocciarelli, DSC de PSA Retail, membre du bureau fédéral et de la CA Fédérale, pour remplacer Cédric. C'est donc elle qui a présenté le rapport d'activité du syndicat, fruit du travail commun avec les autres membres du bureau, retraçant quatre années de mandature parfois difficiles, en particulier après le passage au CSE, avec son cortège de pertes de mandats et d'heures de délégation qui ont bien compliqué la vie des métallos. « L'équipe de la Région Parisienne n'en a pas moins relevé le défi, a assuré Patricia Bocciarelli, et elle se prépare à présent au prochain cycle électoral. » Représenté à la Fédération, à la Confédération, dans les UD d'Île-de-France, les instances paritaires ou encore la prévoyance, le syndicat des métallos FO de la Région Parisienne continue de s'affirmer comme une structure de poids. Son âge -74 ans- n'entame d'ailleurs en rien son dynamisme puisqu'il poursuit sa croissance et doit au travail de terrain des militants la création de 37 nouvelles sections syndicales durant cette mandature !

« Cette énergie, la Région Parisienne va en avoir bien besoin pour affronter une situation qui n'est pas au beau fixe, a prévenu Patricia Bocciarelli. Chômage, fermetures, délocalisations... Les raisons d'appeler à l'aide ne manquent pas, et à chaque fois nous avons répondu et répondront présents ! » Quand les salariés subissent, notre organisation les accompagne, négocie pour eux et trouve des solutions pour



qu'aucun ne soit laissé sur le bas-côté. La tâche est d'autant plus exigeante que, malgré cette baisse de moyens qui frappe, les salariés attendent toujours des résultats de la part de FO et le font savoir. C'est notamment dans le domaine des salaires que notre organisation en obtient, comme l'a expliqué Patricia Bocciarelli en évoquant les négociations sur les minimas salariaux où le travail est fait, avec cette philosophie qu'une petite augmentation vaut mieux que pas d'augmentation du tout. Elle s'est également inquiétée des possibles dérives dans la généralisation du télétravail –où la Région Parisienne, avec sa forte population cadres, est un territoire particulièrement concerné– et a assuré les métallos de la vigilance de notre organisation.

Sur le dossier de la représentativité, elle n'a pas caché qu'il fallait et qu'il était possible de progresser, notamment en se renforçant sur les quelques 200 sections existantes. Certes, l'intégration par la DGT des résultats de la convention collective des ingénieurs et cadres a mécaniquement amoindri le score de notre organisation en Région Parisienne, mais cela ne doit pas occulter le nécessaire effort de développement envers cette population « qui fait face aux mêmes problématiques que tous les salariés, a martelé Patricia Bocciarelli. D'autant qu'avec l'évolution de leurs métiers, ils vont plus que jamais avoir besoin de nous. » Elle a conclu son intervention en soulignant la nécessité d'amplifier la syndicalisation pour rester libres et indépendants.

Après les prises de parole des délégués, les métallos ont approuvé les comptes du syndicat présentés par le trésorier Olivier Dajas et la trésorière adjointe Candide Bezelga ainsi que le rapport d'activité. Le bureau a été élu à l'unanimité par la commission exécutive avant d'élire tout aussi unanimement Patricia Bocciarelli comme sa nouvelle secrétaire générale. Enfin, ils ont adopté la résolution dont Eric Bonnaire était le rapporteur comme feuille de route pour les quatre prochaines années.



Frédéric Homez : « la politique industrielle doit être globale »

Alors que les attaques contre le syndicalisme se poursuivent, Frédéric Homez a assuré aux congressistes de la Région Parisienne que FO ne laisserait pas faire et négociait actuellement, dans le cadre du futur dispositif conventionnel de la métallurgie, pour tenter d'influencer et de revenir sur la règle de la limitation à trois mandats pour les délégués des IRP. « Comme trop souvent, notre organisation est la seule à défendre ce qui est pourtant essentiel pour les salariés, a-t-il déploré, à commencer par une véritable représentation syndicale. » Rappelant l'action de FO Métaux durant la pandémie, de la mise en place des protocoles sanitaires en entreprise à l'APLD qui a sauvé tant d'emplois et de

compétences, il a souligné que la crise nous avait malheureusement donné raison dans d'autres domaines, comme celui des semi-conducteurs, sur la délocalisation desquels FO Métaux alertait dès 2009, et dont la pénurie menace maintenant la reprise économique. « Mais relocaliser ne suffira pas, a-t-il prévenu. Il faut à présent obtenir la localisation des productions futures sur notre territoire, avec en parallèle de véritables efforts sur la R&D et les investissements, sans oublier les infrastructures et les réseaux ainsi que la production d'énergie. La politique industrielle doit être globale pour être efficace. » Il a d'ailleurs confirmé que FO Métaux ferait entendre sa voix et ses propositions et analyses à l'occasion de la prochaine campagne présidentielle.

Après un point sur la représentativité « et les règles que la DGT change à chaque édition », à considérer sous le prisme du nécessaire développement syndical, il a consacré une large part de son intervention aux négociations sur le dispositif conventionnel de la métallurgie, que FO Métaux mène depuis septembre 2016. La technicité de ce volumineux dossier n'a pas empêché Frédéric Homez d'en synthétiser l'essence, à savoir la volonté de notre organisation de s'assurer qu'aucun salarié ne sera perdant avec les nouvelles dispositions, et que des éléments essentiels pour FO Métaux, comme le niveau territorial ou la prime d'ancienneté, ne disparaîtraient pas.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, qui présidait les travaux de ce congrès, est intervenu pour féliciter l'équipe du travail accompli mais aussi revenir sur les nombreux combats menés par notre organisation pour la défense de l'industrie et de ses salariés.



Paroles de métallos

Les métallos se sont succédé à la tribune pour faire le point sur la situation dans leurs entreprises ainsi que sur des sujets d'actualité concernant notre organisation. **Charles Menet** (Alstom) s'est inquiété de la volonté de la direction d'Alstom de recourir à l'APLD pour pallier un fléchissement des commandes sur le TGV du futur ainsi que des conditions d'application d'un récent accord sur le télétravail. **Viet Tiew Mai** (PSA Retail Nord) a pointé le problème de la part variable dans la rémunération des commerciaux, très présent alors que le délai entre commande et livraison des véhicules s'allonge dangereusement. **Christophe Cloppet** (PSA Retail Paris Nord) a alerté sur le danger de la désignation de conseillers du salarié par des organisations syndicales non représentatives ainsi que sur les risques pesant sur le financement du paritarisme. **Laurent Husson** (institut de soudure) a plaidé pour une modernisation de la communication syndicale, nécessaire pour toucher les jeunes et les cadres qui ne jurent que par le numérique. **Nabil Kirourou** (PSA Retail Paris Nord) a déploré qu'avec le passage à une stratégie de flux tendu, pas moins de 11 garages soient condamnés à fermer, soit plus de 400 salariés à soutenir et à accompagner pour FO. **Christophe Hertz** (Renault Trucks Grand Paris), à la tête d'une jeune structure dynamique, a dit sa motivation à développer FO dans les autres filiales de son entreprise. **Paul Durand** (PSA Retail Paris Nord) a regretté l'ambiance sociale tendue de son site, où la fermeture imminente donne lieu à tous les abus, avec un fort parfum de discrimination syndicale. **Patrick Fournier** (Bull) s'est inquiété de possibles abus sur le recours à l'APLD dans son en-

treprise, par ailleurs occupée à externaliser des salariés bien décidés, avec l'appui de FO, à ne pas se laisser faire. **Antoine Mendès** (Lear) a pu se réjouir de voir les CDI faire leur retour, surtout après avoir réussi à repousser de haute lutte un nouveau PSE. **Samir Slim** (Renault Choisy-le-Roi) est revenu sur le combat mené sur son site après l'annonce du transfert d'activité vers Flins, soulignant l'importance du soutien de notre Fédération et de sa capacité d'action à haut niveau. **Marc Partouche** (retraité) s'est insurgé contre l'inéquité du système de retraite par points que le gouvernement tente de remettre sur la table, ainsi que contre l'assèchement de la sécurité sociale qui se fait sur le dos des salariés. **Jean-Pierre Lemonnier** (Ecoles de conduite) a rappelé le travail mené par FO dans les écoles de conduite pour combattre le recours aux auto-entrepreneurs, qui constitue non seulement une menace pour les droits des salariés, mais également pour l'action syndicale. **Denis Bieber** (retraité) a encouragé les métallos à ne pas se passer des retraités et de leur expérience, suggérant de miser sur la complémentaire santé comme biais de syndicalisation.

Résolution de la Commission

La Commission administrative fédérale s'est réunie le 22 octobre 2021. Au terme de ses travaux, elle a adopté la résolution publiée ici.

Réunis au siège de la Fédération à Paris les 21 et 22 octobre 2021, les membres de la Commission Administrative Fédérale ont échangé sur la situation économique, sanitaire et sociale et ce afin de déterminer les orientations de notre organisation syndicale FO Métaux et dans le but de défendre les droits et l'intérêt des salariés, tout comme l'industrie et nos emplois.

Les membres de la CA Fédérale se félicitent de la mobilisation du mardi 5 octobre 2021, et notamment de la participation massive des métallos dans les rangs des différents cortèges lors de ces manifestations. Les mots d'ordre de notre Fédération étaient clairs et ont été relayés, notre organisation syndicale FO a été à la hauteur des enjeux. Agir pour la défense des retraites, l'assurance chômage, les salaires et les pensions, devient une véritable urgence pour améliorer le pouvoir d'achat. Et ce ne sont pas les divers appels effectués par certains membres du gouvernement à augmenter les salaires dans certains secteurs impactés par la crise de la Covid-19 qui vont régler ces problèmes. D'ailleurs, l'Etat devrait commencer par montrer l'exemple dans les services publics. Il aurait aussi pu se distinguer en accordant un coup de pouce au Smic au lieu d'appliquer uniquement, du fait de l'inflation, le réajustement automatique et réglementaire de 2,2 % alors que les prix de l'énergie, des carburants, de la consommation et de l'alimentation explosent et que l'hiver pointe son nez.

C'est pourquoi, les membres de la CA Fédérale appellent tous les représentants des USM et responsables départementaux à demander pour les minima annuels garantis, l'application de la clause de revoyure ou, dans le cas où celle-ci n'existerait pas, l'ouverture de nouvelles négociations sur la question des salaires afin de tenir compte des récents chiffres de l'inflation dans les territoires. Ils demandent également à toutes ces équipes syndicales qui s'engageraient dans les négociations annuelles obligatoires pour 2022 à faire des salaires une revendication prioritaire.

Les membres de la CA Fédérale se félicitent des accords de branche signés par FO Métaux, notamment dans la branche des Services de l'Automobile où l'accord sur les salaires minima prévoit une augmentation de l'ensemble des échelons de 2,4 % avec un talon de 40 euros minimum. Dans la branche BJOP-Horlogerie, FO arrache une augmentation de 2,4 % sur les deux grilles et sur l'ensemble des minima et

rappelle, que pendant la crise sanitaire et pour cette branche, la période de chômage partiel de longue durée, les salaires avaient été maintenus à 100 %. Dans la branche de la récupération, nous avons obtenu une augmentation de 2,5 % sur l'ensemble de la grille.

Les membres de la CA Fédérale apprécient l'initiative de la Fédération d'avoir réuni le 21 septembre 2021, au siège de la Confédération, les représentants de ses structures USM et responsables départementaux. Entre la négociation sur le dispositif conventionnel (EDC), la représentativité et le développement, le rendez-vous ne pouvait qu'être intense. D'ailleurs, sur la négociation du dispositif conventionnel, les membres de la CA Fédérale reconnaissent le niveau d'engagement de la Fédération dans cette négociation et le niveau de son expertise sur les différents thèmes abordés. Ils encouragent la Fédération à poursuivre avec fermeté cette négociation qui devrait normalement aboutir en fin d'année. Ils mesurent également les avancées significatives obtenues sur le thème 8 « Rémunérations ». La prime d'ancienneté, grâce à FO, a été préservée, tout comme le maintien de la rémunération pour tous les salariés lors du passage de l'ancien au nouveau dispositif et la négociation dans les territoires reste d'actualité.

Les membres de la CA Fédérale ont pris acte de la signature de l'accord du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie et mandatent tous les secrétaires d'USM et responsables départementaux à composer leur délégation pour rencontrer les représentants des différentes chambres patronales afin de déterminer le diagnostic correspondant aux différents articles des conventions collectives territoriales qui ne sont pas repris au niveau national dans le socle commun.

De plus, ils mandatent le bureau fédéral à amplifier la démarche naturelle de notre Fédération à se développer en mettant tout en oeuvre et les moyens nécessaires pour relancer une campagne de syndicalisation et de créations d'implantations syndicales sur notre territoire. L'ambition de notre Confédération d'atteindre les 20 % de représentativité au niveau national interprofessionnel est à notre portée si chacune des structures de notre organisation s'engage avec sincérité et enthousiasme.

administrative fédérale

Les membres de la CA Fédérale rejettent les annonces de la Commission européenne sur le plan climat qui sont inquiétantes pour l'avenir de l'industrie française et européenne mais également pour les emplois. Encore cette fois, l'Europe et ses Etats membres souhaitent démontrer au reste du monde leur bonne conduite au risque d'être les grands perdants, alors que les contraintes et exigences ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre. Il ne s'agit pas de remettre en cause l'urgence climatique, mais la transition énergétique et environnementale doit se faire pour l'industrie et non contre l'industrie. Elle ne doit pas non plus apporter de la souffrance sociale et mettre à mal l'emploi.

Les membres de la CA Fédérale ont pris acte du plan d'investissement de 30 milliards d'euros annoncé par le président de la République pour la reconquête de l'industrie. C'est à moyen et long terme que nous pourrions mesurer la pertinence de celui-ci. Mais il faut oser aller plus loin en termes de budget et, en comparaison avec d'autres Etats qui investissent beaucoup dans le soutien de leurs industries, ces 30 milliards d'euros investis pour les 9 années à venir ne représentent que 0,15 % du PIB chaque année pour soutenir notre industrie. Les membres de la CA approuvent tout de même les objectifs de ce plan pour les secteurs de l'automobile, du nucléaire, de l'aéronautique, le spatial, l'électronique, les nouvelles technologies et le numérique. Face à la nécessité de la reconquête industrielle, le slogan de la Fédération « notre industrie, nos emplois » demeure un objectif essentiel pour l'économie de notre pays.

Face à la propagande électorale déployée par tous les candidats à l'occasion de l'élection présidentielle qui se prépare, les membres de la CA encouragent la Fédération à se positionner dans le débat sur l'avenir de l'industrie comme elle a pu le faire à travers ses livres blancs lors des élections précédentes. Tout en gardant son indépendance et sans donner de consigne de vote, la Fédération, qui reste une force de propositions, doit poursuivre sa

communication sur le thème de l'industrie et rappeler ses préoccupations et revendications pour pousser les différents candidats à se prononcer et à s'investir dans le combat pour préserver notre industrie et tous ses emplois. Aujourd'hui, nous constatons que parler des relocalisations n'est plus un tabou et qu'il aura fallu cette crise sanitaire pour mettre en lumière les erreurs de stratégie industrielle de nos décideurs et des choix des entreprises, alors que nous avons alerté, dans de nombreux secteurs, le danger à laisser délocaliser des pans entiers de fabrications stratégiques.

Les membres de la CA Fédérale sont conscients du rôle primordial de nos représentants FO dans toutes les structures et entreprises face à la situation économique et sociale actuelle qui n'a jamais été autant difficile à cause de la pandémie de la Covid-19. Plus que jamais, nos positions responsables et courageuses ont permis, dans bien des cas, de préserver le tissu industriel et les emplois. Ils appellent l'ensemble salariés à rejoindre notre organisation syndicale FO Métaux pour peser et donner du poids à nos revendications qui sont le reflet du quotidien partagé par de nombreux salariés. Nos positions sont claires et responsables.

Le dynamisme d'ArcelorMittal Dunkerque

Le 30 septembre 2021 a eu lieu l'assemblée générale du syndicat FO du site ArcelorMittal de Dunkerque. Rassemblés autour de leur secrétaire Jean-Charles Spillemaecker, les métallos FO ont pu faire le point sur leurs actions de l'année passée et tracer des perspectives pour 2022.

Le passage de relais pour le mandat de secrétaire se poursuit dans une bonne dynamique et un investissement très positif de l'équipe syndicale sur le site ArcelorMittal de Dunkerque. Le bilan de l'année 2021 tiré lors de leur assemblée générale du 30 septembre montre qu'elle a été fructueuse en termes d'adhésions et que le travail sur le terrain a été fortement amplifié, malgré une situation sanitaire plutôt défavorable.

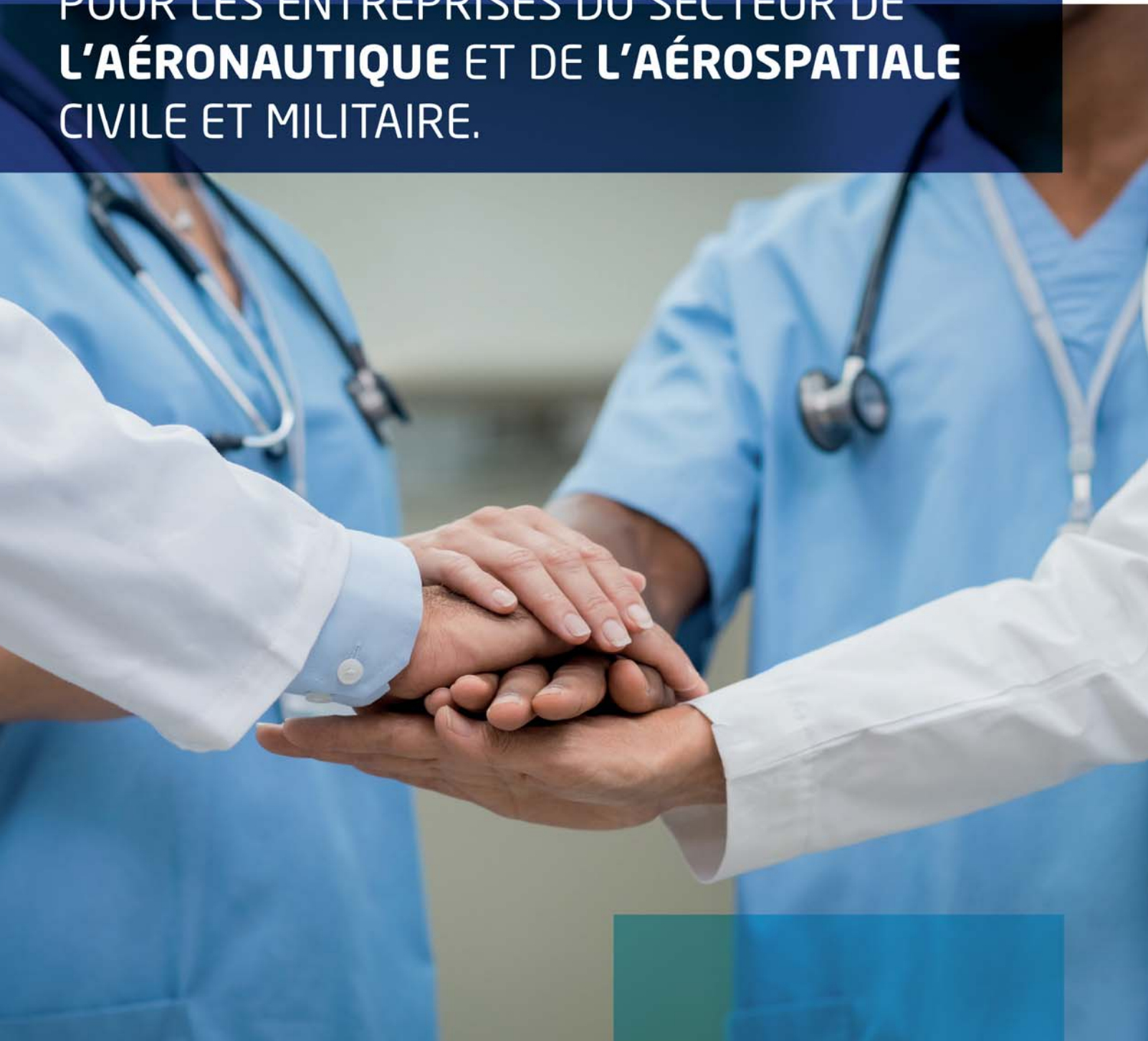
« Depuis la précédente assemblée générale, le temps s'est accéléré et ce bon travail d'équipe doit se poursuivre, a déclaré Jean-Charles Spillemaecker en présentant le rapport d'activités. Il a fallu s'adapter et se réinventer afin que ce nouveau virus ne nous bloque pas, avec la limitation des déplacements, les réunions à distance et l'absence de distribution de tracts papier. » Fort heureusement, le retour sur site, au contact des salarié(e)s et avec une présence en développement dans de nouveaux secteurs de l'usine a permis de répondre au mieux à toutes les interrogations.

Le point de situation a également permis de voir que, malgré les difficultés inhérentes aux confinements successifs, en 2020 et 2021, les élu(e)s FO ont participé à de nombreuses réunions à distance sur des sujets comme la pénibilité, le handicap, l'égalité



Homme/Femme, les frais de santé, les NAO, l'intéressement, la qualité de vie au travail, le CSE... et que ce travail a permis d'aboutir à plusieurs reprises à la signature d'accords de qualité qui apportent du plus aux salariés. Les métallos FO sont aussi revenus sur la campagne de syndicalisation lancée en 2021, et qui a permis de faire croître le nombre d'adhérents tout en tonifiant la motivation déjà importante des militants.

**LES ACTIONS DE PRÉVENTION,
D'ACTION SOCIALE
ET D'ACCOMPAGNEMENT
POUR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE
L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'AÉROSPATIALE
CIVILE ET MILITAIRE.**



Mutuelle
Solidarité
Aéronautique

MSAé / Mutuelle Solidarité Aéronautique CS 700 69 / 13726 Marignane cedex.
Mutuelle régie par le code de la Mutualité livre III.

MSAé

L'organisation du travail en forfait annuel jours

Le dispositif du forfait en jours (nécessairement sur l'année) permet de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans décompte du temps de travail. Les salariés disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps. De quoi s'agit-il ? Qui est concerné ? Y'a-t-il des contreparties ? Éléments de réponse.

Conditions de validité d'un forfait jours :

La mise en place de conventions individuelles de forfait sur l'année en jours implique la conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, qui détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- le nombre jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ; l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ; le salarié peut exercer son droit à la déconnexion des outils numériques.

A défaut de stipulations conventionnelles relatives aux modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue si :

- l'employeur établit un document de contrôle mentionnant la date et le nombre de journées ou demi-journées travaillées (ce document peut être établi par le salarié sous sa responsabilité) ;
- l'employeur s'assure que la charge de tra-

vail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

- l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail (qui doit être raisonnable), l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

La forfaitisation doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit. (C. trav., art. L.3121-55).

La durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures, mais en jours. Le salarié soumis au forfait jours n'est donc pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail. Le salarié soumis au forfait jours a droit à un temps de repos quotidien de 11 heures consécutives (C. trav., art. L.3131-1) et de 24 H hebdomadaire.

Le forfait jours ne concerne-t-il que les cadres ?

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année (C. trav., art. L.3121-58) :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
 - Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.
- Les non-cadres peuvent donc être soumis,

au forfait jours dès lors que leurs activités professionnelles demandent beaucoup d'autonomie en raison de leur charge de travail et de leur responsabilité alors que tous les cadres ne sont

soumis au forfait jours.

Les salariés peuvent-ils dépasser le nombre de jours prévus par leur forfait et être rémunérés en heures supplémentaires ?

Le forfait légal est de **218 jours de travail** mais peut aller au-delà des 218 jours prévus par la convention s'il renonce à une partie de ses jours de repos et qu'il formalise cet accord par écrit avec son employeur. La majoration de salaire est précisée par un avenant à la convention individuelle de forfait. Son taux est au minimum fixé à 10 %. Si le salarié renonce à une partie des jours de repos, **il ne peut pas travailler plus de 235 jours dans l'année**, sauf si l'accord ou la convention applicable dans l'entreprise prévoit une durée différente (supérieure ou inférieure). Si l'employeur pousse à dépasser le plafond légal qui est de 235 jours, le salarié peut agir aux prud'hommes afin d'obtenir réparation du préjudice.

Les salariés au forfait jours ont-ils des jours de repos ?

Ils bénéficient de jours de réduction du temps de travail. Pour ce nombre de jours, il faut calculer tous les samedis et dimanches de l'année, ainsi que les jours fériés qui tombent en semaine. Et procéder à cette opération :

nombre de jours dans l'année - plafond maximal du forfait jour de la convention collective - nombre de jours de repos hebdomadaires - nombre de jours de congés payés - nombre de jours fériés tombant les jours ouvrés = nombre de RTT.

Des métaux et des mots

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.

Solution du n° 611

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Pénurie



Matières premières, composants électroniques, et maintenant main-d'oeuvre : la pénurie est partout, en tout cas à travers

les médias, ce qui est pour le moins paradoxal puisqu'elle désigne ce qu'on ne trouve nulle part. Pas tout à fait d'ailleurs, puisque le mot, emprunté au latin *penuria*, « manque de vivres » et par extension « manque » tout court, serait à rattacher à *paene*, « presque ». Il y a donc pénurie lorsque l'on trouve un peu du nécessaire, mais pas assez. On sait du reste que dans les rayons des magasins la pénurie se trouve aggravée par la crainte, justifiée ou non, d'avoir à faire face à une pénurie, donc la tentation de constituer des stocks. Ceux qui, un an et demi après l'arrivée du Covid, se trouvent toujours chez eux à la tête d'une montagne de papier toilette en savent quelque chose.

S'agissant de certaines matières premières, de métaux, de bois même, l'affaire apparaît plus inquiétante. Les médias évoquent même un risque sur les jouets de Noël. Quant au manque de main-d'oeuvre, on le sait réel dans la restauration, la santé ou les services à domicile, mais n'épargne même pas certains secteurs de la métallurgie. Des esprits chagrins vont jusqu'à imaginer que l'on puisse commencer à y remédier en augmentant les salaires. Mais quelle idée !

On se consolera en vérifiant que les pénuries ne datent pas d'hier puisque le mot a été utilisé pour la première fois en 1461 sous la plume d'un certain Jean II Jouvenel des Ursins (1388-1473) dans une *Harangue au roi Louis XI à son avènement*. Le mot avait alors plutôt le sens de « misère », « pauvreté », qu'il a conservé jusqu'à la fin du XVIIIème siècle. Comme on peut s'en douter, les pénuries alimentaires sévissaient alors dans tout le royaume, et pas seulement dans les célèbres cages de fer où le monarque enfermait ses ennemis.

Il reste à espérer que nos difficultés d'approvisionnement trouvent bientôt une solution et que cette rubrique puisse alors détailler les ressorts du mot contraire : « abondance ».

Mots croisés n° 612

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

Solution du n° 611

E	R	I	C	Z	E	M	M	O	U	R
M	A	R	I	E	J	E	A	N	N	E
B	I	E	V	R	E	S	D	A	N	
A	S	E	O	C	R	I	N	G		
L	O	F	T	T	U	T	I	A		
L	N	A	T	E	B	M	I			
A	N	I	M	A	F	R	E	I	N	
G	E	N	E	R	A	L	I	S	T	E
E	R	E	I	N	T	A	N	T	E	S

Horizontalement

A. Pour qui préfère se priver d'affection. B. Dispensateur de secrets. C. Une affaire à saisir. Précède le domaine. Pour bons marcheurs. D. Âme sans cœur. Combat le mal sur terre. En carafe, c'est le remède. E. Lieu de descentes vers le sud. Carte sur table. F. En Équateur. Au-dessus du sol. Anglais distingué. G. Quand tombe la flotte. Cardinaux. H. Chargé de l'entretien au cinéma. I. Manœuvres avec des voiles.

Verticalement

1. Ils manquent d'adresse. 2. Louait sans mesure. 3. Le dernier est à la mode. Groupe d'habitations au Maghreb. 4. Contribue à la protection du globe. Prit l'air. 5. Se jette dans la Manche. En Pologne. Émission non programmée. 6. Sans effet. Patrie de Picasso. 7. Ville du Gard. De bas en haut, un Brésilien qui brilla sur les courts. 8. Il a bien plus qu'un grain. Un peu de peine. 9. Romains. Possessif. Désigne le trône. 9. Joue devant le buffet. 11. Telles des feuilles couvertes de lignes.

Risques psychosociaux, difficultés financières, situation d'aidant...

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



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 Paris - **Mutuelle Malakoff Humanis** - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 784 718 256 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 Paris - Mutuelle membre du groupe Malakoff Humanis - **Institution Nationale de Prévoyance des Représentants (INPR)** - Institution de prévoyance régie par les dispositions du Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 352 983 118 - Siège social : 21 rue Laffitte 75009 Paris



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

