N° 596 mai 2020
N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal

FO Métaux
Notre industrie, nos emplois !

www.fo-metaux.org

Le syndicalisme face à la crise sanitaire

Alors que l'industrie fait face à des circonstances exceptionnelles, la défense des salariés est plus que jamais une nécessité. Les métallos FO sont donc en première ligne, à tous les niveaux, pour remplir leurs missions et être aux côtés des salariés.

PSA - p.18
Les métallos fabriquent des respirateurs

Freudenberg - p. 19
Rapprochement en vue

Métaux de Saint-Nazaire - p.20
Transition réussie

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 :
+0,1 % en mars (-0,1 % hors tabac) ;
+0,7 % en glissement sur les 12 derniers mois (+0,3 % hors tabac).
Chômeurs : *3 576 400*
(catégorie A, publiés le 27 janvier 2020)
Indice de référence des loyers :
130,57 (1er trimestre 2020).
Taux d'intérêt (16 avril) :
-0,44 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Crise sanitaire et économique : les défis de la pratique syndicale 4-16

17 L'actu en bref

Brèves d'actualité 17

18 Actualité sociale

PSA fabrique des respirateurs : une idée des métallos FO 18

19 Actualité syndicale

Freudenberg : rapprochement en vue 19
Benoit Michaud nous a quittés 19

20 Infos

Métaux de Saint-Nazaire : transition réussie 20

21 Vos droits

Les congés payés, une question reposante ? 21

22 Jeux

Des métaux et des mots 22

Et toujours l'information en ligne sur...
www.fo-metaux.com

Protéger les salariés, défendre notre industrie

En cette période de crise sanitaire et de confinement, nous avons adressé le 14 avril un courrier au représentant patronal de la Métallurgie (UIMM) pour lui rappeler que nous avons tous une responsabilité, et que notre priorité en tant que partenaires sociaux de la branche de la Métallurgie est de bien faire comprendre aux chefs d'entreprise qui ne travaillent pas dans les secteurs dits « essentiels » que ce qui prévaut est la santé des salariés. Face à cette pandémie, nous devons respecter les consignes de confinement du monde médical en laissant le plus de monde chez soi car cela reste la meilleure solution pour sauver des vies.

Pour les secteurs non essentiels, nous lui avons proposé, au lieu de se précipiter dans des reprises d'activités, de veiller et d'anticiper avec les chefs d'entreprise sur plusieurs mois une reprise progressive de l'industrie. En effet, nous savons, et nous en sommes conscients, que pour la trésorerie des entreprises, pour l'investissement et la recherche, il faudra bien à un moment donné reprendre toutes les activités industrielles. Tout comme nous savons tous que l'industrie ne redémarrera pas du jour au lendemain. Aussi, selon les secteurs, il serait bon d'essayer d'anticiper par paliers et sur plusieurs mois ces reprises en changeant les process de fabrication et l'environnement pour la santé. Il nous faut dès maintenant repenser l'organisation du travail, le temps de travail lui-même, pour mieux le partager entre les salariés et éviter les pertes d'emplois pour la survie de toutes les entreprises.

Nous avons indiqué à l'UIMM que nous devons toutes et tous faire des efforts pour soutenir et aider notre industrie, maintenir les emplois et éviter les licenciements. C'est pour cette raison que nous avons accepté la déclaration commune du 20 mars et accepté de négocier et signer l'accord national du 3 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Nous souhaitons également, en termes d'exemplarité, que les chefs d'entreprise fassent des efforts en ne versant pas les dividendes aux actionnaires et, déjà à l'instar de quelques-uns, présidents de groupe et de leurs comités exécutifs, qu'ils diminuent leurs rémunérations.

Dans notre courrier, nous avons également livré notre réflexion afin d'essayer de contribuer à la reprise de l'industrie face à une crise sanitaire inédite, qui se traduit par un drame humain et un bilan insupportable en termes de décès. Nous nous devons de ne pas subir et d'anticiper ce qui pourrait être également un drame industriel. Nous avons toujours pris nos responsabilités, mais il faut faire attention et éviter les déclarations abusives comme celle du Medef prétendant vouloir faire travailler davantage les salariés. Nous pensons aussi que le modèle économique mondial et européen doit être repensé en mettant au cœur l'humain avant la seule logique financière. Notre pays ne doit plus subir les cures régulières d'austérité qui nous ont conduits « droit dans le mur » dans de nombreux domaines, sans compter certaines réformes néfastes. Les gouvernements successifs ont cassé notre système hospitalier et ils portent une lourde responsabilité face aux conséquences de cette crise sanitaire.

En ce qui nous concerne et au niveau de notre branche, nous avons proposé à l'UIMM de nous poser collectivement la bonne question des relocalisations indispensables à l'approvisionnement de nos filières et au bon fonctionnement de notre industrie. Tout comme nous nous devons de veiller sur un plan industriel à l'indépendance de notre pays pour protéger humainement les citoyens et les salariés. Il faut à notre avis redévelopper l'industrie car elle a été trop souvent, à notre goût, abandonnée au profit du court terme.

A la Fédération FO de la Métallurgie, nous avons une priorité, protéger les salariés, et un double objectif, préserver les emplois et défendre notre industrie. A ce titre, notre slogan : « *Notre Industrie et nos Emplois* » reste plus que jamais d'actualité.

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

Crise sanitaire et économique :
les défis de la pratique syndicale

Alors que le Covid-19 a mis la France à l'arrêt et son économie à plat, de nombreux salariés se rendent encore tous les jours sur leur lieu de travail. Parmi eux, ou à leurs côtés, les métallos FO. Si l'exercice de leur mandat syndical n'est pas aisé en ces temps de crise, il demeure essentiel. Au-delà des aspects du quotidien des salariés et des revendications de notre organisation, tant sur le terrain qu'à plus haut niveau, les conséquences du confinement, avec la crise économique annoncée, doivent être anticipées. C'est tout un mode de fonctionnement qui doit être repensé. La réflexion est en cours. Survivra-t-elle au déconfinement ?

Les chiffres donnent le tournis. Sur le plan humain d'abord, avec près de 17 000 morts en France à la mi-avril (près de 140 000 décès au niveau mondial et plus de deux millions de personnes contaminées). Mais aussi au plan économique : le PIB s'est effondré de 6 % de janvier à mars selon la Banque de France, soit la pire performance trimestrielle depuis 1945, et il pourrait perdre 8 % sur l'année ; 9 millions de salariés sont concernés par le chômage partiel ; le marché automobile français a chuté de 72,2% en mars et devrait baisser de 20% sur l'année, une réduction inédite des cadences d'un tiers chez Airbus, alors que son concurrent Boeing a suspendu l'intégralité de sa production… L'industrie est particulièrement touchée par les conséquences de la pandémie, mais le tableau est loin d'être homogène.

Une constante cependant : les métallos FO sont tous sur la brèche. Dans ces conditions inédites, difficiles et anxiogènes, il leur a fallu se mobiliser pour remplir cette mission qui est aussi une vocation : défendre les salariés et leurs intérêts, au premier rang desquels leur santé et leur pouvoir d'achat. Comme le montrent les témoignages de responsables syndicaux FO issus de tous les secteurs couverts par notre Fédération (voir ci-après) et recueillis dans les premières semaines d'avril, cela n'a pas toujours été sans mal et il aura fallu toute leur détermination, leur force et leur capacité de négociation pour parvenir à mettre en place des mesures appropriées.

Dans de nombreux sites, FO Métaux s'est battue pour la mise en place de protections efficaces.

Combattre les abus

Si certaines entreprises ont joué le jeu, recourant au télétravail lorsque c'était possible ou au chômage partiel, fournissant le matériel de protection (gel hydroalcoolique, gants, masques) et organisant le travail de manière à limiter les risques pour les salariés présents sur les sites, d'autres n'ont pas hésité à ordonner à leurs personnels de poursuivre le travail sans protection, à continuer déplacements et interventions en prenant le risque d'être contaminés, ou encore à imposer RTT, congés et jours d'arrêt avec une interprétation très libre et extensive des dispositions légales en vigueur.

Pour protéger les salariés et, lorsque nécessaire, combattre les abus, les métallos FO, malgré la peur et le danger, parfois même dans les larmes face à la détresse humaine dont ils ont été témoins, ont bien souvent décidé de rester sur le terrain, aux côtés de salariés qui sont aussi des collègues. Arpentant les ateliers et les bureaux pour vérifier le respect des préconisations sanitaires, rassurant les salariés et répondant à leurs nombreuses sollicitations, mais aussi multipliant les réunions d'information et de négociation avec leurs directions sans compter les heures, souvent jusque tard dans la journée, ils ont été en première ligne, au même titre que les caissières, les chauffeurs de bus ou les personnels de santé, bien qu'ils ne bénéficient pas d'une reconnaissance publique de même niveau. Mais dans les sites, les salariés savent et leur sont reconnaissants d'avoir tenu bons.

La protection par la négociation

L'industrie a peiné à s'adapter.

Le résultat de cette activité, c'est d'abord la mise en place de conditions garantissant au mieux la sécurité et la santé des salariés. Ensuite, c'est la signature d'accords en entreprise sur la question du chômage partiel et des jours de congé pour éviter qu'ils ne soient lésés. Au niveau fédéral aussi, l'activité a été plus que soutenue. En plus de répondre aux nombreuses demandes remontant du terrain et d'intervenir à tous les niveaux pour trouver des solutions, l'équipe fédérale et les juristes de la Fédération ont tout mis en œuvre pour parvenir à la conclusion d'accords de branche protégeant les intérêts des salariés. Là aussi, dans des conditions de négociations peu propices aux échanges, faisant parfois tenir deux journées de travail en une seule, ils ont obtenu des résultats remarquables (consultables sur notre site fo-metaux.org, à la rubrique « nos publications »). Alors que le confinement a été prolongé au moins jusqu'au 11 mai, notre Fédération et l'ensemble des métallos FO savent bien que cette étape, bouclée dans l'urgence, n'est que la première d'une longue série. Déjà, dans certaines entreprises, les équipes syndicales se préparent à négocier la prolongation de certains accords, mais parfois aussi s'inquiètent de voir des directions préparer explicitement la reprise de l'activité et l'adaptation aux conséquences d'une crise économique que tous les acteurs, pour une fois unanimes, annoncent comme imminente…

Jean-Yves Poulet, secrétaire du syndicat PSA Vesoul : « Le risque zéro n'existe pas »

« Notre site est toujours ouvert, nous avons une dérogation des pouvoirs publics puisque notre activité est essentielle à la nation : il faut bien que les véhicules des infirmiers, des services de santé ou des forces de l'ordre soient fournis en pièces détachées. Au 1er avril, nous étions encore 1 300 sur le site. Les salariés viennent au travail avec la peur au ventre, car les contaminations continuent. La fermeture n'était pas négociable, mais elle se profile à l'horizon avec le ralentissement de l'activité. Dans ces conditions, j'ai demandé à être présent, à rester avec les salariés, pour m'assurer que tout est fait pour les protéger. L'essentiel de l'équipe syndicale a fait de même et le contact est permanent avec celles et ceux qui sont en télétravail. Cela n'a d'ailleurs pas été simple puisque nous avons commencé cette crise avec un isolement préventif de huit de nos membres, dont plusieurs ont été ensuite testés positifs au Covid-19. Mais nous faisons tout pour mener à bien notre mission syndicale et protéger les salariés. Sur ce point, la direction a joué le jeu et a mis en place un dispositif sérieux : désinfection des postes de travail, lunettes, masques, fiche de température pour chaque salarié, lavage de mains régulier, distance de sécurité, etc. Pour autant, appliquer ces mesures relève de la responsabilité individuelle. Il suffit d'une personne qui ne s'y plie pas pour propager le virus. Le risque zéro n'existe pas et aucune mesure de prévention n'y changera quoi que ce soit. Dans nos contacts avec la direction, nous avons d'ailleurs demandé une prime exceptionnelle pour tous les salariés venus travailler malgré le confinement. Au-delà, la coordination FO PSA continue de fonctionner, ce qui permet d'échanger des informations et de faire remonter les points à négocier en central pour protéger au mieux les salariés. Il faudra plus que cette crise pour nous empêcher de faire notre travail syndical. »

Mondialisation,
la révolution en trompe-l'œil

Derrière les incantations à la solidarité et les avertissements pour préparer les esprits à l'inévitable crise économique qui suivra la fin de la pandémie, une critique et une évolution de la mondialisation sont-elles possibles ? Les pratiques actuelles et les prémisses de celles à venir offrent déjà d'intéressants éléments de réponse.

Dans un nombre écrasant d'entreprises, les métallos FO ont fait face à une volonté acharnée de leur direction de maintenir les sites en activité et de produire à toute force, malgré –ou à cause– des injections gouvernementales quelque peu contradictoires de rester chez soi et, en même temps, de continuer de faire tourner l'économie. FO, suivie par les autres organisations syndicales, réclame toujours que les activités non essentielles soient stoppées. Objectif : protéger les salariés inutilement exposés et concentrer les moyens de protection sur ceux dont la mission est indispensable. Aux États-Unis, Boeing a par exemple suspendu le 7 avril la production de son 787 Dreamliner dans l'État de Caroline du Sud, marquant la mise à l'arrêt de toutes les usines d'assemblage d'avions civils du constructeur en territoire américain. Les salariés affectés et dans l'impossibilité de poursuivre en télétravail ont continué d'être payés pendant 10 jours et ont ensuite eu à choisir entre des prestations proposées par Boeing dans des situations d'urgence ou demander à bénéficier des indemnités chômage pour les situations d'urgence. Le groupe a cependant mis en place un plan de départs volontaires... En comparaison, Airbus a réduit au même moment d'un tiers sa cadence de productions d'avions « pour pouvoir répondre à la demande de ses clients tout en adaptant ses capacités à l'évolution du marché mondial de l'aéronautique face à la crise du coronavirus », selon un communiqué du groupe. L'avionneur européen, qui a dû suspendre ses chaînes d'assemblage de Tianjin (Chine) et de Toulouse en raison de l'épidémie et dont la production des sites de Brême (Allemagne) et Mobile (Etats-Unis) est «temporairement» suspendue, a ainsi réduit sa production mensuelle à 40 appareils pour les A320, contre 60 habituellement, à deux pour les A330 et à six pour les A350.
Rien n'a filtré en revanche concernant l'avenir de

Jean-Charles Ros, secrétaire du syndicat FO Schaeffler : « Nous n'oublierons rien »

« J'ai géré mes activités syndicales en isolement jusqu'au 2 avril, en isolement préventif après avoir été en contact avec des personnes infectées. Malgré une fermeture annoncée par la direction et ce jusqu'au 31 mars, elle a maintenu l'activité en faisant appel au volontariat par le biais d'une prime de 250 €, et prévoyait de rouvrir le site au plus vite. Nous avons rédigé plusieurs courriers pour signaler que les équipements de protection n'étaient pas disponibles et que des cas de Covid-19 avaient été recensés dans l'entreprise, mais la direction a fait la sourde oreille. À quoi bon s'acharner à faire revenir les salariés et les exposer au danger ? Nous manquons de matière première, qui vient de Chine et d'Italie, et nos clients, essentiellement dans l'industrie automobile, sont à l'arrêt... Pourtant, on nous refuse pour le moment le droit de retrait, la direction arguant que rien n'empêche la reprise de l'activité, alors même que nous ne disposons pas de masques en nombre suffisant pour les salariés. Parmi les organisations syndicales, FO est activement présente sur le site alors que nous ne sommes pas épargnés par le Covid 19. Face à l'angoisse des salariés nous devons vérifier les moyens de protection mis en place. Le cas échéant, nous n'hésiterons pas à débrayer. La santé des salariés doit primer sur tout le reste ! Dans ce contexte, nous refusons pour le moment toute négociation avec la direction, qui s'est d'ores et déjà saisie des ordonnances du gouvernement et rêve d'imposer des jours de congés à celles et ceux qui ne sont pas sur site, le tout dans une optique purement financière. Pour info, depuis plus d'une année nous sommes en activité partielle et sortons de négociations RCC. Cette crise laissera des traces ; nous n'oublierons rien ! »

Hélène Martin, DSC Schindler :
« La pratique syndicale de FO est efficace et cela se voit ! »

« La direction générale a bien pris la mesure de la crise et donné les bonnes consignes ; toutefois, il reste certains écarts à solutionner entre la réflexion générale et la réalité du terrain. Le problème réside davantage dans l'application assez inégale des consignes en fonction des directions régionales. Entre ceux qui bénéficient de conditions aménagées, encadrées et préparées et d'un autre côté la facilité de mettre une majorité des salariés en chômage partiel ou une forte injonction à aller sur le terrain sans précaution, en passant par ceux qui sont livrés à eux-mêmes, nous rencontrons tous les types de situation. Les problématiques nous remontent du terrain et nous intervenons auprès de la direction générale pour obtenir des solutions, en s'adaptant aux particularités de chaque territoire. La pratique syndicale de FO est efficace et cela se voit ! Nous avons choisi, après consultation des salariés et des adhérents, de défendre une position conciliant les impératifs économiques et les priorités de santé et de sécurité. Être là pour défendre les salariés est encore plus important que d'habitude, d'autant que notre métier est essentiel pour la nation -on ne peut pas laisser des gens bloqués dans des ascenseurs- et exige donc d'intervenir. L'activité syndicale, dans ces conditions, est extrêmement prenante. Il faut sans cesse s'adapter aux exigences de sécurité. Par exemple, nous avons obtenu que la direction soit permissive sur les temps d'intervention, car il faut s'approprier l'environnement pour évaluer les risques et l'équipement des salariés concernés est plus longue. Au-delà de la crise sanitaire, nous n'oublions pas les revendications des salariés et devons penser à l'après, anticiper les problématiques de demain et réfléchir à tout ce qui devra être mis en place. »

l'emploi. Chez de nombreux sous-traitants aéronautiques aussi, produire demeure l'alpha et l'oméga des sites. Et tant pis si les compagnies aériennes, clientes d'Airbus, vont subir des pertes colossales, peineront à payer les dernières traites des avions commandés et songent en fait à repousser la livraison de leurs commandes. Dans l'automobile, chez Renault, les sites commencent à redémarrer à l'étranger, notamment en Roumanie et en Russie ainsi qu'au Portugal. Pour la France, c'est une reprise d'activité en août qu'a évoquée la direction du groupe, excluant les licenciements… à court terme. Dans beaucoup d'autres secteurs, la logique reste la même : produire vaille que vaille, même s'il n'y a plus personne pour acheter ce qui est produit.

Tous les salariés doivent être protégés.

Relocalisation, la fin d'un tabou ?

Les directions d'entreprise ne confessent la vraie raison de cette fuite en avant que dans un murmure : impossible d'arrêter la machine, sous peine de casser l'ensemble de la vaste chaîne d'entreprises interdépendantes de chaque secteur. La crise met ici en lumière ce que notre organisation constate de longue date et que beaucoup de responsables, notamment politiques, font aujourd'hui mine de découvrir. Quand tout va bien, la mondialisation peut être une force et un avantage : davantage de débouchés pour la production, davantage de sources d'approvisionnement, une mobilité du travail pouvant être un bénéfice tant pour les salariés que pour les entreprises. Certes, elle a aussi des défauts : délocalisation, exploitation de la main d'œuvre des pays pauvres, optimisation fiscale et financiarisation de l'économie sur le dos des salariés. Quand tout va mal, comme c'est actuellement le cas, elle n'a cependant plus aucun attrait et n'appelle plus que des critiques.

« Relocalisation », le terme est en train de devenir politiquement correct après avoir été si longtemps un gros mot, un tabou pour la classe politique. La crise du coronavirus n'a pas achevé ses ravages que, déjà, beaucoup de responsables politiques convergent pour instruire le procès de la mondialisation telle qu'elle est. La période questionne notamment notre autonomie de production dans de nombreux secteurs et l'interdépendance de nos économies financiarisées en temps de krachs boursiers et plus largement la capacité de l'Etat à faire face.

L'aéronautique illustre bien, une nouvelle fois, ces problématiques. L'assemblage des Airbus ne se résume pas aux usines de Toulouse et de Hambourg. Des appareils sortent aussi des usines canadiennes, américaines et chinoises du groupe. Avant crise, le revers de la mondialisation consistait à voir, en cas de contentieux avec les Etats-Unis, des taxes dissuasives imposées aux appareils produits en France mais aussi au Canada. En ce printemps 2020, alors que les échanges internationaux sont à l'arrêt, les risques montrent un autre visage. Ainsi, le seul fournisseur de matériau composite d'Airbus, HMC, se trouve à Harbin (nord de la Chine). Avec la pandémie, l'approvisionnement a été interrompu juste avant que le site de Toulouse ne suspende sa production. Que dire des appareils équipés de réacteurs Pratt & Whitney, dépendants d'une usine au Canada ?

Un système bien fragile

S'il faut maintenir la voilure, c'est aussi que toute fragilisation d'une entreprise la met en position de faiblesse face à un raid mené par des investisseurs peu amicaux. C'est l'autre raison pour laquelle tant de salariés sont à leur poste en pleine pandémie. Si certaines entreprises arrivent à limiter les dégâts, d'autres préparent d'ores et déjà des PSE, et une dernière catégorie s'apprêtent à jouer les profiteurs de guerre et les détrousseurs de cadavres, poussant les feux de la concentration dans certains secteurs. Anticipant la sortie de crise en accumulant de la trésorerie, ces acteurs essaient d'identifier les entités plus petites fragilisées par la situation qu'elles pourraient absorber.

La logique financière que tout le monde dénonce à présent est donc toujours à l'œuvre, dans l'ombre. D'ailleurs, la crise n'a pas ralenti ces opérations de consolidation, comme le montre la poursuite à marche forcée de la fusion entre PSA et Fiat, ou encore la fusion de Raytheon et United Technologies, autorisée le 13 mars par la Commission européenne, qui vient de donner naissance au premier équipementier mondial en défense et aéronautique, promettant une concurrence encore plus féroce au sein de ce secteur dans les années à venir. Pas d'inquiétude pour Airbus: la présence des États français et allemand ainsi que l'interdiction faite de posséder plus de 15 % des parts mettent le géant aéronautique à l'abri des tentatives d'OPA. Pour Renault, le montage est encore plus solide, puisque l'État est actionnaire à hauteur de 15 % et, depuis 2013, dispose de droits de vote doubles qui le mettent en position de force. Cependant, attention ! Au-delà des incantations, ces dernières décennies, l'«État stratège» a plus souvent été spectateur des délocalisations qu'acteur d'une réindustrialisation, si possible écolo-compatible, du territoire. Les appels à rapatrier en France nombre de productions peuvent être plaisants à entendre, mais gare à la victoire culturelle en trompe-l'œil. Comment faire confiance aux pouvoirs publics pour mener cette politique, alors que depuis si longtemps le seul prisme par lequel est considérée l'attractivité de la France est celui du « coût du travail », d'une fiscalité trop importante et trop orientée en faveur de notre modèle social ?

Pour FO, ce sont d'abord la qualité de la main-d'œuvre, donc la formation, et les équipement publics, donc les investissements, la fiscalité, et donc la redistribution des richesses produites, qui doivent faire la force de notre pays. Si la classe politique est à présent unanime à fustiger la « dictature et la mondialisation de la finance », il faudra demain plus que des mots pour redresser le pays, garantir la pérennité des sites industriels et des emplois, au lieu de faire payer aux salariés la facture de la crise, de leur demander toujours plus d'efforts et de nourrir la récession en les envoyant toujours plus nombreux grossir les rangs des chômeurs.

Sylvain Dolza, DSC Airbus Helicopters, Marignane : « Les salariés sont reconnaissants »

« L'annonce du confinement a sonné le branle-bas de combat pour les équipes et depuis nous n'avons connu aucun répit. Alors que tout le monde cherchait à savoir si le site allait ou non rester ouvert et ce qui allait se passer, les délégués syndicaux ont été en première ligne pour informer et rassurer les salariés. FO, dont la priorité est la santé des salariés, a fait le forcing pour obtenir quatre jours de fermeture, afin de sécuriser les postes de travail et de mettre en place les mesures de protection. La direction comptait maintenir 70 % des effectifs en poste, mais nous avons su la ramener à la raison. Aujourd'hui, seul un quart des salariés viennent encore tous les jours et nous sommes à leurs côtés, à quadriller le terrain, à vérifier qu'ils sont en sécurité. Dans le même temps, nous avons passé beaucoup de temps à négocier pour défendre leurs intérêts, et plus particulièrement préserver leur pouvoir d'achat. Grâce à l'édifice social mis en place par notre organisation au fil des années, entre RTT, dispositif de récupération de temps et utilisation du compte épargne temps collectif, Marignane n'a pas encore eu recours au chômage partiel ! Nous avons également mis en place une équipe renforcée dédiée à l'information et la communication pour alimenter notre application mobile MyFO, afin de répondre aux nombreuses sollicitations des salariés. Il faut faire beaucoup de pédagogie car beaucoup ne comprennent pas que le site soit encore ouvert, même si tous sont reconnaissants du travail que nous accomplissons. Les négociations nous prennent également énormément de temps et nous sommes loin d'en avoir fini, car il va falloir s'adapter au fur et à mesure, tant que le confinement se poursuit, mais aussi pour préparer ce qui se passera après. »

La réforme 100 % Santé Ce qu'il faut retenir

Pour un meilleur accès aux soins

Promesse de la campagne présidentielle, le reste à charge zéro va progressivement se mettre en place pour les soins et équipements liés à l'optique, à l'audition et au dentaire. Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'une politique d'accès aux soins menée depuis de nombreuses années par les mutuelles membres du Groupe VYV.

L'action prioritaire menée sur ces 3 postes de dépenses sonne comme une évidence s'agissant d'améliorer l'accès aux soins :

- 6,7 millions de Français renoncent aux lunettes, poste de dépenses dont le reste à charge moyen est de 22% (contre 8,3% de reste à charge moyen pour les dépenses de santé en France).
- 4,7 millions de Français renoncent aux soins dentaires, poste avec un reste à charge moyen de 43%.
- 2,1 millions de Français renoncent aux appareils auditifs, poste où le reste à charge moyen atteint 53%. D'ailleurs, seulement 1 personne malentendante sur 3 est appareillée actuellement.

Une réalité qui s'explique par des prises en charge de l'Assurance Maladie plus faibles sur ces 3 postes que dans les autres domaines du soin et des tarifs fixés librement par les professionnels de santé, et de façon souvent déconnectée du niveau de remboursement.

Le Groupe VYV précurseur dans l'accès aux soins pour tous

Au travers des réseaux de soins, les mutuelles du Groupe VYV ont déployé un dispositif depuis de nombreuses années déjà, pour réguler les tarifs et limiter le reste à charge. Leur pertinence s'en trouve confortée par la présente réforme.

- **La première exigence des réseaux est la qualité des prestations au meilleur prix tout en préservant la liberté de choix du bénéficiaire.** Les professionnels de santé sélectionnés s'engagent sur une charte de qualité et un respect des tarifs négociés. Avec la réforme, le réseau offrira la garantie pour l'adhérent d'une offre sans reste à charge et jouera d'autant plus son rôle de régulateur sur les tarifs libres.
- **Dans ces réseaux, nos adhérents peuvent déjà bénéficier d'offres pouvant aller jusqu'à une absence de reste à charge, tout en bénéficiant du tiers payant.** Notre expertise sur toute la chaîne de valeur des filières santé permet de contractualiser avec les professionnels de santé pour qu'ils continuent à proposer aux adhérents les dernières innovations technologiques et un plus grand choix d'équipements et dispositifs médicaux.
- **Les enjeux d'accès aux soins vont bien au-delà du 100% Santé.** Le Groupe VYV est un acteur mutualiste présent au cœur des territoires. À travers VYV Care, il regroupe plus de 1 000 établissements de soins et d'accompagnement dans les différents domaines du sanitaire, du médico-social et de la distribution de matériel médical. Le Groupe VYV combat également les déserts médicaux en développant la téléconsultation.

Objectif 2022 pour des offres sans reste à charge

Seuls certains soins seront pris en charge à 100%

L'objectif du 100% Santé est d'aboutir à un reste à charge zéro sur l'optique, le dentaire et l'audition d'ici 2022. Le principe repose sur la définition par l'État et les syndicats de professionnels d'un panier de soins sans reste à charge qui doit correspondre à des soins et dispositifs adaptés aux besoins essentiels. Ceux-ci seront **pris en charge à 100% par l'action conjuguée du régime obligatoire et des complémentaires.** Les professionnels de santé ont accepté de plafonner leurs honoraires ou prix de vente sur certaines prestations.

Exemple : le 100% Santé en optique, c'est un choix parmi 17 montures adultes, 10 montures enfants dans 3 coloris uniquement, avec des verres simples ou progressifs et un tarif de monture plafonné à 30€.

La liberté de choix hors du panier défini demeure : à quel prix ?

Chacun restera libre de choisir des soins et prestations en dehors du panier de soins initié par la réforme. Selon les soins, les tarifs seront alors libres ou limités. **La base de remboursement de la Sécurité sociale sera très fortement réduite et les taux de remboursement pratiqués par les complémentaires seront également plafonnés de façon moins favorable qu'actuellement.**

Exemple : hors 100% Santé, la monture sera remboursée 0.05€ par la Sécurité sociale, et le complément pris en charge par la complémentaire santé se fera dans la limite des plafonds autorisés.

Une mise en place progressive et complexe à partir de 2020

- **À compter de janvier 2019 :** les limites de tarifs et les plafonds de remboursement entreront progressivement en vigueur (audiologie puis dentaire dès avril).

  Cependant, les paniers de soins intégralement remboursés ne rentreront en vigueur que l'année suivante.
- **À partir de 2020 :** en optique et pour une partie du dentaire (couronnes, bridges).
- **À partir de 2021 :** les audioprothèses et le reste du dentaire (prothèses amovibles).

La mise en conformité sera un enjeu pour respecter le cadre des contrats dits responsables prévu pour 2020.

Le Groupe VYV accompagne chaque client et partenaire dans la mise en œuvre du 100% Santé

1. **Un bilan social et économique réalisé au regard des impacts de la Réforme 100% Santé.**
2. **Des outils de suivi des prestations santé consommés et du reste à charge observé pour piloter au mieux le bilan social de l'entreprise.**
3. **Des kits de communication et sensibilisation des collaborateurs.**

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : **relation.partenaire@groupe-vyv.fr**

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500JE0ARTLL14UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15

Modèle social français
des bienfaits à redécouvrir

Toujours critiqué, souvent attaqué, l'édifice social français connaît un certain retour en grâce avec la crise sanitaire, montrant à celles et ceux qui en doutaient son efficacité, mais pour combien de temps ?

Onze ans après la crise financière qui a balayé la planète, le monde redécouvre les bienfaits du modèle social français qui permet d'encaisser les chocs de conjoncture les plus violents. Et pourtant, que n'a-t-on pas entendu en période de croissance -de paix, pour reprendre le langage guerrier actuel- sur le mode : un système d'assurance-chômage le plus généreux d'Europe, un régime de retraite par répartition dispendieux qui coûte 4 points de PIB de plus qu'outre-Rhin, une pléthorique fonction publique tricolore plus prompte qu'une autre à se mettre en grève au moindre problème… Il aurait presque fallu s'attendre à un hommage appuyé aux mouvements syndicaux, qui ont contribué à bâtir ce modèle, à la défendre et à le faire évoluer.

Les pouvoirs publics, eux aussi, ont participé à ce concert de louanges et l'ironie de la chose n'a pas échappé aux métallos FO, tant la destruction de cet édifice social, dont le projet de réforme des retraites n'est que la plus récente illustration, semble se poursuivre en temps de crise. L'instauration de l'état d'urgence sanitaire s'est accompagné de nombreuses décisions par ordonnances ressemblant à s'y méprendre à la poursuite du détricotage du code du travail commencé en 2016 par l'actuel locataire de l'Elysée. Si les mesures sont annoncées comme temporaires, de nombreuses incertitudes pèsent sur cette temporalité, comme l'ont montré les analyses de notre service juridique. Nombre d'entreprises ne s'y sont cependant pas trompées et se sont engouffrées dans la brèche pour tenter d'imposer une version toute personnelle du droit du travail aux salariés avant de faire machine arrière et de devoir négocier, le plus souvent sous la pression de notre organisation.

Sous couvert d'unité nationale, plusieurs réformes, notamment celles des régimes de retraite et de l'assurance-chômage, ont été suspendues. Difficile cependant de croire qu'elles ne retrouveront pas une place de choix dans l'agenda parlementaire dès que possible. Toujours cette logique purement comptable à l'œuvre dans tant de domaines, qui a déjà nui à tant de pays et est en passe de devenir le marqueur idéologique d'institutions européennes qui ont eu bien du mal à proposer un début de réponse commune à la crise.

Les pays du nord de l'Europe -Pays-Bas en tête- n'ont en effet pas hésité à reprocher à l'Italie, qui appelait à davantage de solidarité financière, de ne pas avoir su gérer ses finances publiques ni conduire les réformes nécessaires au point d'être maintenant incapable de faire face à la crise du coronavirus. Il fut même question, lors des négociations, de lui imposer, comme condition d'accès aux 500 milliards d'euros débloqués par l'Europe, de mener des réformes après la crise… D'aucuns ont clamé que déboucher sur le dit plan a sauvé l'Europe et ses membres de la dislocation. D'autres, toujours plus nombreux, estiment au contraire que l'ensemble de cet épisode ne constitue qu'un clou supplémentaire dans le cercueil d'une certaine mondialisation.

Stéphane Lale-Demoz, Fives Pillard Marseille : « Une vigilance de chaque instant »

« Près de 80 % de nos effectifs sont en télétravail. Notre direction n'étant pas vraiment adepte de ce mode de travail, nous avons dû négocier pour obtenir gain de cause, mais nous y sommes parvenus. Il reste une vingtaine de salariés sur le site logistique d'Arenc et une quinzaine au siège. Dans les deux cas, nous avons un élu FO sur place, qui vérifie les mesures de santé et sécurité et, lors de notre point quotidien, fait remonter les éventuels manquements, que la direction corrige rapidement. Bien que notre présence dans l'entreprise soit encore récente, nous savons nous faire entendre et respecter, et défendons efficacement les salariés. Nous avons dû taper du poing sur la table lorsque la direction a voulu imposer aux salariés la prise de congés payés ou de récupération sans même négocier d'accord. Nous avons très vite fait comprendre que nous ne laisserions pas passer la manœuvre et la direction a fait machine arrière sur la question. Même si nous arrivons à garder une activité syndicale et que l'entreprise joue le jeu, cela reste une vigilance de chaque instant. J'attends toujours l'attestation de mon employeur qui me permettra de sortir de chez moi pour aller sur site sans risquer une amende, par exemple. Mais comme pour tout le reste, la question devrait être rapidement résolue. »

Wilfried Lang, France Fermeture : « Cette crise a montré aux salariés qui les défend »

« L'usine est à l'arrêt depuis le 17 mars et les salariés sont en chômage partiel. Depuis, 380 salariés sont dans le flou, sans aucune information de la direction, et se tournent vers FO, qui répond à leurs demandes, les informent, les rassurent. De son côté, la direction est surtout préoccupée de relancer la machine au plus tôt et de perdre le moins d'argent possible. Elle a par exemple proposé un accord pour la prise de jours de congé et a voulu y inclure les RTT, qui n'ont rien à y faire, à seule fin d'associer les syndicats et de les rendre comptables d'une décision que les cadres auraient désapprouvée. Il va de soi que nous avons refusé. Nous continuons de défendre les intérêts des salariés, que ce soit en ne signant pas des accords mauvais pour eux, ou en revendiquant que l'entreprise prenne en charge la différence entre la rémunération nette et le chômage partiel, ou en exigeant le versement de l'intéressement. Quant à la reprise, nous nous demandons toujours pour qui nous sommes censés produire puisque 76 % de nos clients sont fermés. La direction prétend avoir commandé des masques en Chine et, en attendant, nous a d'abord proposé d'utiliser les stocks de masques périmés datant de l'épidémie de SRAS de 2009 avant de se rabattre sur les masques des services peinture. Les lingettes et thermomètres ont cependant été réceptionnés. Nous nous assurerons que les mesures ont été prises pour protéger la santé des salariés avant de laisser l'usine reprendre son activité. Les salariés nous font confiance, cette crise leur a montré qui les défend vraiment et se bat pour eux. »

Sylvain Ibanez, RSN ArcelorMittal Méditerranée, Fos-sur-Mer : « Il faut plus qu'une crise pour nous empêcher de remplir nos missions »

Le local syndical avant les gestes barrière…

« Nous sommes très sollicités depuis la mi-mars et l'annonce de la fermeture des établissements scolaires. Depuis, les questions n'ont cessé d'affluer et nous avons tout mis en œuvre pour y répondre. Parallèlement, avec la mise en place du confinement, nous avons dû traiter toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité des salariés –notre priorité du quotidien en cette période de crise sanitaire– et nous organiser pour pouvoir poursuivre notre activité syndicale. Il fallait commencer par montrer l'exemple, en s'assurant de ne pas être plus de deux au local syndical et de respecter les gestes barrières. Ensuite, nous avons continué d'arpenter le site pour aider à la fois l'entreprise et les salariés, s'assurer que les matériels de protection étaient distribués, identifier les postes où le respect des distances de sécurité était impossible et nécessitait donc un aménagement, mais aussi préparer l'après-crise. Dans un premier temps, les salariés ont été étonnés que Fos-sur-Mer ne ferme pas ses portes. Il fallait répondre à la demande de nos clients, mais comme la plupart se mettent eux aussi à l'arrêt, l'activité a fini par ralentir et nous avons été contraints de préparer la mise en veille de nos installations, un arrêt total étant inenvisageable. Car une cokerie ne s'arrête pas, sous peine de ne jamais redémarrer. Nous avons donc aidé à identifier les solutions potentielles et à les mettre en place, ce qui conduira à maintenir des effectifs réduits sur le site et permettra aux salariés de travailler en sécurité. Notre présence permanente est perçue très positivement par les salariés, qui ont de nombreuses questions et nous sont reconnaissants d'y répondre. FO a fait la différence à Fos-sur-Mer et si des solutions justes et adaptées pour tous les salariés ont été trouvées, ils savent que c'est en bonne partie grâce à nous. L'individualisme du début de crise a laissé la place à une nouvelle solidarité, que nous nous efforçons d'entretenir par un contact permanent avec les salariés, au sein de l'équipe et avec la Fédération grâce au téléphone, aux mails et aux vidéoconférences. Il faut plus qu'une crise pour nous empêcher de remplir nos missions ! »

… et après.

EPI
Consignes
Gants
Lunettes
Livret d'Accueil
Formations
Point De Rassemblement
Informations
Casque
Balisage
Signalisation
Réglementation
Dangers
Sensibilisation
Protections
Prévention
Situations à Risque
Santé
Bonnes Pratiques
Règlement Intérieur
Evacuation
Equipement Spécifique
Chaussures De Sécurité
Affichage Des Consignes
Santé Au Travail
Tenue De Travail

[Pour FO, l'humain doit toujours rester au centre de toutes les préoccupations.]

Pour tout renseignement,
contactez votre délégué FO Métaux

FO Métaux

Notre industrie, nos emplois !

apsac

FORMATION DES **REPRÉSENTANTS** DU **PERSONNEL** ET DES **SALARIÉS**

Les enjeux actuels vous contraignent désormais en qualité de représentants du personnel à anticiper pour ne pas subir.

apsac

Tous les représentants du personnel (CSE,CSSCT) trouveront avec l'APSAC une réponse à leurs attentes qu'il s'agisse de former les nouveaux élus ou d'actualiser leurs connaissances.

"Nous vous transmettrons les savoirs et savoir-faire incontournables vous permettant d'être force de proposition, d'alimenter ou bâtir la politique contractuelle et conventionnelle, chère aux fondateurs de l'APSAC."

ASSOCIATION POUR LA PROMOTION SOCIALE ET L'AMÉLIORATION DES CONNAISSANCES

APSAC 9, rue Baudoin 75013 PARIS
Tél. : 09 65 01 11 21- contact@apsac.asso.fr
www.apsac.fr

William Olivo, DS aux aciéries Hachette & Driout, secrétaire de l'USM de la Haute-Marne : « Le syndicalisme est encore plus essentiel que d'habitude »

« Malgré la contrainte du télétravail, je maintiens un contact permanent avec les équipes FO sur le terrain, soit 23 syndicats dans le département. Du fait des restrictions liées au confinement, je ne peux aller voir que celle de mon entreprise. Ces contacts permettent de prendre connaissance des accords et protocoles négociés, d'aider à les améliorer, mais aussi de constater que beaucoup de directions profitent de la crise pour interpréter à leur avantage les nouvelles ordonnances ou le code du travail. Sur la plupart des sites, les effectifs en poste avoisinent les 30 %, mais nous constatons une forte pression des pouvoirs publics locaux pour renvoyer le plus de monde possible sur les sites et éviter le recours à des mesures de chômage partiel, comme si l'Etat n'osait pas dire qu'il n'avait pas les moyens de les financer et en faisait payer le prix aux salariés. Les fonderies ne font pourtant pas partie des entreprises dont l'activité est essentielle à la nation… Les remontées de terrain montrent que beaucoup d'entreprises se contentent du minimum concernant la protection des salariés, ne proposant des masques que sur demande ou interdisant les douches au prétexte que leur désinfection n'est pas garantie. Chez Hachette & Driout, seuls les volontaires sont présents. FO y est majoritaire et les salariés suivent nos positions et conseils. Nous étions en chômage partiel pour causes économiques depuis janvier et avons dû batailler pour que les nouvelles mesures prennent en compte la crise sanitaire, afin que les salariés concernés ne soient pas lésés. La défense du pouvoir d'achat est aussi importante en ce moment. Dans les protocoles, nous avons aussi fait en sorte de préserver les salariés fragiles afin qu'ils ne soient pas sollicités pour travailler dans le cadre du volontariat. Nous nous battons sur chaque front et sur chaque dossier, avec l'aide de l'UD et de notre Fédération, et bien souvent les directions doivent reculer. Dans cette période compliquée, notre rôle est encore plus essentiel que d'habitude et les salariés nous en remercient. L'après-crise suscite d'ores et déjà des inquiétudes. Tout le monde a bien compris qu'il faudrait toute notre vigilance et notre détermination pour que ce ne soit pas, une fois de plus, les salariés qui paient l'addition d'une crise dont ils ne sont pas responsables. »

Jean-Luc Sais, DSC Cordon Electronics : « Entre le marteau et l'enclume »

Nous avons tenu un CSE extraordinaire la veille de l'instauration du confinement pour échanger sur le chômage partiel et notre direction était surtout préoccupée par la poursuite de l'activité et le risque de perdre des clients. Ensuite, la pression est montée pour maintenir les salariés au travail. Nous sommes rapidement montés au créneau pour faire valoir que, dans notre activité de SAV, le risque de contagion était majeur, du fait de l'arrivée de nombreuses machines de l'extérieur, et qu'il fallait donc les désinfecter ainsi que nos postes de travail. Les salariés étaient de notre côté, mais la direction s'est braquée et a préféré aller au conflit avec obstination au détriment de nos propositions pour prendre des mesures supplémentaires de sécurité contre le Covid-19. Elle a bien fait comprendre aux salariés que recourir au droit de retrait ne serait pas sans conséquence. Nombre d'entre eux ont quand même choisi de se protéger. Environ un tiers des effectifs était encore présent sur les sites début avril et devait passer en chômage partiel dans les jours suivants. Les points de collecte des appareils que nous entretenons étant fermés, car notre activité n'est pas essentielle au fonctionnement de la nation, la direction a insisté pour que les salariés traitent les machines présentes dans les stocks. Même si nous comprenons les impératifs économiques, ils ne doivent pas primer sur la vie humaine ! Pris entre le marteau et l'enclume, nous faisons tout pour préserver l'emploi et le pouvoir d'achat en même temps que la santé, et maintenons un contact permanent avec les équipes. Néanmoins, cette crise laissera des traces, notamment au niveau social, et nous sommes inquiets pour l'après. »

Karen Davy, secrétaire du syndicat FO Safran Fougères : « Notre présence est nécessaire et reconnue »

« Le lendemain de l'annonce du confinement, les salariés de notre site sont venus travailler dans l'incompréhension, la peur au ventre. Nous avons été très sollicités, face à leurs fortes attentes. C'est sur notre insistance que la direction est venue s'expliquer dans les ateliers et nous avons été informés le soir même que tous les sites du groupe s'arrêtaient pour trois jours, le temps de sécuriser les postes et de mettre en place les mesures de protection des salariés. L'activité a repris progressivement, avec une large partie des effectifs en arrêt, en garde d'enfants ou en chômage partiel. Sur ce dernier point, FO a négocié et signé un accord qui met en place un fonds de solidarité afin d'aider plus de 9 000 salariés à passer la crise pour avril et mai 2020. Une première dans l'aéronautique ! Le travail du CSE se poursuit d'ailleurs à un rythme effréné, avec notre participation active. Pour le reste, les dispositions prises par la direction sont bonnes. Nous avons du gel hydroalcoolique, des thermomètres, l'obligation de prises de température qui sont contrôlées, et le flux des salariés a été organisé, de même que les horaires, de manière à limiter les contacts. Des procédures ont également été instaurées en cas de suspicion de Covid-19 ou d'évacuation sanitaire, contribuant à restaurer le sentiment de sécurité. L'équipe FO est sur le terrain en permanence pour vérifier que tout est bien fait et quand nous faisons remonter un manquement, la direction corrige le tir immédiatement. Notre présence et notre action sont nécessaires, tout le monde le sait et nous en félicite. »

Bertrand Bellanger, coordinateur Valeo et DSC sur le site d'Angers : « Garantir la sécurité des salariés »

« L'activité est des plus réduite chez Valeo Angers, puisque nous ne sommes que 70 à travailler sur les 1 500 salariés que compte habituellement le site. Nous avions une commande de Volvo Suède à honorer pour des optiques, et cette entreprise nous menaçait de pénalités si nous ne livrions pas les produits. En France, les pouvoirs publics ont interdit ce type de procédé, mais voilà ce qui se passe quand des clients étrangers décident de mettre la pression… Nous étions censés fermer au 1er avril, après cette commande, mais la direction pousse pour un redémarrage progressif de l'activité avec un passage de une à trois lignes de production, avec un constat : le site n'a aucun stock et quand l'ensemble de l'industrie repartira, il faudra en avoir à nouveau si l'on ne veut pas être asphyxié. Pour FO, la première des priorités est la santé et la sécurité des salariés, et si nous comprenons parfaitement l'aspect économique, elle doit rester subordonnée à la question sanitaire. Les sites de Sablé et d'Etaples tournent eux aussi avec la même logique et les mêmes problématiques. A Angers, je suis tous les jours présent sur le site, en relais avec deux membres de l'équipe FO, pour assurer un lien permanent avec les salariés, qui sont nombreux à être inquiets. Nous vérifions que les matériels de protection sont disponibles et utilisés, remontons le moral des troupes et sommes là pour faire remonter leurs demandes et les défendre. Ensuite commence la deuxième journée de travail avec la coordination FO Valeo. Nous avons beaucoup d'échanges entre nous et avec la direction. A chaque négociation, nous avançons avec un seul impératif : garantir la sécurité des salariés. »

Jean-Sébastien Seigné, secrétaire du syndicat Airbus Toulouse : « Un engagement total et quotidien »

« Depuis le début de la crise, nous avons négocié sans relâche pour préserver les intérêts des salariés avec en tête deux priorités : leur santé et leur pouvoir d'achat. L'équipe FO s'est également organisée, dans le même temps, pour maintenir une présence permanente sur le terrain. Autant dire que, dans cet engagement total et quotidien, nous sommes plus mobilisés que jamais. Nous avons obtenu la mise en place de mesures de sécurité efficaces et une organisation des équipes de travail permettant de réduire les contacts, ainsi que l'instauration de « shérifs », des personnes qui parcourent les ateliers pour s'assurer de la bonne application des dispositifs sanitaires. Les RVS de FO sont également aux côtés des salariés et les élus en charge de la CSSCT patrouillent tous les jours sur le site. Nous parvenons à couvrir tout le terrain, mais c'est harassant et nous n'y parvenons que grâce au dévouement et à l'investissement des métallos FO. Au plan salarial, nous avons réussi à faire jouer tous les compteurs et dispositifs existants pour maintenir le niveau de rémunération. Nous avons amélioré le chômage partiel en le portant à 92 % pour les non-cadres, notamment grâce à un système de solidarité avec les cadres, car nous sommes tous dans le même avion ! Si les salariés ont eu peur au début, et nous aussi, ils ont été rassurés par tout ce que nous avons fait mettre en place et nous sont reconnaissants de nos actions, mais aussi de notre présence à leurs côtés. »

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

Une nouvelle tête dans le groupe Cahors

L'UD de Toulouse accueillait le 3 mars la coordination du groupe Cahors, spécialisé dans les transformateurs béton équipés, autour du secrétaire fédéral Eric Keller et du secrétaire de l'USM de Midi-Pyrénées Eric Ziegler. Formé de Transfix, à Toulon, où FO est majoritaire, et de Maec, à Cahors, où les métallos FO sont la deuxième force de l'entreprise, le groupe Cahors a récemment fait face à une restructuration importante de son site toulonnais et au départ en retraite de son coordinateur. La réunion du 3 mars a donc permis de nommer Almira Figueredo au poste de coordinatrice, de faire un rappel général sur le fonctionnement et les objectifs de la coordination et de relancer les actions au service des salariés.

Des reprises d'activité différées

Audi compte parmi les constructeurs qui rouvrent graduellement des usines en Europe qu'ils ont été contraints de fermer en raison de l'épidémie de coronavirus. La marque aux anneaux a ainsi recommencé le 15 avril à fabriquer des moteurs dans son usine de Györ en Hongrie. Si plusieurs gouvernements et industriels travaillent à des stratégies de sortie de crise, ils sont aussi nombreux à différer le retour à la normale. Le redémarrage de la production de Fiat en Italie a, par exemple, été repoussé au lundi 4 mai, après que le gouvernement italien a prolongé le confinement jusqu'au 3 mai. Fiat était prêt à redémarrer ses lignes d'assemblage à Melfi, Mirafiori et Atessa le 14 avril, avant que le gouvernement ne prolonge les restrictions de déplacement COVID-19 jusqu'au dimanche 3 mai. "Fiat se conformera aux nouvelles restrictions gouvernementales", a déclaré un porte-parole de Fiat. Aux Etats-Unis, c'est le démarrage de la production de l'usine Toyota–Mazda de Huntsville, dans l'Alabama, qui est différé jusqu'en 2021 en raison de la pandémie. L'usine devait commencer à produire des crossovers pour Toyota et Mazda (150 000 unités pour chacun des deux partenaires). La nouvelle date de démarrage de l'activité n'a pas été communiquée, mais le retard pourrait s'établir à 5 ou 6 mois.

Constellium choisit la France

Même si elle a été prise avant la crise, la décision de Constellium reste une bonne nouvelle : alors que son siège était situé aux Pays-Bas, le spécialiste de la transformation de l'aluminium (né des fusions entre Pechiney, Alcan et Alusuisse) a décidé de le transférer en France, où se trouve encore un bon tiers de ses effectifs et de sa production.

L'industrie dans la lutte contre le coronavirus

Si de nombreuses lignes de production ont été à l'arrêt ou le sont encore, l'industrie n'en a pas moins participé à la lutte contre la propagation du Covid-19. PSA avait donné au 23 mars plus de 335 000 masques de protection aux hôpitaux, services d'urgence, et préfectures en France, tout en conservant un stock pour ses propres salariés. Renault en a offert 120 000, Safran 60 000, Saint-Gobain PAM 18 000, tandis qu'Airbus en acheminait 2 millions de Chine. Autre initiative d'envergure : la production de respirateurs, donc manque cruellement les services de réanimation. Autour du spécialiste Air Liquide, PSA, Schneider Eletric et Valeo se sont lancés la production de 9 600 respirateurs pour répondre à l'urgence dans les services de réanimation, avec un soutien de l'Etat à hauteur de 35 millions d'euros (voir article en page 18).

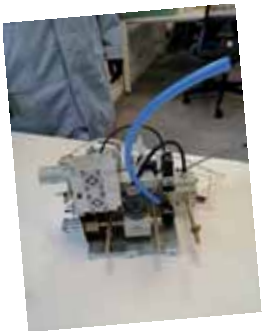
PSA farbique des respirateurs : une idée des métallos FO

D'ici la mi-mai, l'industrie française devrait produire près de 10 000 respirateurs artificiels pour pallier l'actuelle faiblesse d'équipement des hôpitaux en la matière. Pour y parvenir, un consortium impliquant PSA, Air Liquide, Valeo et Schneider Electric s'est mis en place. Derrière l'initiative, une idée de FO…

Lorsque, à la mi-mars, l'Italie a sollicité l'industrie automobile pour aider à la fabrication de respirateurs artificiels, dont manque cruellement le pays, Fiat a répond positivement et plusieurs autres pays, comme le Royaume-Uni ou les Etats-Unis, pouvoirs publics et industriels se sont rapprochés pour lancer des initiatives semblables. En Chine, le constructeur automobile BYD s'est lancé dans le médical dès le 8 février et revendique aujourd'hui la production quotidienne de cinq millions de masques et 300 000 flacons de désinfectant. Et en France ? En ce début avril, PSA a annoncé s'être associé à Valeo et Schneider Electric ainsi qu'Air Liquide pour la production de respirateurs, avec l'objectif de passer de 200 appareils par an à près de 10 000 en un mois et demi.

« Lorsque j'ai vu l'information sur l'initiative italienne, confie Brahim Aït Athmane, délégué syndical FO à PSA Poissy, je l'ai fait remonter à notre Délégué Syndical Central Olivier Lefebvre, qui l'a partagée avec notre direction, laquelle a accueilli positivement l'idée. » Et voilà comment, le 1er avril, une cinquantaine de salariés de PSA Poissy, tous volontaires, ont commencé à travailler sur la fabrication de blocs mécaniques de respirateurs dans un atelier de 1 000m2, tandis que 50 autres prêteront main-forte à la ligne d'assemblage des appareils de l'usine Air liquide d'Antony (Hauts-de-Seine). Valeo, de son côté, apporte son savoir-faire logistique pour coordonner les 100 fournisseurs des 300 composants des deux types de respirateur qui seront fabriqués.

Pour réaliser l'opération, il a fallu concevoir et créer un atelier de montage, mettre au point la chronologie des opérations et le contrôle qualité en partant de zéro. C'est ce à quoi s'est employé Franck Guérin, coach des ateliers de fabrication pour l'appropriation des outils, mais également secrétaire de l'USM78. « Nous allons monter en puissance et comptons bien parvenir à produire 300 sous-ensemble par jour sur huit lignes, révèle-t-il. Nous pouvons être fiers d'avoir relevé le défi. » Et il n'est pas le seul métallo FO impliqué dans l'initiative, loin de là. Pendant que l'atelier prenait forme, une équipe de PSA Poissy est allé chez Air Liquide pour apprendre à fabriquer le fameux bloc mécanique. Chaque jour, six moniteurs ont ainsi été formés par le salarié d'Air Liquide qui maîtrisait le processus. Parmi eux, Stéphane Denis, moniteur sur la ligne de montage groupe avant et militant FO. « C'est un véritable challenge, confie-t-il. Le montage est assez technique, intégralement fait à la main, proche de l'orfèvrerie dans la minutie qu'il requiert. »



Des appareils de haute précision.

Franck Guérin et Stéphane Denis, deux métallos FO de l'auto devenus fabricants de respirateurs.

Les volontaires ne manquaient pas, et il a fallu sélectionner les profils les plus adaptés à ce travail. Comme Franck et Stéphane, tous ont revendiqué leur volonté d'aider et d'être utile en cette période de crise. « Cette initiative traduit l'élan de solidarité et la générosité des salariés de PSA Poissy en cette période si particulière, commente Brahim Aït Athmane. C'est aussi la reconnaissance du savoir-faire et de l'adaptabilité des salariés du site de Poissy, qui avant même l'annonce, a vu des volontaires se manifester par solidarité pour la nation. » Chez Schneider Electric également, l'engagement citoyen est de mise, puisque près de 126 salariés, parmi lesquels des métallos FO, se sont portés volontaires pour participer à l'opération.

Mobilisation générale

A noter également que dans un autre projet baptisé « *Makers for Life* » et coordonné par le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), Renault s'est associé, à une échelle moins industrielle, à Michelin et à STMicroelectronics pour fabriquer 500 respirateurs. Renault a rejoint le projet *Makers for Life* installé à Nantes pour lancer la production de respirateurs artificiels avec l'objectif d'en fabriquer 500 et surtout de démarrer la production avant la fin de la première semaine d'avril. L'industriel a mis à la disposition de l'association sa force d'ingénierie, ses compétences en termes de centrale d'achat et de chaîne d'approvisionnement, ainsi que des locaux pour la mise en production. Enfin, Renault offre à Makers for Life son expertise en matière de conception 3D

Freudenberg : rapprochement en vue

Bien que voisines de seulement quelques mètres, Freudenberg Joint Elastomère (FJE) et Freudenberg Sealing Technologies (FST) sont deux entreprises distinctes. Pour le moment. Car le groupe a décidé de lancer un projet de fusion/absorption dont les contours restent encore flous. La coordination du 13 février a donc été pour les métallos FO l'occasion de faire le point sur ce dossier et d'anticiper au mieux les questions soulevées par un tel projet. Les deux équipes syndicales ont donc procédé à un large échange de vues pour définir une stratégie commune et essayer de mesurer les marges de manœuvre existantes pour négocier avant l'harmonisation sur les questions salariales, les conditions et l'organisation du temps de travail, les instances représentatives du personnel, etc.
Déterminés à obtenir le meilleur pour les salariés en parvenant à harmoniser l'ensemble des droits et acquis par le haut, ils savent que de longues négociations les attendent. Paul Ribeiro les a assurés de l'aide de notre Fédération, notamment pour ce qui concerne les nombreux aspects juridiques du dossier, et a salué la démarche de rapprochement des deux équipes autour de cet objectif commun. « Ce n'est qu'en étant unis que nous serons plus forts et défendrons mieux les salariés que nous représentons », a-t-il martelé.

Les métallos FO de Freudenberg se sont retrouvés en coordination le 13 février à l'Union locale de Langres (Haute-Marne). Réunis autour du DSC de FST Bruno Lecompte et de celui de FJE Jawad El Barni, en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, du secrétaire de l'USM52 William Olivo, du secrétaire de l'UD52 Philippe Cousin et du secrétaire de l'UL de Langres Patrice Delplanque, ils sont revenus sur la situation des deux entreprises, concernées par un projet de rapprochement.

Benoit Michaud nous a quittés

C'est avec tristesse et émotion que la Fédération FO de la métallurgie a appris la disparition de Benoît Michaud, secrétaire du syndicat FO Airbus Nantes, dans la nuit du 5 au 6 avril à l'âge de 52 ans.
Pour les métallos FO d'Airbus Nantes et, au-delà pour tous ceux de l'aéronautique, la soudaine disparition de Benoît Michaud est une épreuve supplémentaire dans une période déjà difficile. De son entrée chez Airbus à Nantes le 3 avril 1989, à ce mois d'avril 2020, son parcours aura été indissociable d'un profond engagement syndical au service des salariés au sein de notre organisation. Successivement élu à la mutuelle de l'entreprise, puis désigné représentant syndical au CE ou encore secrétaire adjoint du syndicat, il était devenu secrétaire du syndicat FO Airbus Nantes en 2018. Son intégrité, son sens de la négociation et du compromis lui avaient permis de rassembler tous les métallos FO pour prendre les rênes de cette imposante structure, après quelques années de pause dans sa vie syndicale, qu'il avait consacré à sa vie professionnelle et à son poste de chef d'équipe.
Son mandat aura été marqué par la préparation du passage au CSE dans des conditions difficiles, avec de surcroît l'impératif de maintenir la position majoritaire de notre organisation sur le site nantais. Le résultat du scrutin de novembre 2019 l'avait montré sans contestation : il avait relevé le défi avec brio. Durant toute la campagne, il avait également veillé à propulser de nouveaux talents sur le devant de la scène, rajeunissant et féminisant l'équipe syndicale, préparant –déjà ! – la relève.
« Il avait toujours un coup d'avance, se souvient, admiratif, son ami Jean-François Knepper, DSC FO d'Airbus Avions Civils, il savait toujours où il allait. Nous n'oublierons jamais son attachement à la justice, aux équipes, aux enjeux de l'entreprise et son engagement pour le syndicat qu'il aura su réformer. » Il laisse le souvenir d'un métallo unanimement apprécié, mais aussi une équipe soudée et reconnaissante, prête à relever tous les challenges qui l'attendent, une équipe qui lui dit un grand « *MERCI !* ».
La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez ont été très touchés et marqués par cette disparition trop rapide d'un militant respecté et dévoué. Ils adressent leurs plus sincères condoléances à celles et ceux qui l'ont connu et aimé, avec une pensée plus particulière pour sa femme Catherine et ses deux filles.

Métaux de Saint-Nazaire : transition réussie

Les métallos FO de Saint-Nazaire se sont retrouvés le 19 février à leur Union locale pour le congrès de leur syndicat des métaux. En présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, ils ont procédé à un large tour d'horizon avant de renouveler leurs instances et de laisser leur secrétaire Claude Arnault passer la main à Sylvain Herisson.

Avec le départ de Claude Arnault, c'est une figure connue et appréciée des métallos FO de Saint-Nazaire qui tire sa révérence. Lors de son dernier congrès des métaux, le 19 février, il s'est réjoui du chemin parcouru et du beau développement de la structure, dont le nombre de sections a presque triplé en à peine une décennie. Face à un environnement de plus en plus juridique et aux attaques dont le syndicalisme fait l'objet, la dernière étant la mise en place des CSE, il n'a pas caché que ses successeurs auraient fort à faire mais il a dit toute sa confiance dans la capacité de notre organisation de continuer de défendre l'industrie et les salariés.

Le rapport moral, nourri par les interventions des métallos, a montré un bassin géographique à la situation contrastée. Chez Airbus, l'activité est florissante mais la médaille a son revers : manque d'investissements et d'embauches rendent la montée en cadence difficile à suivre pour les équipes. Activité au beau fixe également chez SMCT, malgré des pertes sur l'ajustage. Chez Stelia, les métallos FO restent combatifs mais ont connu un léger recul en termes de représentativité. Du côté des Chantiers de l'Atlantique, le carnet de commandes continue de croitre mais le site est, une fois de plus, en vente. Reste que les embauches concernent davantage les cadres que les ouvriers alors que la préservation des savoir-faire demeure essentielle pour notre organisation. Chez Daher, le dialogue social se dégrade et face au plan d'adaptation de l'emploi annoncé par la direction, toutes les négociations avaient été suspendues. Les métallos de Figeac Aero obtiennent du plus au plan social, notamment sur le pouvoir d'achat, mais la stratégie industrielle du groupe suscite des inquiétudes.

Militantisme

Plus largement, les participants ont déploré les effets néfastes du passage au CSE sur la représentation syndicale, marquant leur attachement au réformisme comme outil pour faire face aux exigences de défense de l'industrie et des salariés. Chacun a ensuite tenu à remercier Claude Arnault pour son action à la tête des Métaux, au service des sections et des métallos en général, agrémentant son propos d'anecdotes sur le parcours militant de Claude, qui s'est également vu remettre la médaille de la Fédération avant le déjeuner fraternel. L'assemblée a aussi souhaité bonne chance à son successeur Sylvain Herisson. Paul Ribeiro a conclu les travaux par un point sur le dossier des retraites, la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie et le développement syndical, essentiel pour notre organisation.

Les congés payés
une question reposante ?

Les différentes règlementations intervenues durant la crise sanitaire due au COVID 19 que nous traversons ont chamboulé les règles applicables en matière de congé payés.

Nous vous proposons dans ce numéro d'établir un état des lieux des règles normalement applicables en la matière.

Qui a le droit aux congés payés ?

C'est un droit dont dispose tout salarié. En effet, chaque année tout salarié dispose de congés payés, quel que soit le type de contrat (CDD, Contrat d'intérim, CDI). De même, la durée de son temps de travail (à temps plein ou temps partiel) n'a pas d'impact quant au droit à congé payé.
Un salarié nouvellement embauché peut bénéficier de jours de congés par anticipation avec l'accord de son employeur.

Combien de jours acquiert-on par an ?

Le nombre de jours de congés payés acquis dépend du nombre de jours de travail effectués par le salarié dans l'entreprise.
Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.
Cela correspond à 5 semaines pour une année complète de travail.
Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, c'est une règle encore plus favorable que celle de l'arrondi qui s'applique puisque la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.
L'employeur peut également calculer les jours de congés en jours ouvrés.
Dans ce cas, ce mode de calcul doit garantir au salarié des droits à congés au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables (soit 2 ,08 jours par mois).

Qu'est-ce que la période de référence ?

La période de référence est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours et sert de période pour l'acquisition des congés payés
Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement

Qu'appelle-t-on congé par anticipation ?

Un congé par anticipation est un congé que le salarié prend avant la fin de période d'acquisition (dite période de référence) ;
Depuis la loi du 8 août 2016, le congé par anticipation est devenu un droit, en ce sens que l'employeur ne peut plus refuser la prise d'un tel congé sous le seul motif qu'il est pris par anticipation. Ainsi, un salarié peut partir en vacances avant la fin de la période d'acquisition du moment qu'il a accumulé des jours.

Qu'est-ce que le fractionnement du congé principal ?

Le congé principal composé de 4 semaines consécutives maximum peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés allant du 1er mai au 31 octobre. Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :
- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Le congé principal est alors fractionné, autrement dit, il est pris en plusieurs fois.
Le salarié peut, à ce titre, bénéficier de jours de congés supplémentaires qui sont appelés jours de fractionnement, sous conditions.

Mon employeur peut-il refuser mes dates de congé payé ?

Sous réserve de l'application de l'ordonnance du 25 mars 2020 (due à la crise Covid19), en temps normal, l'employeur peut refuser une demande de départ en congé du salarié (dans le respect des éventuelles dispositions prévues par accord ou convention), mais ce refus ne doit pas être abusif. Les motifs retenus sont les suivants :
- la continuité du service,
- ou une forte activité
- ou des circonstances exceptionnelles.

En cas de refus des dates proposées, le congé devra être pris à une autre date.
L'employeur doit aviser les salariés de l'entreprise de la période de prise de congés 2 mois avant l'ouverture de la période. L'ordre des départs en congés est communiqué sur un panneau d'affichage accessible à tous les salariés.
L'employeur ne peut pas modifier les dates et l'ordre des départs en congés moins d'1 mois avant la date de départ prévue.

Comment est calculée l'indemnité de congé payé ?

D'abord il convient de déterminer l'assiette.
Toutes les sommes ayant le caractère de salaire ou d'accessoire du salaire sont à inclure dans le calcul de l'assiette:
- le salaire de base ;
- la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires;
- les primes de panier et de transport qui ne correspondent pas forcément à des frais réels ;
- la prime d'ancienneté ...

Cette assiette est donc le cumul brut obtenu sur la période de référence.
Ensuite, afin de calculer l'indemnité de congés payés , il faut comparer le résultat de deux modes de calculs :
- La méthode du 1/10 (ou règle du 1/10) : additionner la rémunération brute du salarié de la période de référence pendant laquelle ont été acquis les congés payés et multiplier par 10 % ;
- La méthode du maintien de salaire : il s'agit de calculer le salaire que le salarié aurait perçu s'il était venu travailler (basée sur la « moyenne » du cumul brut).

C'est le résultat le plus favorable au salarié qui doit être versé.
En principe, la comparaison doit se faire à chaque prise de congés et donc à chaque calcul de l'indemnité.

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.

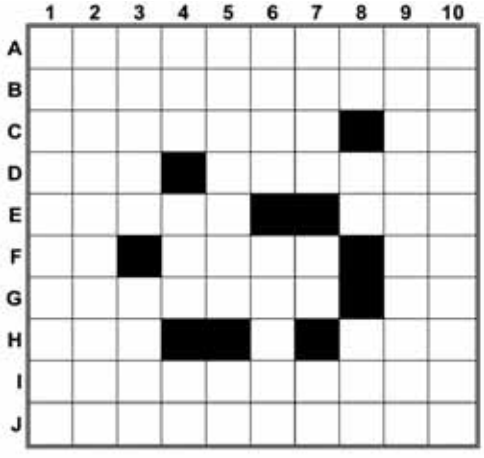
Sudoku

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

Solution du n° 595

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

Mots croisés n° 596



Solution du n° 595

C	O	N	T	A	G	I	E	U	X
A	E	R	O	N	A	V	A	L	E
C	N	■	U	N	I	R	■	T	N
H	O	T	L	I	N	E	■	R	O
E	L	E	■	V	A	■	C	A	P
C	O	K	E	■	G	O	■	M	H
A	G	■	C	H	E	■	T	A	O
C	U	I	R	E	■	C	O	R	B
H	E	M	O	R	R	A	G	I	E
E	S	T	U	R	G	E	O	N	S

Horizontalement

A. Racines destinées au feu. B. Brigade où se distingue certaine héroïne. C. Tunisien de l'est. Grosse pomme renversée. D. L'Âge de glace l'a rendu paresseux. Laisseras froid. E. Divinité grecque. Joua du sifflet. F. Siège à Matignon. Demi-bénédiction. À l'entendre, c'est le repas que bébé préfère. G. Il en est de drôles et de rares. Daech. H. Un filet bien singulier. Pas amateur. I. Quotidien sans nouvelles. J. Elles sont rangées en rond.

Verticalement

1. Ils facilitent un changement d'État. 2. Elle s'adonne aux travaux d'aiguille. 3. Lieu de rencontres. Une fille qui a bien tourné. 4. Cinq à sept. Bien descendue. Faisait quatre à Rome. 5. Convertira en livres. Négation. 6. Trop en désordre pour recueillir des voix. Petite éminence. 7. Bras restant hors du lit. Neuf, mais ancien. Chaîne russe. 8. Tranche de gigot. Positif ou négatif. Quand on est nul aux échecs. 9. Plus qu'un brin de conduite. 10. On les préfère fortes.

Le mot du mois : Amende

Comme il paraît déjà loin le temps où l'opposition livrait à l'Assemblée nationale une bataille d'*amendements* sur la réforme des retraites ! C'était une autre époque, avant le coronavirus qui (à toute chose malheur est bon) semble devoir expédier le projet aux oubliettes. Mais voilà que le mot, en tout cas sa racine, revient en force dans l'actualité avec les *amendes* infligées pour non-respect du confinement ou, suprême affront à l'autorité, défaut d'attestation dérogatoire.

Amender un texte, c'est depuis le XII[ème] siècle le rendre meilleur. Le mot latin dont il dérive, *emendare*, contient en effet la racine *mendum*, avec le sens de « faute » ou « défaut physique » (elle a également donné le verbe « mendier »). Le but est donc de corriger cette imperfection, d'améliorer ce qui en porte la marque. Il n'est dès lors pas étonnant que le verbe désigne aussi l'action de la maréchaussée à l'égard du contrevenant. L'idée reste en effet la même puisque la peine pécuniaire vise, certes à remplir les caisses de l'État, mais aussi à remettre le fautif dans le droit chemin. L'on continue d'ailleurs de s'exprimer ainsi en Suisse romande, où l'on peut entendre un voyageur pester : « *Le contrôleur m'a amendé de 100 francs !* » Il n'y a pas d'équivalent verbal en français de France, et l'on doit ici recourir à la tournure : *infliger une amende.*

Amender un texte, les autres, mais pourquoi pas soi-même ? Oui, l'on peut *s'amender* quand on a reconnu sa faute, et même *faire amende honorable*. C'était jadis une peine infamante pour l'auteur d'un crime, qui devait l'avouer publiquement avant d'être livré au bourreau. C'est aujourd'hui encore faire des excuses publiques, par exemple à l'américaine, tête basse devant les caméras : « *Je suis dévasté par le remords, etc.* »

Pour en revenir finalement à notre contravention, notons qu'elle s'écrivait à l'origine « amande », comme le fruit ; aujourd'hui, bizarrement, on l'appelle plutôt une « prune ».

SYNCEA

Les experts aux côtés des CSE

ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

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

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

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

Siège social : 11-13, rue Charbonnel - 75013 PARIS / Tél. : 01 48 19 25 40 - Bureaux : Paris - Lyon - Rennes

www.syncea.fr

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

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911