

N° 597 juin 2020

N°CPPAP 0220s07170

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org

Quel monde pour demain ?

La crise sanitaire aura des conséquences majeures aux plans économique, industriel et social. Elle offre aussi des perspectives, pour peu qu'on se donne la peine d'une analyse approfondie. FO Métaux livre des éléments de réflexion et des propositions



Renault Sandouville - p.16
Un mauvais coup pour les salariés

ArcelorMittal - p. 17
Fos-sur-Mer sur la sellette ?

Vallourec - p.20
Un site sous perfusion

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

Chiffes à connaître :

SMIC horaire brut : 10,15 euros

SMIC brut mensuel : 1539,42 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 428 euros par mois

(pour l'année 2020 : 41 136 euros)

Coût de la vie :

0 % en avril (0 % hors tabac) ;

+0,3 % en glissement sur les 12 derniers mois (0 % hors tabac).

Chômeurs : 3 576 400

(catégorie A, publiés le 27 avril 2020)

Indice de référence des loyers :

130,57 (1^{er} trimestre 2020).

Taux d'intérêt (24 mai) :

-0,46 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Quel monde pour demain? 4-15

18 Actualité sociale

Renault Sandouville :
un mauvais coup pour les salariés 16

ArcelorMittal :
Fos-sur-Mer sur la sellette ? 17

17 L'actu en bref

Brèves d'actualité 18

19 Actualité syndicale

Faurecia :
passage de relais 19

FPT :
la réflexion pour l'anticipation 19

20 Infos

Vallourec : sous perfusion 20

21 Vos droits

Télétravail et Covid-19 21

22 Jeux

Des métaux et des mots 22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



La période de « déconfinement » a débuté le 11 mai, et avec elle son cortège de questions dans de nombreux domaines, en parti-

Un texte paritaire pour anticiper les difficultés

culier sur l'après-virus, la manière de s'adapter pour essayer de reprendre « une vie normale » dans l'attente et l'espoir qu'il disparaisse ou qu'un vaccin soit trouvé. Au regard de la crise que nous traversons sur le plan tant humain qu'économique et industriel, il apparaît essentiel de s'interroger sur le monde dans lequel nous voulons vraiment vivre car celui d'hier n'est plus celui d'aujourd'hui, et celui d'après devra prendre en compte les effets négatifs de cette crise inédite pour un monde meilleur au service de l'humain.

Le gouvernement et les politiques qui dirigent ou ont dirigé notre pays devront, le moment venu, rendre des comptes et tirer les leçons du passé sur les effets néfastes de leurs différentes lois et réformes qui ont mis à mal le système hospitalier et de protection sociale. Pour la Fédération, il faut renforcer notre système de protection sociale et revenir sur toutes les réformes néfastes.

Pour anticiper les difficultés industrielles, et comme nous ne voulions pas être de simples spectateurs face au drame industriel qui se dessine du fait de la crise sanitaire, nous avons tenu à être une Force de propositions. Pour faire suite à notre courrier du 14 avril et en réponse, l'UIMM nous a proposé une première réunion de concertation le 7 mai, une deuxième le 15 mai, et une troisième conclusive le 18 mai. Nous avons réussi à atteindre notre objectif en obtenant la signature d'un texte paritaire avec des propositions à destination des pouvoirs publics pour une reprise de l'activité industrielle, et ce en vue d'éviter les licenciements, de préserver l'emploi, les compétences et de construire l'industrie de demain.

Lors de ces négociations, nous avons revendiqué et obtenu :

- Afin d'éviter les licenciements économiques et de favoriser l'embauche des jeunes, d'étudier la mise en place, pendant une période à déterminer, d'un système de solidarité d'aménagement de fin de carrière, type ARPE, soit deux départs pour une embauche ;
- La mise en place d'un dispositif de préservation de l'emploi industriel pour éviter les licenciements

économiques tout en limitant l'impact sur les salaires et avec comme contrepartie, pendant au minimum sa période de mobilisation, le maintien des emplois ;

- La poursuite du dispositif d'activité partielle jusqu'à la fin de l'année 2020 afin de poursuivre le soutien aux entreprises en sous-activité et d'amortir les conséquences sociales de la crise ;

- Une mobilisation plus importante des outils de la formation professionnelle et la poursuite du FNE-Formation et des fonds mutualisés jusqu'à la fin de l'année 2020 ;

- Un financement conjoint par l'État et l'OPCO 2i de diagnostics industriels permettant des actions de nouvelles organisations du travail, en particulier dans les PME, et un plan d'urgence et de relance en faveur de l'alternance et de l'emploi des jeunes ;

- Un plan massif de développement des compétences dans les secteurs fortement impactés par la crise, visant à préparer les compétences de demain.

En tant qu'organisation syndicale responsable, nous avons tenu à remplir notre rôle en signant, le 18 mai, ce texte paritaire pour nous engager auprès des entreprises et être aux côtés des salariés pour défendre au mieux leurs intérêts et préserver les emplois dans la métallurgie. Toutefois, ces mesures ne pourront être effectives que si elles sont retenues par les pouvoirs publics et utilisées dans un cadre concerté et avec un dialogue social constructif.

Nous avons également obtenu, par le biais de ce texte paritaire, de travailler au sein de la branche sur un plan de relance industriel afin de réfléchir sur l'industrie post-crise et sur les questions de souveraineté industrielle et de relocalisations dans notre pays. Dans ce cadre, il est convenu de prendre connaissance des travaux réalisés par le CESE et par les filières au sein des Comités Stratégiques de Filière (CSF) du Conseil National de l'industrie (CNI) et de mener et de conclure nos travaux d'ici la fin septembre.



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

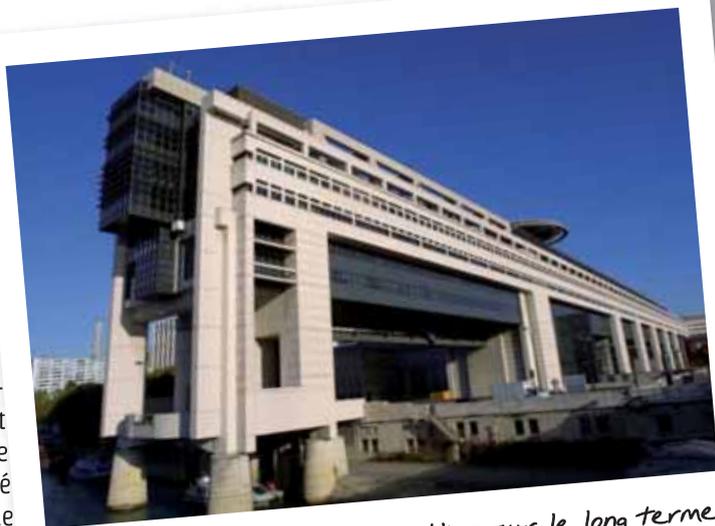
Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Quel monde pour demain ?

D'abord sanitaire, la crise provoquée par le Covid-19 est rapidement devenue économique. Avec plus de 12 millions de salariés en chômage partiel et près de 5 millions en télétravail, sans compter le bond faramineux des pertes d'emploi et l'écroulement de la consommation en à peine deux mois, la situation est sans précédent et laisse présager des conséquences majeures aux plans économique, industriel et social. Elle offre aussi des perspectives, pour peu qu'on se donne la peine d'une analyse approfondie. FO Métaux livre ici des éléments de réflexion et des propositions.

Plus juste, plus solidaire, plus équitable, plus vert : qu'il portait de belles couleurs, ce « monde d'après » que tant de tribunes ont rapidement imaginé dans les premières semaines du confinement ! Alors que, à la mi-mai, le déconfinement commençait, ce sont d'autres voix, devenues dominantes –celles des responsables politiques et économiques–, qui ont imposé l'urgence du redémarrage contre tout le reste. La priorité n'est plus de rêver d'un monde plus juste et plus respirable, mais de sauver la production, à tout prix. Le « monde d'après » peut bien attendre. Les espoirs de nouveau monde portaient en eux tout ce qui manque à l'actuel et ce dernier, qui a la peau dure, a eu tôt fait de remiser au placard les dits espoirs. Rien d'étonnant donc à ce que, avant même le déconfinement, la transition écologique ait été la première à faire les frais de la situation. Dès les premières semaines de la crise sanitaire, les pressions se sont rapidement accrues pour retarder les pourtant bien timides mesures engagées auparavant pour lutter contre le changement climatique. Le Medef a réclamé une suspension de certaines normes environnementales, accusées d'« impacter les entreprises » et donc de nuire à la « sortie de crise ». Les pouvoirs publics ont accordé sans véritables contreparties en matière d'effort pour le climat près de 20 milliards d'euros à certains des grands groupes les plus polluants de l'Hexagone, comme si écologie et industrie étaient antagonistes. Pourtant, notre organisation ne cesse de le répéter : la défense de l'environnement ne se fera pas contre l'industrie mais avec elle. Il aurait donc fallu que les



La réponse des pouvoirs publics sur le long terme sera cruciale pour sortir de la crise.

sommes faramineuses mises sur la table pour faire redémarrer l'économie soit orientées en priorité vers des projets industriels écologiquement responsables. Ce n'est pas seulement une question de conviction, mais de pragmatisme.

Amplifier la relance

De pragmatisme pourtant, les pouvoirs publics ont su faire preuve. En soutenant les entreprises rencontrant des difficultés, à l'instar d'Airbus, et en préparant un plan de relance qui doit marquer selon le ministre de l'Économie « un véritable changement de modèle industriel et environnemental ». Ce plan attendra certes la rentrée prochaine, mais a le mérite d'exister, même s'il paraît bien chétif au regard de ce qui se passe Outre-Rhin. Cela n'a cependant pas été sans mal, tant sont pesants les dogmes économiques libéraux sur la dépense publique, et sur ce point, notre organisation a été force de pro-

position et d'incitation et a su se faire entendre, notamment dans les cercles de réflexion sur l'automobile tels que la PFA. FO a souligné autant les dispositifs à mettre en place que le risque de voir certaines entreprises profiter de la situation. Notre organisation a fait remarquer qu'il avait presque fallu une décennie à l'industrie automobile pour retrouver quelques couleurs suite à la crise de 2008, dont les traces restent visibles, et qui a eu des conséquences irréversibles et un impact dévastateur en termes d'emplois et de faible taux d'occupation de notre outil industriel. Il avait fallu sauver l'automobile en l'accompagnant à coups d'accords de branche avec des mesures d'urgences et d'accords de compétitivité, nécessaires à l'époque.

Aujourd'hui, il faut un plan massif de relance, tant sur l'offre que la demande, car au cas où la baisse d'activité serait plus ample et plus durable qu'on ne l'espère, le risque est réel de voir les constructeurs aboutir au « constat », hélas trop souvent recherché, de trop de salariés, de trop de sites, de trop de tout. En effet, le discours sur les "surcapacités" et les réductions du nombre de sites comme les réductions d'effectifs redeviendraient très présents. La menace sur les vieux sites à pyramide des âges défavorable et à "hauts salaires" serait alors lourde dès la fin de cette année. Sur le fond, le message est passé. On ne peut que regretter que, dans la forme, l'ampleur de la relance soit si modérée.

La nécessité d'un Etat stratège

Il faut dire que, du point de vue de Bercy, la situation a de quoi effrayer. La France devrait subir un choc assez fort : recul de 8,2 % du PIB cette année (c'est à peu près le chiffre retenu dans la prévision officielle actuelle à Paris), puis une remontée de 7,4 % l'an prochain, ce qui donnerait une perte de près d'un point et demi de PIB en deux ans ; quant au taux de chômage, il monterait de 8,5 % à 10,1 % et ne reviendrait qu'à 9,7 % en moyenne en 2021. La crise aurait, à la mi-mai, déjà coûté 110 milliards d'euros au pays, dont le quart en chômage partiel (voir encadré). L'ensemble des acteurs politiques et industriels est pourtant d'accord sur le fait qu'il faudra un soutien à l'activité et que, si l'Etat ne saurait tout faire, rien ne se fera sans lui. Il sera donc nécessaire de puiser encore dans les deniers publics, déjà lourdement mis à contribution, pour agir à la fois sur l'offre et sur la demande. Le constat porté par FO de longue date se retrouve réaffirmé



L'automobile fait partie des secteurs les plus touchés mais c'est l'industrie dans son ensemble qui a besoin de mesures urgentes pour affronter la situation économique.

par la situation, et il est net : un Etat fort et stratège est indispensable, plus particulièrement en temps de crise, pour protéger et stimuler l'industrie. Autant dire que pour les tenants du tout-marché désireux de laisser le privé tout régler avec la finance pour seule logique en sont pour leurs frais. Beaucoup de bruits ont circulé sur les mesures économiques, tout est allé très vite durant ce mois d'avril et de mai. Difficile de savoir avec précision les idées qui étaient réellement prises en compte par les pouvoirs publics, celles qui n'étaient que des ballons d'essai et ce qui relevait de la seule rumeur. Une certitude cependant : en veille permanente sur les secteurs de la métallurgie, l'équipe fédérale a été dans chaque cas active et a fait connaître les positions de notre organisation, dont le seul fil directeur était la préservation de l'industrie et des salariés, et a dans de nombreux cas réussi à repousser des dispositifs et des mécanismes qui auraient été néfastes. Il va d'ailleurs falloir continuer, avec les tentatives à venir de remise en cause du temps de travail.

Temps de travail, retour vers le passé ?

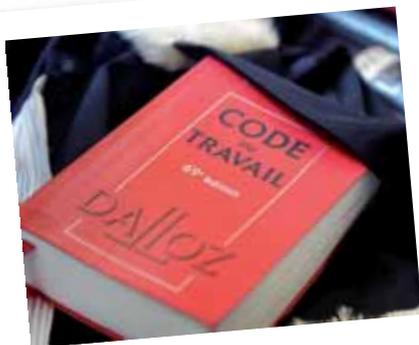
Alors que le monde sort à peine de la crise sanitaire pour plonger directement dans la crise économique, le « vieux monde » a déjà ressorti ses idées d'un autre siècle et tente de s'en prendre aux acquis des salariés, présentés comme des obstacles à la reprise.

En 1944, Friedrich Hayek, l'un des pères de l'économie libérale moderne, écrivait dans *La route de la servitude* que « C'est la soumission de l'homme aux forces impersonnelles du marché qui, dans le passé, a rendu possible le développement d'une civilisation ». Tout le programme du libéralisme tient dans cette phrase qui, aujourd'hui encore, semble servir de guide aux décideurs économiques. Les impacts de l'actuelle pandémie sur l'emploi sont prévisibles, des PSE sont déjà sur la table. Pour FO, cela signifie qu'il faut anticiper et réorganiser, envisager des modes d'organisation du travail différents pour un partage du temps de travail (par exemple, pour l'actuel démarrage, un mix activité partielle/activité « physique ») afin de sauvegarder l'emploi. La question du télétravail doit également être posée. Pourtant, dès le début du confinement, de nombreuses voix se sont élevées pour faire entendre une musique bien différente. Le gouvernement a ouvert le bal en permettant, dans certains secteurs, de déroger à la durée du travail dans certains secteurs jusqu'à 60 heures sur une semaine, contre 48 heures actuellement, et 46 heures contre 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines. A la mi-avril, c'est le Medef, par l'intermédiaire de son président, qui estimait qu'« il faudra bien se poser tôt ou tard la question du temps de travail, des jours fériés et des congés payés pour accompagner la reprise économique et faciliter, en travaillant un peu plus, la création de croissance supplémentaire ». L'organisation patronale proposait notamment la suppression d'un jour férié ou le paiement reporté des RTT. Début mai, l'institut Montaigne, connu pour ses positions libérales et qui avait appuyé le programme d'Emmanuel Macron lors de l'élection présidentielle de 2017, ambitionnait d'aller encore plus loin. Parce qu'il fallait travailler plus pour « rebondir » après le confinement au nom du « patriotisme économique », considérant que ni le soutien de l'Etat par des plans de relance, que ce soit pour aider les entreprises ou les ménages, ni les mécanismes de

chômage partiel, ne suffiront à sauver un appareil productif très touché par la crise, il était impératif d'« assouplir quelques verrous juridiques persistants » en permettant aux entreprises de « déroger au temps de repos minimum quotidien de 11 heures par jour dans le cadre d'un accord sur le droit à la déconnexion », ou en autorisant l'employeur « à titre temporaire (par exemple jusqu'en 2022) à imposer le rachat de jours de RTT pour les salariés au forfait sans majorations ». Naturellement, ces mesures allaient de pair avec un « accroissement du temps de travail sans pour autant que la rémunération supplémentaire correspondante ne soit versée immédiatement par les entreprises ». Le versement différé des heures supplémentaires pourrait être intégré « dans la formule de calcul de la réserve minimale de participation versée l'année suivante », voire ultérieurement, avec éventuellement des contreparties mineures, comme la baisse de la rémunération des dirigeants. Autres mesures défendues : la suppression de jours fériés comme le jeudi de l'Ascension. Dans cette logique d'économies sur le dos des salariés, l'institut Montaigne suggérait qu'une part plus importante des formations pourrait être réalisée en dehors du temps de travail, sans contreparties pour le salarié, qui resterait en droit de refuser cet aménagement. La fonction publique n'était pas non plus épargnée par cette belle générosité, perdant au passage une dizaine de jours de RTT. Plusieurs élus des Républicains ainsi que le patron de la CPME sont venus enfoncer le clou la semaine suivante.

Régression sociale

Pour notre organisation, ce retour en arrière, qui procède de la même idéologie que celle ayant présidé au détricotage du code du travail, est inacceptable. Les métallos FO en appellent à une toute autre logique. Plutôt que d'augmenter la durée du travail, au risque de surexposer et d'affaiblir les salariés, il faut donner la priorité au recrutement, réduire le temps effectif de travail et répartir l'activité sur un



Il faudra rester vigilants pour préserver notre édifice social.

Le chômage partiel, rempart contre le chômage de masse ?

Avec près de 12,4 millions de salariés en chômage partiel au plus fort du confinement, le recours à ce dispositif a été massif. Il aura également été coûteux pour l'Etat et aura aussi montré que face à la menace d'un naufrage du marché de l'emploi, l'inflexibilité budgétaire était en fin de compte négociable. Le succès du dispositif a d'ailleurs surpris plus d'un observateur. Créé en 1968, il n'a été que très brièvement utilisé pendant des décennies avant de connaître un regain d'intérêt en 2008 avec le fort recul de l'activité découlant de la crise financière. Ainsi, entre la fin de l'année 2008 et le 3^{ème} trimestre 2009, le chômage partiel avait concerné pas moins de 260 000 salariés en France. Un chiffre alors considéré comme inédit puisque la moyenne mensuelle en 2007 ne dépassait pas les 6 000 salariés.

Pour rappel, le dispositif de chômage partiel, rebaptisé "activité partielle" depuis 2009, permet aux établissements confrontés à des difficultés temporaires de diminuer ou de suspendre leur activité tout en assurant aux salariés du privé mis au chômage partiel par leur entreprise une garantie de 84 % du salaire net (100 % au niveau du smic), que l'Etat et l'assurance chômage remboursent intégralement aux employeurs dans la limite de 4,5 Smic. Pendant le confinement, les trois quarts des cadres et des professions intermédiaires ont continué de toucher leur salaire comme en temps normal (une bonne partie étant en télétravail). C'est également le cas pour deux tiers des employés, mais le monde ouvrier, lui, est quasiment scindé en deux : une moitié a perçu son salaire quand 43 % sont rentrés dans des dispositifs de chômage partiel ou technique. Grâce à FO, les métallos ont négocié partout où ils sont présents des mesures pour faire prendre en charge le différentiel entre le chômage partiel et les revenus pour éviter une perte de pouvoir d'achat.

L'objectif est d'éviter aux salariés d'être licenciés puisqu'il permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération des salariés durant la crise par l'Etat et l'Unédic. Traditionnellement, le chômage partiel est davantage utilisé en période de crise par les grandes entreprises du secteur industriel : l'automobile et la métallurgie notamment, qui ont cette fois peu recouru au dispositif. Aujourd'hui, les secteurs les plus touchés par l'activité partielle sont principalement le commerce, les activités de services spécialisés scientifiques et techniques, la construction et l'hébergement/restauration. Ces quatre secteurs concentrent 64 % des demandes et 59 % des effectifs concernés.

Ici encore, l'action de notre organisation et des syndicats en général a été déterminante. A partir de ce mois de juin, et alors que depuis le début de la crise le chômage partiel est pris en charge à 100 % par l'Etat, il y aura un reste à charge « modeste dans un premier temps, puis progressif » pour les entreprises qui auront pu rouvrir au mois de mai. « Aujourd'hui les conditions de la reprise sont là, donc il n'y a pas tellement de raison que l'Etat continue à payer les salaires. Ce sont 6 emplois sur 10 aujourd'hui du secteur privé qui sont payés par l'Etat », a insisté le ministère du Travail à l'heure du déconfinement. Avant cela, c'est une diminution de 50 % de l'indemnisation qui a été envisagée, et que les mouvements syndicaux ont su repousser. Mieux, les pouvoirs publics se sont rangés à leur avis et leurs préconisations, qui sont de prolonger le dispositif pour soutenir l'activité et éviter des PSE massifs, mais aussi d'agir sur la formation et son financement pour permettre une montée en gamme des compétences, une demande portée par FO, qui n'est pas dupe. L'objectif du gouvernement ? Inciter à la reprise d'activité, naturellement. Mais aussi commencer à apurer les comptes publics et refermer le robinet de la dépense, en espérant que le marché trouvera tout seul les solutions à la crise...

plus grand nombre d'individus pour la sécuriser. Ce n'est d'ailleurs pas en misant sur la semaine de 60h que l'Allemagne s'était relevée plus rapidement de la crise de 2008 que l'Hexagone. En ce sens, FO a même bénéficié d'un renfort des plus inattendus en la personne de la ministre du Travail, qui avait réagi aux propositions de l'institut Montaigne en faisant valoir que « Le problème du jour, c'est le retour au travail, et sauver l'emploi », estimant qu'il fallait que le dialogue social reste « le maître mot » et que « les entreprises qui ont un bon dialogue social [...] aménagent déjà le temps de travail ». Elle avait été jusqu'à déclarer qu'« encourager les heures sup au moment où notre défi va être de ne pas avoir de dégringolade de l'emploi, ça n'est pas spontané comme raisonnement ».

Plus largement, la période de confinement a révélé une adhésion aux idées de notre organisation de plus en plus large dans la population. Une étude publiée par Libération fin avril montrait ainsi que pour 84 % des Français, il faut « relocaliser en Europe le maximum de filières de production », une exigence à laquelle même le ministère de l'Economie sous-

crit actuellement et qui, pour notre organisation, passe entre autres par un changement de politique fiscale. Pour cela est souhaité un « protectionnisme économique beaucoup plus strict envers le reste du monde », que ce soit aux frontières de l'UE (65 %) ou de la France (54 %), qui est, faut-il le rappeler ? une demande portée par FO depuis de nombreuses années. Au-delà, c'est la société de marché que les Français souhaitent dépasser : ils sont 69 % à juger nécessaire de « ralentir le productivisme et la recherche perpétuelle de rentabilité », et 70 % à vouloir « réduire l'influence de la finance et des actionnaires sur la vie des entreprises », que notre organisation combat au quotidien sur tous les terrains.

Télétravail : la révélation de la crise ?

Jusqu'à-là déployé de façon très inégale dans les entreprises, le télétravail expérimenté à marche forcée durant le confinement a prouvé sa faisabilité à grande échelle. Près d'un tiers des salariés a poursuivi son activité, et si la pratique demande à être encadrée, elle pourrait être promise à un bel avenir. A condition que tout le monde joue le jeu...

Le Président de la République a lui-même invité les Français à « se réinventer » dans son allocution du 13 avril dernier, et à « rebâtir notre économie plus forte afin de produire et redonner plein espoir à nos salariés ». Et si le télétravail était un moyen d'atteindre ces objectifs ? Pendant le confinement la population active s'est répartie en trois tiers à peu près égaux, entre télétravail, chômage partiel et travail comme d'habitude, en « première ligne ». Révélation du confinement, le télétravail va-t-il bouleverser l'organisation du travail ? La pratique a, jusqu'alors, en tout cas été peu répandue dans notre pays. En 2019, la DARES estimait que seulement 7 % des travailleurs y recourent en France. Dans le même temps, un rapport européen et de l'OIT de 2017 rapportait qu'en moyenne 17 % des travailleurs européens pratiquaient le télétravail à plus ou moins forte intensité. Notre économie s'est profondément dématérialisée avec le développement fulgurant de l'informatique et du réseau Internet mais l'organisation du travail n'a pratiquement pas évolué. Certes, depuis 2009 et les

travail pendant le confinement ait fait l'objet d'une vaste et plus ou moins heureuse improvisation. Les métallos FO n'ont pas attendu cette crise pour négocier, depuis de nombreuses années dans les entreprises, des accords sur le télétravail. Le secrétaire général de FO Yves Veyrier, bien conscient des avantages de ce mode de travail pour peu qu'il soit véritablement encadré, s'est rapidement positionné sur le sujet en déclarant : « Nous sommes demandeurs d'une véritable négociation sur le télétravail, malheureusement, j'ai le sentiment que les employeurs traînent des pieds et renvoient à l'autonomie ». Pendant ces semaines de confinement, de nombreuses études et enquêtes ont été menées sur la question mais derrière la volonté d'analyse, les arrière-pensées ne sont pas absentes. Si un consensus se dégage sur le fait qu'environ un tiers des emplois pourrait se faire en télétravail, et donc permettre sa généralisation, nombre de points semblent faire débat.

Un plébiscite

précédentes attaques de virus H1N1 et SRAS, les entreprises sont tenues d'élaborer un « Plan de continuité d'activité » pour faire face à une pandémie grippale et en réduire l'impact économique. Si les anticipations en ce

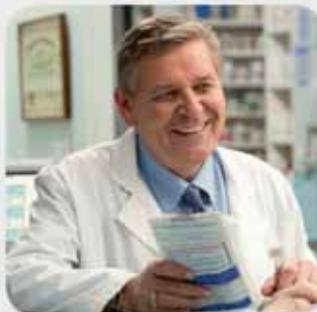
Selon une étude menée par Malakoff Humanis, partenaire de notre Fédération, 73 % des salariés désirent poursuivre le télétravail. La moitié d'entre eux expérimentait cette organisation pour la première fois et une large part (62 %) télétravaillait à 100 %. Pour 75 % des télétravailleurs, la mise en place du dispositif n'a pas été compliquée. Ils sont aussi nombreux à déclarer avoir eu la possibilité d'adapter ou de réduire leurs horaires de travail pour répondre à leurs contraintes personnelles ou familiales, mais aussi à avoir eu des échanges réguliers avec leur responsable hiérarchique. Toutefois, plus de la moitié (54 %) considèrent ne pas avoir bénéficié d'un accompagnement suffisant pour cette mise en place du travail à distance depuis le début du confinement. Il est aussi à souligner que 43 % d'entre eux ne disposent pas d'espace de travail adapté, et 48 % sont confrontés à des difficultés techniques. S'ils déclarent avoir des contacts fréquents avec leurs collègues (61 %) et leur manager



Une pratique appréciée mais qui reste à encadrer.

domaine ont été plus qu'enfoncées par la Covid-19, la crise a aussi montré que peu d'acteurs avaient préparé ce fameux PCA, où les préconisations sur la place du télétravail restent d'ailleurs très générales, pour ne pas dire vagues. Dès lors, rien d'étonnant à ce que le recours à ce mode de

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.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

(43 %), ils soulignent malgré tout ressentir une dégradation de la qualité du lien social, qu'ils estiment difficile à maintenir malgré les outils digitaux. Ces quelques bémols, qui n'empêchent pas le télétravail d'être plébiscité, s'expliquent aisément par le manque de préparation avec lequel s'est effectuée la bascule, la durée exceptionnelle de la période de télétravail et le fait que, pour nombre de salariés, elle se conjugait avec la présence d'enfants au foyer, eux-aussi concernés par le confinement. Rien à voir donc avec un télétravail « normal », de quelques jours par semaine et le plus souvent en période scolaire. Ce qui n'a pas freiné d'autres organismes pour, au contraire critiquer fortement le télétravail et plaider avec plus ou moins de subtilité pour limiter le recours à sa pratique.

Parmi eux, le Groupe d'études géopolitiques (GEG), think tank très sélectif fondé à l'École normale supérieure de Paris, et comptant dans ses rangs hauts fonctionnaires et diplômés des grandes écoles qui constituent l'essentiel de la haute administration et du gratin de la sphère économique. Dans une note publiée le 1er mai, le GEG feint de s'interroger : « L'une des conséquences du confinement sera peut-être, à travers la création de nouvelles habitudes, la généralisation du télétravail ». L'auteur envisage les impacts du télétravail dans plusieurs domaines, souvent pour mieux en pointer les inconvénients. Ainsi, le gain serait d'abord environnemental, avec une réduction des déplacements -domicile/travail ou professionnels-, permettant une diminution des émissions de gaz à effet de serre. Attention cependant, prévient l'étude, le télétravail n'est pas neutre sur l'environnement, les infrastructures de réseau qui le rendent possible sont également polluantes. Comme si 8 heures de travail sur ordinateur, qui seraient de toute façon réalisées au bureau, étaient aussi polluantes qu'un Paris-Nice en avion... Le GEG s'inquiète aussi que moins de demande pour les transports puisse déboucher dans une réduction des investissements dans les infrastructures, au risque de renforcer les inégalités territoriales. Le télétravail mettrait donc en péril l'aménagement du territoire. L'idée que ne plus faire dépendre le lieu d'habitation du lieu de travail favoriserait une nouvelle répartition de la population n'est d'ailleurs pas évoquée.

Des critiques orientées



Le télétravail, un gisement d'économies ?

Les bénéfices du télétravail en termes écologiques sont pourtant difficilement discutables. Les dirigeants d'entreprise ont pu constater que les outils numériques fonctionnent et que les gens travaillent vraiment. Avec 20 à 30 % des salariés pouvant basculer en télétravail, des réductions de surfaces de bureaux loués sont largement envisageables. De nombreuses entreprises y pensent déjà, considérant les gisements d'économies que cela permettrait. A titre d'exemple, la cli-

matisation des bureaux représente en France environ 27 millions de tonnes équivalent pétrole et 13 % de leur consommation énergétique. Les Français parcourent environ 90 milliards de km par an à 80 % en voiture pour leur trajet domicile bureau qui représentent environ 6 millions de tonnes équivalent pétrole. Pour FO Métaux, qui considère l'industrie comme un allié de la transition écologique, pointer la

question de l'environnement pour mieux avancer ensuite des arguments contre le télétravail procède au mieux d'un certain simplisme ou, pire, d'une malhonnêteté intellectuelle consternante. D'autant que la suite de l'étude du GEG laisse rapidement apparaître une préoccupation qui guide trop de décisions managériales et économiques depuis plusieurs décennies : le profit. C'est là qu'intervient une nouvelle figure, inventée par l'économiste suisse Richard Baldwin : le télé migrant.

L'idée est simple : les salariés qualifiés auraient jusqu'ici été protégés des effets de la mondialisation, mais la donne pourrait changer, de nombreux freelancers compétents, notamment issus des pays du Sud, étant dorénavant capables de rentrer en compétition avec eux. « Mais cette ouverture est peut-être une opportunité, en effet les économies françaises et européennes sont en manque structurel de travailleurs qualifiés dans de nombreux domaines. Les télé migrants sont la chance de démocratiser l'accès à certains services encore trop peu répandus, en particulier dans les plus petites entreprises : programmation, comptabilité, formation, etc. Si les télé migrants augmentent plus vite la taille du gâteau qu'ils n'en divisent les parts alors leur arrivée sera fera sans heurts », énonce l'étude. Les métallos FO riront sans doute jaune de ce scénario magique car nombre d'entre eux ont déjà vu le service R&D de leur entreprise délocalisé en Inde après ses fonctions supports. En outre, la note oublie comme par hasard de parler du seul facteur qui guide réellement la décision des patrons, à savoir le coût du travail, préférant parler de « compétition avec eux », sans préciser qu'elle ne se fera pas à armes égales... Pour celles et ceux qui douteraient de l'orientation libérale de la note, sa conclusion précise bien que « tout protectionnisme numérique qui restreindrait le recours aux télé migrants serait déplacé. »

A la mi-avril, une étude Deskeo montrait déjà après seulement un mois de confinement que 62 % des sondés voudraient faire davantage de télétravail après le confinement mais que près de la moitié redoutait que leur employeur s'y oppose par culture du présentisme (43 %) ou manque de confiance (17 %). C'est exactement ce qu'illustre le GEG après avoir évacué les avantages du télétravail pour les salariés en insistant sur les problèmes liés à l'improvisation de la vaste expérimentation forcée qui s'est déroulée pendant le confinement afin de mieux soutenir qu'il faut les faire revenir dans les bureaux, dans leur propre intérêt. « Le télétravail impose d'arrêter de mesurer la performance au travail en nom-

L'exemple des Pays-Bas

La situation des deux pays les plus en avance sur le télétravail avant la crise, les Pays-Bas et la Finlande, permet quelques enseignements dont les pouvoirs publics et privés français pourraient s'inspirer s'ils souhaitent amplifier cette pratique après le confinement. Par exemple, pour encourager toujours plus d'agents à travailler de chez eux, le gouvernement néerlandais leur verse une allocation qui comprend une compensation mensuelle de 80,23 euros pour l'utilisation de l'espace personnel ainsi qu'une prime d'équipement matériel de 1 815 euros par période de cinq ans. Il est à noter que ces montants sont défiscalisés et peuvent même être transformés, si le salarié le souhaite, en jours de congé, cotisations complémentaires de retraite ou encore en droits à la formation (en plus des droits légaux accordés à chacun). En Finlande, l'administration a constitué une plateforme visant à partager les bonnes pratiques en matière de télétravail, et donc créer une émulation dans le secteur public.



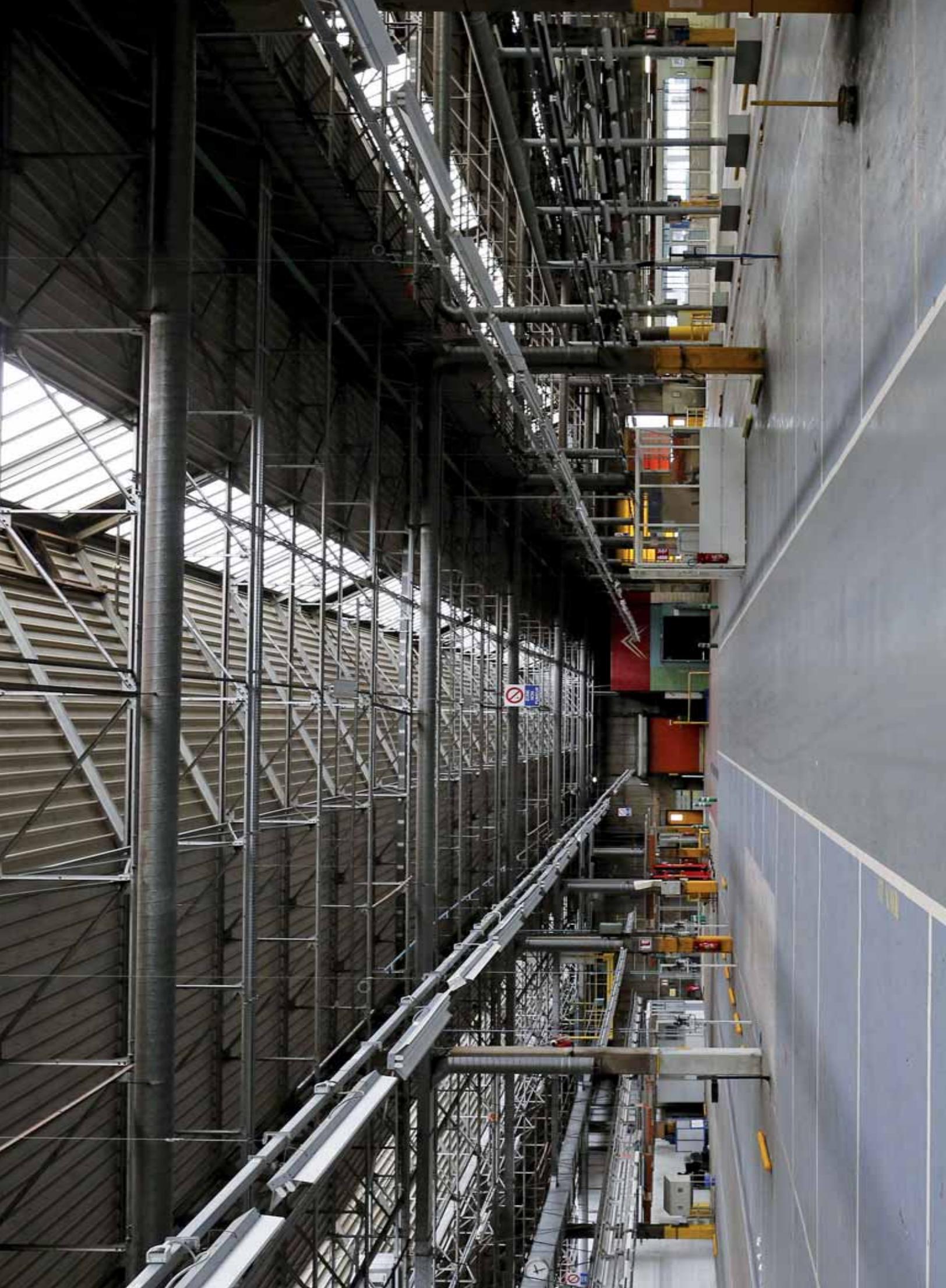
bre d'heures passées au bureau. Fini le pointage et les horaires bien définis pour encadrer les employés et contrôler leur travail », se réjouit le rapport. Autrement dit, le code du travail ne passera pas le seuil du domicile. La suite est encore meilleure puisque l'auteur fait valoir, sans doute ironiquement, que « l'organisation collective des travailleurs et de leur demandes légitimes, que cela passe par un syndicat ou une association du personnel, a plus de mal à se faire à distance ». De toute façon, « les employés en télétravail risquent d'être moins productifs car leur coopération est plus difficile et il est aussi plus dur de contrôler leur avancement ». Dans cette vision paternaliste qui irrigue depuis longtemps les rapports de travail et l'esprit même du capitalisme industriel, il faut cliquer les salariés pour prévenir leur fainéantise naturelle. Nul doute qu'ils apprécieront...

Une pratique gagnant-gagnant

Les bénéfices du télétravail sont pourtant bien réels et si les salariés le réclament, ce n'est pas pour bailler aux corneilles. En 2010 déjà, une étude du cabinet Technologia s'était penchée sur le stress des salariés dans les transports en commun en Île-de-France. Selon elle, 63% des actifs franciliens qui passent une heure et demi par jour dans les transports en commun (le temps moyen par salarié francilien) les considèrent comme une source de fatigue, d'usure, voire d'altération de la santé. D'après Le Parisien, entre 1999 et 2008, le nombre de transports en commun avait progressé de 7 %, quand le nombre de voyageurs avait lui progressé de 25 %. Les utilisateurs de la voiture connaissent les mêmes problématiques en affrontant les bouchons. Qu'il s'agisse d'un gain de temps considérable en évitant les transports, d'une plus grande autonomie ou encore d'une meilleure productivité grâce au calme et à la concentration offerts par un environnement familial, le télétravail a prouvé son efficacité. En avril, un sondage réalisé par Odoxa-Adviso Partners estimait le nombre de salariés en télétravail en France au cours de cette période de crise sanitaire à 5,1 millions de personnes. Cette flexibilité est une excellente nouvelle pour l'économie car elle permet de maintenir une partie de la force productive de la nation, et aussi d'économiser quelques milliards d'aide gouvernementale et d'amortir en partie le choc sur le plan de l'activité. Les bénéfices que tirent le salarié du télétravail – augmentation de son bien-être et de

sa productivité – profitent aussi à l'entreprise. Ce sera aussi presque certainement un facteur d'attractivité pour les entreprises à l'avenir, à en juger par les attentes des salariés en ce domaine. En plus de son efficacité sur le plan sanitaire, notamment en cas de pandémie, les gains à attendre du télétravail, entre autres au plan économique, pourraient permettre de compenser le coût, qui reste à évaluer, d'avancées sur le partage du temps de travail. Le groupe PSA, où FO est majoritaire, l'a bien compris, en annonçant que la présence sur site ne serait prochainement plus que « d'une journée à une journée et demie par semaine, en moyenne » pour les salariés dans le tertiaire, le commercial et la recherche-développement. Après une phase de « coconstruction » avec les organisations syndicales, PSA vise une « mise en place à l'été pour l'ensemble des implantations dans le monde ». Le constructeur n'a d'ailleurs pas caché que, outre le bénéfice pour les salariés, l'opération devait lui permettre de réduire son empreinte carbone et immobilière. Du gagnant-gagnant, en somme.

Si monde « d'après » il doit y avoir, il passera définitivement par une réorganisation des modes de travail. Une grande partie des RH considère aujourd'hui que s'ouvrir au télétravail est une réelle opportunité tandis que s'y opposer serait une erreur, voire une menace. Il est probable qu'une partie d'entreprises et de salariés désorganisés par le confinement assimilent le télétravail au chaos de leur organisation. Et donc se raidissent encore plus. Ceux-là se priveront d'opportunités ou de jeunes talents aspirant à une autre qualité de vie et rateront le tournant d'une certaine modernité.



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

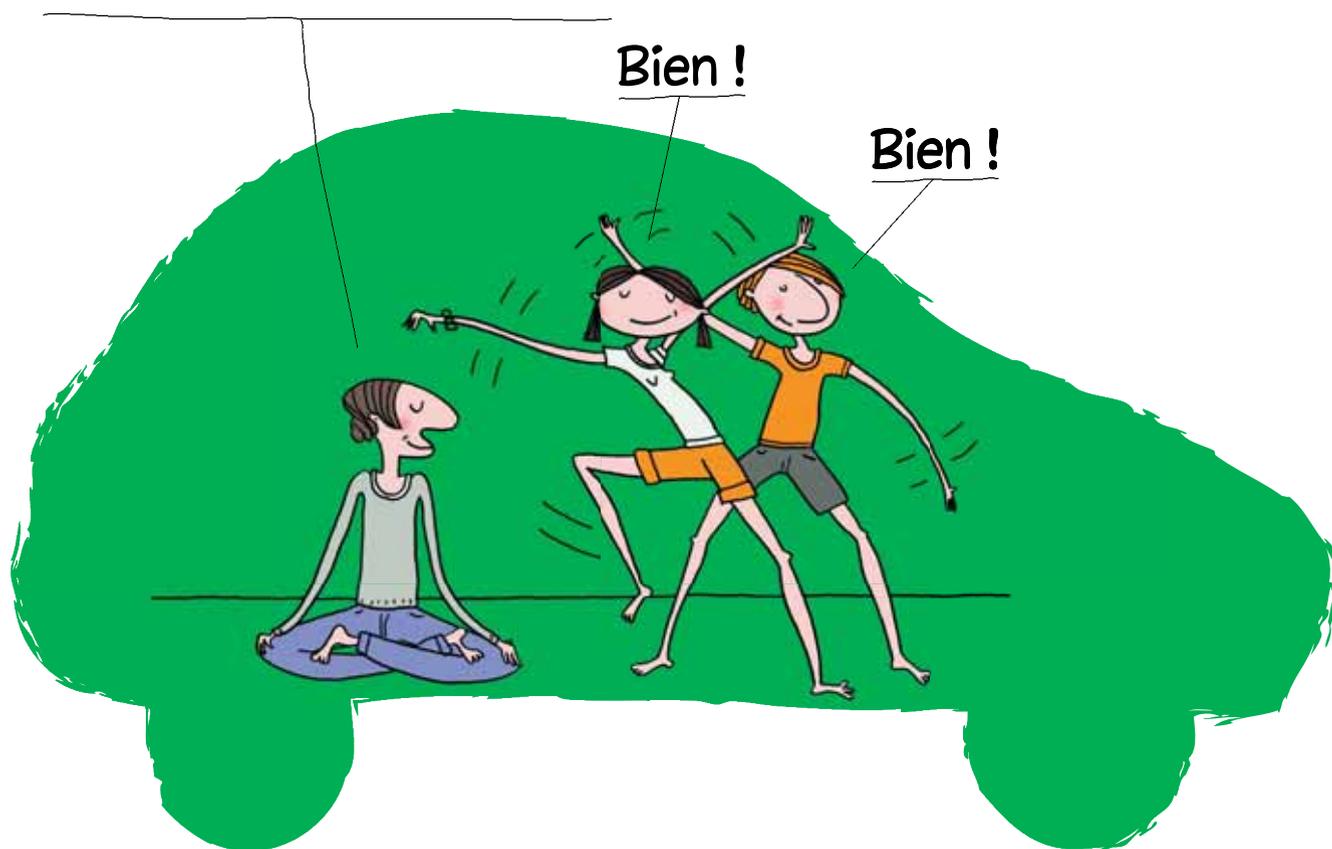
**Pour tout renseignement,
contactez votre délégué FO Métaux**



MUTUELLE SANTÉ

91 % des clients satisfaits*

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : www.irk-auto.com

* Source : étude CSA 2019 auprès des salariés et retraités.



PRÉVENTION **SANTÉ** PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE
IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE

Un impact plus large

Outre le nécessaire encadrement du télétravail par la négociation et la fourniture de solutions numériques adaptées et fiables aux salariés, les entreprises auront aussi à prendre en compte la réorganisation des espaces de travail. Les fameux open spaces vivent peut-être leurs dernières heures. Les espaces de coworking chers à la start-up nation aussi. S'il faut apprendre à vivre avec les risques de pandémie, il faudra aussi distancier là où l'on avait l'habitude de réunir. En permettant des réunions dématérialisées, le télétravail apporte d'ailleurs un nouvel argument en sa faveur.

Mais il faut voir au-delà de ces questions et aussi s'intéresser à l'impact plus large sur le monde du travail que risque d'avoir la pandémie et le confinement qui s'est ensuivi. Comme l'a fait remarquer la Fondation Jean Jaurès, traditionnellement proche de la gauche, les exemples abondent déjà d'entreprises ayant découvert que des échelons hiérarchiques ou des fonctions se révélaient, à la lumière de la crise, proprement inutiles. En fin de course, il est fort probable que l'on découvre que des métiers, des procédures ou des fonctions considérés comme acquis doivent être remis en cause, voire

supprimés. Si destruction d'emplois il y a, ce sera dans des proportions moindres que dans un PSE certes, mais il n'en faudra pas moins accompagner les salariés concernés, car personne ne doit être laissé au bord du chemin, et faire jouer la formation et la reconversion. La question de la redistribution des richesses sera également posée. Comment les grandes entreprises justifieront-elles une rémunération du capital toujours plus élevée si elles laissent de côté les « bataillons » de fantassins qui leur auront permis de survivre à la crise ?

Reste un domaine dans lequel le confinement a montré que certaines pesanteurs seraient difficiles à vaincre. Ainsi de la charge mentale, qui qualifie la situation dans laquelle les femmes sont habituellement celles qui gèrent les deux univers, professionnel et personnel, et supportent donc une fatigue plus importante. Cette inégalité homme/femme, que FO combat au quotidien dans la sphère de l'entreprise, sera plus complexe à prendre en compte dans la sphère privée. Pour autant, comme de nombreux autres éléments, elle ne saurait être laissée en dehors des réflexions et de l'action.

Au-delà du débat sur le temps de travail ou sur les modalités du télétravail, la crise devrait entraîner des modifications plus larges sur le monde du travail.

Bulletin d'adhésion

Je désire adhérer au syndicat FO Métaux le plus proche ou prendre contact avec FO Métaux :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Tél. :

Entreprise :

A retourner à :

Fédération FO de la Métallurgie
9 rue Baudoin - 75013 Paris
Tél. : 01 53 94 54 00

Renault Sandouville : un mauvais coup pour les salariés

Le 11 mai devait marquer le retour au travail après une longue attente pour les métallos de Renault Sandouville, en Seine-Maritime. Mais à cause des manœuvres d'une autre organisation syndicale, le site a fermé à nouveau ses portes avant même d'avoir pu les rouvrir en grand. FO dénonce un procédé malhonnête et prémédité, qui traduit surtout un mépris de l'industrie et de ses salariés.

Alors que le déconfinement devenait une réalité le 11 mai, des dizaines de milliers de salariés attendaient de pouvoir enfin retourner travailler. Parmi eux, les 2 000 salariés et 700 intérimaires du site normand de Renault Sandouville. Dans cette usine, comme dans de nombreuses autres sur le territoire, FO s'était fortement impliquée, au travers de ses équipes, pour mettre en place des mesures de sécurité et de protection sanitaire via un protocole de reprise. A jeu égal avec la CGT chez Renault Sandouville, l'équipe FO emmenée par Fabien Gloaguen s'était d'ailleurs montrée particulièrement exigeante sur le fond. Résultat : depuis le 28 avril, les salariés de Sandouville apprenaient à se familiariser avec la nouvelle organisation du travail pour valider eux-mêmes le protocole sanitaire du Groupe Renault, effectuant une reprise progressive dans le cadre social défini par le contrat de solidarité et d'avenir signé avec FO, la CFDT et la CFE-CGC le 2 avril 2020.

Mais le 7 mai, la machine se grippe. Une ordonnance de référé du Président du tribunal judiciaire du Havre ordonne à Renault de "suspendre la reprise de la production" sous peine d'astreinte de "3.000€ par infraction et par jour de retard". Au cœur du dossier, un détail de procédure : le référé ne juge pas le protocole sanitaire mis en place sur le site mais annule la procédure de consultation-information du

CSE du 23 avril pour des questions de forme, et donc toutes les décisions qui en découlent. Sur le site, c'est la consternation. « Les salariés sont en colère, cette décision de justice on ne la comprend pas. Cette fermeture ne reflète pas ce qu'il se passe sur le site. C'est un problème administratif, on ne parle pas de sanitaire », tempête le délégué FO Fabien Gloaguen. Nous avons participé au CSE malgré le confinement, l'équipe syndicale a suivi de près le protocole sanitaire.

Tous les jours, les métallos FO sont auprès des salariés sur le terrain depuis la reprise et pour l'instant nous n'avons que des retours positifs. Nous estimons que le protocole sanitaire est respecté. »

Pour notre organisation, il s'agit avant tout d'un coup politique. « La CGT avait prémédité son action, fustige le secrétaire fédéral Laurent Smolnik. Elle n'a participé

à aucun CSE, aucune commission de sécurité, aucune commission sanitaire, aucun audit depuis mi-mars, prétextant qu'elle n'avait pas reçu les mails de convocation... alors même qu'elle les a reçus pour participer aux réunions du CSEC dont elle vient d'obtenir l'annulation ! » La décision de justice est d'autant plus effarante qu'il existe un décalage manifeste entre ce qui a été fait et les conclusions du référé, qui ne tiennent pas compte du travail effectué par les élus dans les nombreuses commissions sanitaires et les CSE, dans lesquelles les élus CGT ont choisi d'appliquer la politique irresponsable de la chaise vide. Mariette Rih, déléguée syndicale centrale FO de Renault, pointe également l'attitude irresponsable de la CGT qui, montrant une conception toute particulière de l'intérêt des salariés, « ne veut pas depuis le début que les entreprises de la métallurgie reprennent le travail ». En attendant, il va falloir reprendre la procédure de consultation à zéro et convoquer les élus au CSE et à la CSSCT par huissier (!) puisque les représentants CGT qui y siègent ne peuvent pas être contactés par mail, selon ce qu'ils ont déclaré dans la procédure...

Mascarade

Cette affaire, qui apparaît montée de toutes pièces, laissera des traces mais risque surtout d'avoir de graves conséquences pour les salariés, qui soutiennent massivement la position de FO. Avant la réouverture du site le 22 mai, avec un protocole qui n'a finalement pas changé, ce sont 700 intérimaires qui se sont retrouvés sans travail. Pour l'ensemble des salariés se posaient aussi des questions cruciales : Comment allaient-ils être indemnisés ? Le chômage partiel était-il encore applicable dans cette situation ? Dans quelles conditions ? Quel serait l'impact sur l'activité du site avec une reprise reportée à une date alors inconnue ? Pour FO Métaux, avec un tsunami économique et social qui se profile, c'est l'esprit de solidarité et de cohésion associé à un dialogue social permanent et la négociation qui reste sans conteste l'unique façon de préserver nos emplois, et non une stratégie d'opportunisme sur le dos des salariés. « Aujourd'hui, l'urgence et la priorité est d'appréhender à vivre malgré le COVID-19, conclut Laurent Smolnik. Garantir la santé et la sécurité des salariés, c'est garantir l'emploi. »



L'affaire laissera des traces.

ArcelorMittal : Fos-sur-Mer sur la sellette ?

Les 2 500 salariés du site ArcelorMittal de Fos-sur-Mer ont eu chaud : alors que leur premier haut-fourneau est à l'arrêt depuis le 23 mars, ils ont bien failli voir le deuxième suivre le même chemin, et il a fallu toute la détermination de notre organisation pour l'éviter. Mais pour combien de temps ? La direction d'ArcelorMittal Méditerranée (AMED) a prévenu qu'elle « espère » maintenir le deuxième haut-fourneau en fonctionnement jusqu'en juillet et au-delà mais il semblerait que chaque nouvelle échéance ne soit qu'un sursis de plus, car la vraie question est de savoir comment ArcelorMittal fait face à la crise. Pour le moment, le groupe a réduit ou arrêté des hauts-fourneaux partout en Europe pour maintenir ses prix en attendant que le marché se stabilise. En France, cela s'est traduit par l'arrêt de deux hauts-fourneaux de Dunkerque et la baisse progressive de l'activité de sa cokerie, ainsi que l'arrêt programmé de la cokerie de Sérémange et l'arrêt d'un haut-fourneau à Fos-sur-Mer. « Les prix conditionnent tout, confirme le DSC FO d'AMED David Thourey, et comme nos principaux marchés, dont l'automobile, sont très impactés, impossible de savoir quand l'activité repartira pour de bon. »

Inquiétudes

Derrière la crise, les salariés ne cachent pas leurs craintes quant à l'avenir du site, redoutant qu'il ne soit en concurrence avec les autres implantations méditerranéennes du groupe : Avilès, en Espagne, et Tarente, en Italie. D'autant que cette dernière est la seule à avoir vu ses investissements maintenus (2,1 milliards d'euros sur les six prochaines années) alors qu'ils ont été gelés partout ailleurs par ArcelorMittal. Un nouveau contrat avec les pouvoirs publics devrait même être signé en novembre à Tarente et prévoit une augmentation de la production, à condition que de considérables financements publics soient débloqués. Le 20 mai, la direction d'ArcelorMittal Méditerranée a démenti vouloir réduire la voilure à Fos-sur-Mer, déclarant : « Nous voulons poursuivre les investissements à Fos : l'entreprise continue de s'engager, nous avons aussi besoin d'accompagnement et de soutien pour solliciter les aides auxquelles nos différents projets sont éligibles. (...) Dans ce contexte, l'importance d'un soutien local et régional à une politique de sauvegarde européenne de l'industrie est essentielle. » Les aides publiques devien-

draient-elles un élément de compétitivité ? Pour FO, ce serait inacceptable !

« Fos est un site performant, avec des compétences, une cohérence industrielle et des atouts géographiques et technologiques, mais pénalisé par un manque d'investissements, en particulier sur la dernière décennie, et il ne faudrait pas qu'il soit sacrifié sur l'autel de la crise », martèle David Thourey. Pour le secrétaire fédéral Lionel Bellotti, au-delà d'une meilleure répartition des charges entre les sites, il faut aller plus loin et « créer les conditions d'une concurrence loyale et équitable, sans quoi les aides seront inutiles. » C'est d'ailleurs le sens de la demande qu'il va adresser, au nom de FO, à l'Union Européenne pour défendre la sidérurgie en instaurant des mesures de protection, ce qui passe par un système de taxes, comme cela a été fait l'an dernier avec de bons résultats. « C'est d'autant plus urgent que les producteurs d'acier non européens ont profité de l'occasion pour pénétrer le marché plus profondément », fait-il valoir. Il s'inquiète également de la mise en vente d'ArcelorMittal Construction et assure que « FO sera vigilante à ce que cette société qui comprend 1 005 salariés en France ne soit pas l'enjeu d'une partie de Monopoly. »

Même si le groupe envisage de réduire le recours à l'intérim et de réinternaliser des charges sous-traitées tout en cherchant plus largement des clients pour Fos-sur-Mer, FO dénonce une stratégie qui demeure essentiellement financière et demande à ce que les efforts soient partagés. « Les salariés donnent beaucoup pour maintenir le site, souligne le RSN FO ArcelorMittal Sylvain Ibanez. L'Etat joue aussi le jeu avec les mesures de chômage partiel. Maintenant, il faut que le groupe fasse sa part et soit réellement aux côtés des salariés ! » Dans cette optique, notre organisation demande à ArcelorMittal de permettre aux salariés de monétiser RTT et jours de congés afin de compenser les pertes de salaire liées au chômage partiel. Avec ce dispositif, une journée de RTT permettrait de couvrir la perte de salaire sur six à sept jours de travail...

Malgré le maintien du second haut-fourneau, les salariés d'ArcelorMittal Fos-sur-Mer restent inquiets quant à l'avenir de leur site. Au-delà des pertes de salaires dont FO réclame la compensation, ils redoutent les conséquences d'une crise qui s'annonce longue et douloureuse.



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

De l'auto en stock

Alors que le déconfinement se poursuit avec prudence, le nombre de véhicules attendant preneur dans les concessions automobiles représenterait 4 mois de production pour un montant avoisinant les 10 milliards d'euros, et le marché de l'occasion récent est lui aussi très fourni. Autant dire que le plan de relance pour l'automobile présenté le 26 mai était très attendu par l'ensemble des acteurs de la filière.



Alstom garde la santé

Malgré la crise économique, le fabricant de trains, trams et métros ne constate pas de baisse de commandes. Fin mars, le champion français du matériel ferroviaire a bouclé son exercice 2019-2020 avec des indicateurs financiers en progression. Surtout, il peut se targuer d'une dynamique commerciale positive et, à près de 41 milliards d'euros, son carnet de commandes reste des plus remplis. Si plusieurs projets d'appels d'offres ont été décalés, aucun

client n'a demandé de retarder les livraisons. Une bonne nouvelle pour les 39 000 salariés du groupe dont 9 000 en France, parmi lesquels de nombreux métallos FO. Le rachat de Bombardier, qui doit permettre à Alstom de se maintenir face à la concurrence étrangère, n'est pas non plus remis en cause. Pour autant, le ralentissement général de l'activité économique ne devrait pas complètement épargner Alstom. Des économies ont été décidées, qui passent par le recours à des congés imposés et de l'activité partielle, une réduction des investissements et des charges, une limitation des recrutements.

L'aéronautique dans la tourmente

Le fabricant de moteurs d'avion Rolls-Royce a annoncé le 20 mai la suppression d'« au moins » 9 000 postes du fait de l'effondrement du trafic aérien provoqué par la pandémie de coronavirus, soit près de 17 % de ses effectifs mondiaux (52 000 salariés), essentiellement dans sa branche civile. Dans un communiqué, le groupe s'est justifié en déclarant qu'il devient « de plus en plus clair qu'il faudra plusieurs années pour que le marché de l'aéronautique commercial retrouve ses niveaux d'il y a quelques mois ». Nulle mention n'est faite des problèmes rencontrés sur les moteurs RR équipant les Boeing 787, qui connaissent des problèmes de logiciel et des aubes du compresseur qui se fendillent, et ayant entraîné le rappel de milliers de ces modèles « trent » pour révision... La crise, effet d'aubaine ? Reste que le secteur aéronautique fait face à la pire crise de son histoire. Plus de 45 000 emplois ont déjà été supprimés dans le monde depuis le début de la crise du Covid-19.



Faurecia : passage de relais



Malgré quelques problèmes sur l'ingénierie liés à la délocalisation d'une partie de la R&D, la situation de l'équipementier automobile Faurecia est au beau fixe. Lors de leur coordination de février, les métallos FO ont

donc pu se concentrer sur la mise au point de leur cahier de revendication dans la perspective des NAO avec un objectif : obtenir des résultats à la hauteur des efforts des salariés. Pour cela, ils peuvent compter sur le poids de notre organisation au sein du groupe, à près de 25,38%, et sur une voix forte pour porter la parole des métallos : celle de leur délégué syndical central.

Jusqu'alors, c'est celle d'Eric Ancery qui prédominait. Mais après 18 années au poste de DSC, le moment de la retraite est arrivé et c'est un hommage unanime que

lui ont rendu les métallos FO. Car si notre organisation est aujourd'hui la deuxième chez Faurecia, c'est en bonne partie grâce aux efforts déployés et coordonnés par Eric Ancery, qui a su faire du développement syndical une priorité et un défi relevé. Frédéric Homez et Laurent Smolnik, en plus de lui remettre la médaille de la Fédération, ont salué son action en tant que DSC et rendu hommage à son engagement, sa disponibilité pour ses équipes, sa capacité à négocier habilement et efficacement, son talent à aboutir toujours au bon compromis. Ils ont également souhaité le meilleur à son successeur Frédéric Cesard. Eric Ancery s'est pour sa part exprimé afin de remercier la Fédération et les nombreux secrétaires fédéraux avec lesquels il a eu l'occasion de travailler, mais surtout les métallos FO de Faurecia, avec lesquels il a pu œuvrer pour les salariés dans l'entreprise et développer notre organisation pour porter leur voix toujours plus fortement.

Le secrétaire fédéral Laurent Smolnik a conclu la réunion par un point détaillé sur le secteur automobile, en particulier les normes dont l'évolution est toujours plus rapide, et sur la vaste gamme de thématiques qui sont l'objet de négociations avec notre organisation.

Les métallos FO de Faurecia se sont retrouvés les 11 et 12 février à la Fédération pour leur coordination. Rassemblés autour d'Eric Ancery, qui passait le relais au poste de délégué syndical central à Frédéric Cesard, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, ils ont également fait le point sur leur agenda social.

FPT : la réflexion pour l'anticipation

L'assemblée générale de FPT Bourbon-Lancy a réuni les métallos FO du site le 20 février. Rassemblés autour de leur secrétaire Pierre-Yves Bouiller, en présence de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon, du coordinateur CNHI Olivier Pascot, du secrétaire de l'UD71 François Bucaille et du secrétaire de l'USM de Saône-et-Loire Patrick Martin, ils sont revenus sur la situation de l'entreprise et les problématiques qui occupent les métallos FO.

Site majeur au sein du groupe CNHI, FPT Bourbon-Lancy, qui fabrique des moteurs diesel de grande puissance, est à la peine. Lors de l'assemblée générale du syndicat FO du site, le 20 février, les métallos FO n'ont pas fait mystère de leurs inquiétudes face aux mesures de chômage partiel que connaissent les salariés depuis plusieurs mois, et qui pèsent sur le moral des troupes. Au contact permanent de ces derniers grâce à un travail de terrain quotidien, l'équipe FO réfléchit d'ailleurs sur des mesures d'urgence qui permettraient d'anticiper une nouvelle dégradation de la situation en préservant au mieux les intérêts des salariés et l'industrie. Les bonnes relations avec la direction, guidées par un esprit social des plus constructifs, devrait permettre de construire ensemble des solutions.

Olivier Pascot a évoqué les négociations menées chez FPT par notre organisation avant de laisser la parole au secrétaire de l'UD71 François Bucaille pour un point



sur l'actualité nationale, en particulier le dossier des retraites. Géraldine Nivon a conclu les travaux en exposant la philosophie et la méthode de la refonte en cours du dispositif conventionnel de la métallurgie, puis a présenté le dispositif de formation fédéral au travers de la circulaire publiée en janvier sur le sujet.

Vallourec : sous perfusion

Les métallos FO de Vallourec se sont retrouvés le 10 mars pour l'assemblée générale de leur syndicat à Aulnoye-Aymeries (Nord). Rassemblés autour de leur DSC et coordinateur Franck Verie et du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, ils ont fait le point sur la situation assez préoccupante dans laquelle se trouvent leur site et le groupe.

C'est peu dire que Vallourec traverse une mauvaise passe, et c'était le principal sujet de l'assemblée générale du syndicat FO, le 10 mars. La maison-mère de ce fabricant de tubes sans soudure pour l'industrie pétrolière est en effet endettée à hauteur de 2,2 milliards d'euros et peine à s'en sortir. L'effondrement des prix du pétrole, que l'actuelle crise sanitaire amplifie, a touché de plein fouet la tuberie en réduisant fortement les opérations d'exploration pétrolière et donc la demande pour ses produits. En l'état, il faudrait désendetter massivement et investir tout autant pour préparer l'avenir et être performant. Problème : la situation empêche le groupe de mener de front ces deux opérations, sachant que l'une n'aurait que peu d'effets sans l'autre. Pour sortir de l'impasse, Vallourec a annoncé le 19 février une augmentation de capital de 800 millions d'euros. Le groupe espère ainsi d'accélérer son désendettement, après avoir réduit sa perte nette et sa consommation de cash en 2019. Bpifrance souscrira à cette levée de fonds à hauteur de sa participation (14,6%) tandis que les banques et quelques entreprises partenaires boucleront le tour de table. Il est à noter que l'opération intervient après que le

tude pour tous.» Notre organisation s'inquiète notamment du manque de solidité du plan industriel.

Une coordination plus forte

Pas question, pour notre organisation, que les salariés fassent une nouvelle fois les frais des changements à venir. D'autant qu'au plan social, la situation est tout aussi inquiétante. Entre un turnover déjà très fort et de trop nombreux départs en retraite non remplacés, ce sont les compétences clés de l'entreprise qui fondent comme neige au soleil. Pour les métallos FO, le risque est clair : de nouvelles coupes dans les effectifs menaceraient le fonctionnement même du site. La question de la pérennité de la tuberie est donc posée. FO se tient d'ailleurs prête à faire un droit d'alerte sur la question. Heureusement pour les salariés, le poids récemment acquis par notre organisation, qui a passé le cap de la représentativité au niveau du groupe en 2019 avec la mise en place des CSE et continue de progresser en

termes d'adhérents, lui permettra de veiller et d'agir pour préserver leurs intérêts. L'assemblée générale a d'ailleurs été l'occasion de s'organiser au plan syndical en nommant l'équipe de coordination, les délégués syndicaux centraux ainsi que les représentants au comité de groupe et au comité européen. « FO est en ordre de bataille pour défendre



le groupe ait tenté de restaurer sa compétitivité en taillant fortement dans ses effectifs en Europe au cours des dernières années, et notamment sur le site d'Aulnoye-Aymeries, qui vit au rythme des PSE depuis 2014. « Le résultat, c'est que Vallourec a aujourd'hui moins de contrôle sur ses orientations et que les aspects financiers prennent le pas sur le reste, a analysé Lionel Bellotti. Ses orientations stratégiques demeurent inconnues et suscitent l'inquié-

l'industrie et les salariés, a prévenu Franck Verie. A nous de faire en sorte que la logique industrielle prime sur la logique financière. Nous ne lâcherons rien ! »

L'assemblée générale s'est achevée sur une note douce-amère avec le départ en retraite annoncé de Jacki Marcq, un des piliers de l'équipe FO. Au terme de 28 années de syndicalisme réformiste jalonnées de nombreux mandats, ce métallos FO au parcours riche s'est vu remettre la médaille de la Fédération par Lionel Bellotti avant le pot de départ fraternel.

Télétravail et Covid-19

Le télétravail règne pendant cette période de crise sanitaire. Cette organisation du travail, jusque-là délaissée par nos entreprises françaises, suscite de nombreuses interrogations, voire des inquiétudes.

Quelle est la définition du télétravail ?

Le télétravail est défini par l'article L. 1222-9 du Code du travail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Il peut être régulier ou occasionnel, prendre plusieurs formes et s'exercer en des lieux différents.

Comment le télétravail peut-il être mis en place en entreprise ?

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

La conclusion d'un contrat ou d'un avenant n'est donc dans ces cas, en théorie, plus exigée.

L'accord collectif ou la charte pourront prévoir d'autres modalités d'acceptation des conditions et mise en œuvre du télétravail.

A savoir que, depuis le 1^{er} avril 2018, le télétravail peut être mis en place par un simple accord informel, entre le salarié et l'employeur (loi du 29 mars 2018 réformant l'ordonnance du 27 septembre 2017).

La crise liée au Covid19 a-t-elle rendu le télétravail obligatoire ?

Comme vu précédemment, le télétravail doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur.

Toutefois, « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu né-

cessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »

Ainsi, dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, le télétravail est devenu la règle et s'impose à l'employeur, tout comme au salarié, dès lors que le poste concerné le permet.

L'employeur doit-il respecter les durées maximales de travail ?

Oui, le télétravail ne dispense pas l'employeur de s'assurer du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos.

En matière de télétravail, il faut distinguer d'une part les heures de travail et, d'autre part, les plages horaires de disponibilité du salarié. L'employeur peut ainsi mettre en place un système fiable de décompte des heures de travail (système d'auto-déclaration...). Le pendant est que si le salarié réalise des heures supplémentaires, celles-ci devront lui être rémunérées.

La charge de travail confiée au travailleur devra donc être analogue à celle applicable lorsque le travail est effectué au sein des locaux de l'entreprise.

Pour les salariés en forfait jours, l'employeur doit toujours s'assurer du respect du repos quotidien minimum de 11 heures et du repos hebdomadaire de 35 heures minimum ainsi que des durées maximales.

Qu'entend-on par « heures de disponibilité » ?

Contrairement au travail réalisé au sein des locaux de l'entreprise, le télétravail suppose la fixation de créneaux horaires sur lesquels le salarié doit être joignable.

De ce fait, le salarié, qui gère librement son temps de travail, ne se voit pas contraint d'être disponible en permanence.

Ainsi, en dehors de ces plages horaires, il ne peut pas être sanctionné pour ne pas avoir répondu à son employeur.

L'employeur est-il tenu de fournir du matériel et/ou prendre en charge les frais d'équipement ?

C'est en principe à l'employeur, tenu de prendre à sa charge les frais professionnels engagés par ses salariés, qu'il revient de supporter les frais engendrés par la pratique du télétravail.

Ainsi, la règle veut que l'employeur prenne notamment en charge une part des frais de chauffage, d'électricité, d'internet, de téléphone etc. ainsi que l'acquisition du matériel nécessaire à l'accomplissement de la prestation de travail si celui-ci n'est pas fourni par l'entreprise.

Cette prise en charge peut se faire via le versement d'une allocation forfaitaire couvrant l'intégralité des frais de télétravail ou via le remboursement sur facture.

Reste néanmoins à savoir si cette règle sera maintenue dans le cadre du télétravail imposé pour la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

Que se passe-t-il si un salarié se blesse à son domicile alors qu'il était en télétravail ?

Lorsque le salarié est victime d'un accident alors qu'il est en télétravail, cet accident doit en principe être considéré comme un accident du travail dès lors qu'il est survenu à l'occasion ou par le fait du travail.

L'accident doit, à ce titre, faire l'objet d'une déclaration du salarié à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai de 48 heures de sa survenance.

La question majeure est celle du recueil de la preuve du caractère professionnel est bien plus difficile. En effet, toute la difficulté réside donc dans la preuve de la survenance de l'accident pendant le temps de travail.

La présomption du caractère professionnel de l'accident s'applique selon les règles de droit commun au télétravail dès lors que celui-ci est survenu aux lieux et temps de travail.

A défaut de pouvoir démontrer que l'accident est bien survenu au domicile du télétravailleur pendant son temps de travail, celui-ci se verra privé du bénéfice de cette présomption.

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° 596

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Masque



Si les sommités médicales et le gouvernement nous accordent le privilège d'aller cet été à la plage, et pourquoi pas, suprême bonheur, en « mode statique », finirions-nous l'été bronzés comme cette accorte jeune fille qui visiblement n'a voulu prendre

aucun risque ? Pour faire taire les amis goguenards en justifiant ce hâle un peu spécial, on leur expliquerait alors que le mot « masque », surtout usité en français à partir du XVI^{ème} siècle, vient de l'italien *maschera*, lui-même issu du radical préroman *maska*, qui signifiait « noir ». Telle était en effet la couleur habituelle de ce déguisement sommaire, parfois réduit à un « domino » ou un « loup » (moins connu pourtant que le fameux loup blanc), très prisé par exemple dans la république de Venise. On en trouve comme il se doit maintes références dans les Mémoires de Casanova, à l'image de celle-ci : « *L'action était un jour de carnaval, temps auquel les Vénitiens vont se promener en masque dans la place de Saint-Marc.* »

Si le *masque chirurgical* ou le trop célèbre FFP2 revêtent aujourd'hui d'autres formes et poursuivent un but assurément moins festif, l'objet n'est de toute façon pas dédié à la seule rigolade ou à l'agrément d'un *bal masqué*. Outre les nombreux cas où l'on cherche tout simplement à dissimuler son identité (pour commettre un braquage ou se faire appeler Zorro), on connaît en effet le *masque mortuaire*, moulé sur le visage du défunt (mention spéciale pour celui de Toutankhamon) ou, plus près des préoccupations de certains d'entre nous, le *masque de protection*, comme celui du soudeur. Le *masque à oxygène* nous ramène à l'actualité médicale et le *masque de plongée*, à nos envies de plage.

Lorsque le mot désigne l'expression caractéristique d'un état physique ou émotionnel qui fige les traits du visage, c'est rarement joyeux : on parle surtout d'un *masque de douleur*, de *fatigue* ou encore, dans l'attente cependant d'un événement heureux, du *masque de grossesse*.

Vivement, tout de même, que l'on puisse se *démasquer* un jour, et crier enfin : « *Bas les masques !* »

Mots croisés n° 597

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

Solution du n° 596

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

Horizontalement

A. Permet au chef de se faire mousser. B. Personnage imposant. C. Une idéologie qui tape sur le système. D. Un peu de génie. Achevé d'une balle. Préposition. E. Monsieur au cinéma. Article. Roule à gauche. F. Cardinaux. Fait recette en Provence. G. La fin des haricots. Temps variable. Début d'itinéraire. H. Diplomatie. Descendu en premier. I. Complexe qui a tendance à se développer. J. Quand on n'est plus en affaires.

Verticalement

1. Tuyaux d'alimentation. 2. Tel un cheval avec du son. 3. Une vieille charrue. Dans le cadre. 4. Groupe de rock américain. Maintient la lame inoffensive. 5. À développer s'ils sont abrégés. Chef de l'État. Plaquée en Espagne. 6. Folle d'Hamlet. Tout autour. 7. Elles cassent les oreilles. Surface. 8. Fin de parties. Bénéficie sur le terrain d'une protection spéciale. 9. On peut donc compter sur elles. 10. Prince charmant à embrasser.

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récurrence du cancer



Le programme
«Branchez-vous santé»
vous propose le parcours INM,
un dispositif d'accompagnement
après un cancer, basé
sur les interventions non
médicamenteuses.

Pour bénéficier du parcours INM
contactez le

0 801 801 321

Service & appel
gratuits

Plus d'informations sur
[www.ag2rlamondiale.fr/conventions-
collectives-nationales/prevention](http://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention)



GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris.
Crédit photo : iStock by Getty Image - Getty Image - 052020-89793



AG2R LA MONDIALE

**branchez-vous
santé**