LE SYNDICALISTE

ATOME • CAOUTCHOUC • CUIRS & PEAUX • CHIMIE • INDUSTRIES NAUTIQUES • PÉTROLE • PLASTURGIE • TEXTILES • VERRE

FO FÉDÉCHIMIE la force syndicale

Bulletin de la Fédéchimie FO

LE SYNDICALISTE # JUIN 2021 Prix de vente : **1€**

PRÉPARONS LA RIPOSTE !

Licenciements, salaires, conditions de travail....

PARTOUT, LA MOBILISATION PAYE !

Covid 19 : les grands groupes français se sont adaptés.

Depuis 2008, les géants du CAC 40 n'avaient pas connu pareille crise que celle subie depuis le début de la pandémie Covid.

Avec une activité en recul de 15 % et des profits nets en chute de 55 % sur l'année, à 36 milliards d'euros, les grands groupes français ont su s'adapter ce qui leur a permis de rebondir dès le second semestre 2020.

Avec un chiffre d'affaires obtenu à hauteur de 78% à l'international et notamment en Asie, certaines de ces grandes entreprises ont pu « arrêter l'hémorragie » et ainsi permettre au CAC 40 de ne subir qu'une baisse de 7% en 2020.

A titre d'exemple, Saint-Gobain a dégagé une marge record grâce à des prix plus élevés et près de 700 millions d'économies réalisées. Ce qui fait dire aux Echos « qu'alors que la France lève tout juste ses dernières mesures de restrictions d'activité...le CAC 40 évolue désormais sur ses plus hauts niveaux depuis l'an 2000 ».

SOMMAIRE

- **PAGE 2**
  Actualités
- **PAGES 3**
  Edito d'Hervé Quillet
- **PAGES 4-5**
  LA VIE DES BRANCHES
  Télétravail
  Commission handicap
- **PAGES 6-7**
  PETROLE
  INDUSTRIES NAUTIQUES
  La Fédéchimie présente dans les négociations...
  Groupe BENETEAU
- **PAGES 8-9**
  L'affiche du mois
- **PAGES 10-11**
  TEXTILES
  APLIX
- **PAGES 12-13**
  Confédération FO
- **PAGES 14-15**
  3e Congrès IndustriAll Europe
  PLASTURGIE

STAGE FÉDÉRAL 2021

18 AU 22 OCTOBRE 2021 à la FÉDÉCHIMIE

60, rue Vergniaud 75640 Paris cedex 13 - Tél : 01 45 80 14 90 - **mail :** secretariat@fedechimie-fo.fr - **site :** fedechimie-fo.fr

Maintien de tous les sites et de tous les emplois de Ferropem !

Depuis la fusion et l'entrée au capital de Globe, rien ne va plus. Des accords qui faisaient référence, des primes d'intéressement conséquentes et d'une activité soutenue, il ne subsiste aujourd'hui que la menace de fermeture de deux sites, ou plus exactement leur mise en sommeil et le licenciement de plusieurs centaines de salariés. Après avoir subventionné pendant des années l'entreprise, le gouvernement la laisse transférer les compétences vers les Etats Unis et laisse les produits concurrents, fabriqués à bas coût notamment en Chine, alimenter le marché.

Depuis plus d'un an, à tour de rôle, nos camarades sur différents sites ont engagé le combat pour sauvegarder les usines et les emplois dans ce secteur vital pour la fabrication notamment du silicium.

Le 12 juin dernier, devant le site des Claveaux en Isère, la Fédération était présente avec les Unions Départementales FO d'Isère et de Savoie au rassemblement organisé par le syndicat Force Ouvrière du site.

C'est un soutien inconditionnel de toute l'organisation qu'a exprimé la Fédération aux salariés qui n'acceptent pas cette situation. Il ne s'agit ni plus ni moins pour l'entreprise de ré-

duire les capacités de production en France sans chercher véritablement de repreneur pour une activité d'avenir et essentielle à la filière photovoltaïque. Face à de tels comportements, la question de la nationalisation même temporaire sans indemnités ni rachat doit être posée. Pendant des années subventions et exonérations de cotisations n'ont servies qu'à alimenter les actionnaires en dividendes et en aucun cas été réinvesties pour moderniser l'outil de production.

C'est la même situation à laquelle ont été confrontés nos camarades de Carbone Savoie il y a quelques années. Dans ce même secteur d'activité et dans la même situation financière évoquée par l'entreprise, la grève des salariés avec leurs organisations dans l'unité avait permis d'obtenir de l'actionnaire les investissements nécessaires au redressement de l'entreprise et éviter sa fermeture.

Pour FO, la décision de fermeture du site est une décision politique. La preuve de la rentabilité des sites n'est plus à faire !

La Fédération apportera tout son soutien et sera solidaire de ce que les salariés décideront en Assemblée Générale avec leurs organisations pour décider ensemble des voies et moyens à mettre en œuvre, y compris par la grève et l'arrêt des installations, afin d'obtenir le maintien de tous les sites et de tous les emplois de Ferropem !

CHIFFRES UTILES

SMIC au 1er janvier 2021:
10,25 € de l'heure soit 1 554,58 € brut pour 151,67 heures (35 h).

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale du 1er janvier au 31 décembre 2021 : 3 428 €

LE SYNDICALISTE

Juin 2021 - Dépôt légal juin 2021
Directeur de la publication : Hervé QUILLET
Photographies :
Fédéchimie FO - FORCE OUVRIERE
Imprimerie P. Image 75002 : 06 14 65 44 05
ISSN 0756-4376
PRINT IN FRANCE

ÉDITORIAL

Par **Hervé Quillet**, Secrétaire Général

Chers(es) Camarades

Comme vous le constatez, votre journal « Le Syndicaliste » se renouvelle. En effet le Bureau fédéral a décidé de le moderniser et de le rendre plus attrayant afin d'en faire un outil de propagande et de développement. A l'heure de la représentativité légale issue de la loi de 2008 que FO a combattue, et au terme du deuxième cycle électoral après les élections TPE[1], la Fédéchimie FO conforte ses positions mais doit les faire progresser. D'autant que nos résultats participent à la représentativité au niveau interprofessionnel c'est-à-dire de notre confédération FO.

Nous avons choisi d'augmenter le nombre de pages afin de donner plus de place dans le journal aux syndicats et à l'actualité dans nos branches, ce qui permettra un échange d'information entre les syndicats des différentes branches. De nouveaux thèmes seront abordés et le journal paraitra désormais au moins 5 fois par an. Nous espérons qu'ainsi cet outil répondra mieux à vos attentes.

L'actualité en ce mois de juin est marquée par l'arrêt des mesures prises par le gouvernement face à la « 2ème vague » de la pandémie Covid-19. C'est la reprise économique qui est désormais attendue, mais elle semble poussive. Beaucoup d'économistes tablent aujourd'hui sur un retour à la normale et sur un retour au niveau de PIB de 2019 dans deux à trois ans voire plus. La croissance annoncée de 5,75% en 2021 par la Banque de France semble bien optimiste. L'augmentation du coût des matières premières et des carburants, la hausse des prix sur de nombreux produits du quotidien, et l'épargne de précaution, risquent en effet de peser.

Mais surtout nous pouvons craindre de nombreuses faillites d'entreprises – certaines sont déjà annoncées – en dépit des aides publiques qui ont permis de maintenir les emplois et tout ou partie des rémunérations.... mais aussi de grossir les dividendes d'entreprises sans difficultés particulières. La Banque de France prévoit une « tension » sur le marché de l'emploi avec des difficultés de recrutement. Pour notre part nous craignons surtout des vagues de licenciements.

Sans compter d'autres difficultés à venir, car les 40 milliards d'euros attribués à la France par le plan de relance européen l'ont été en échange de « réformes structurelles » à mener.

Nous savons ce que cela signifie : les contre-réformes des retraites et contre-réformes de l'assurance-chômage intervenues ces dernières années ou mois en sont un exemple.

Contre-réformes que FO a combattues et continue de combattre. Sur l'assurance-chômage, réforme imposée par le gouvernement malgré l'opposition de toutes les confédérations, le Conseil d'Etat vient de nous donner raison sur quelques-unes des dispositions les plus néfastes et injustes pour les demandeurs d'emploi. Pour autant il ne faudrait pas croire que l'action en justice peut remplacer le combat syndical car à ce jour cette contre-réforme n'est pas remise en cause !

Crise sanitaire ou pas, nos revendications demeurent et doivent être rappelées constamment à un gouvernement qui fait la sourde oreille (voir notre compte-rendu du CCN dans ces pages).

La Fédéchimie constate que pour beaucoup de salariés la situation est difficile ou inquiétante en ce moment. C'est pourquoi il faut rester vigilants et mobilisés, prêts à riposter face aux restructurations, fermetures d'entreprises et licenciements qui s'annoncent.

Voyez Ferropem menacé de subir la fermeture de deux établissements dans les départements 38 et 73, avec 330 salariés sur le carreau. Bridgestone (62) qui vient définitivement de fermer ses portes après plus de soixante années d'existence privant d'emploi 900 salariés dans un bassin déjà fortement dégradé. Sans compter de nombreux équipementiers automobiles qui tournent au ralenti du fait de la pénurie de puces électroniques fabriquées en...Chine avec un retour à la normale qui n'est pas prévu avant 2022 voire plus tard. Il y a fort à parier que dans les semaines qui viennent, nous soyons confrontés à des annonces dramatiques sur le plan social.

Pour autant, partout, quand il y a mobilisation sur des revendications claires, il y a des victoires pour les salariés.

C'est pour cette raison que la Fédéchimie prendra toute sa place dans la construction du rapport de force interprofessionnel nécessaire pour mettre un terme à cette politique destructrice de tous nos acquis.

Résister ! Revendiquer ! Reconquérir

(1) Nous ferons le point des résultats de ce cycle par branche dans le prochain numéro

Comme pour tous les syndicats, la FEDECHIMIE FO prépare la publication de ses comptes.

Conformément à la Loi N°2008-789 du 20 Août 2008, qui concerne tous les syndicats, la FEDECHIMIE FO a entamé le processus de publication de ses comptes.
Ce mercredi 26 mai 2021, en présence du Cabinet de Commissariat aux comptes AUDICEOS, le Bureau fédéral, après la présentation des comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2020 par le cabinet d'Expertise Comptable SYNCEA, a voté à l'unanimité des membres présents l'arrêté des comptes annuels 2020 ainsi que la proposition d'affectation du résultat excédentaire dans les réserves de la Fédération.
Lors du prochain Comité National Fédéral Extraordinaire du 1er juillet 2021, les membres du CNF se prononceront sur l'approbation des comptes 2021 et l'affectation du résultat.

CAOUTCHOUC

BRIDGESTONE BETHUNE : APRES 60 ANS, CLAP DE FIN !

L'AVENIR DE L'ARTOIS - 3 -

21 Septembre 1961 : Inauguration de Firestone-France à Béthune

OPERATION « PORTE OUVERTE » A FIRESTONE FRANCE

C'est en 1961, le 21 septembre, que Harvey FIRESTONE inaugure son unique implantation française à Béthune dans le Pas de Calais (62).

L'implantation de Firestone à Béthune est économiquement importante car elle génère de nombreux emplois dans une zone déclarée critique (déjà à l'époque) compte tenu de la récession de l'industrie minière.

Au début, l'usine compte 640 employés qui produisent 4 000 pneus par jour. La production monte jusqu'à 12 500 pneus par jour en 1973.

Firestone Béthune est rachetée par l'équipementier japonais Bridgestone en 1988. En 1991, la production passe à 22 000 pneus/jour puis à 25 000 pneus avec 1 300 salariés en 1997 avec le passage en 7/7. Le site en 2011 est l'employeur le plus important de Béthune et le troisième employeur industriel de ce département.

DIX ANS PLUS TARD, L'USINE CESSE SON ACTIVITÉ.

En effet, le 16 septembre 2020, la Direction de Bridgestone, annonce lors d'un CSE extraordinaire la fermeture définitive du site à la fin du 1er trimestre de l'année suivante mettant au chômage plus de 850 travailleurs, après avoir supprimé en août 2019 plus de 100 postes d'intérimaires sur les 148 que comptait l'usine.

Les raisons invoquées sont la surproduction (fausse raison puisque le marché de remplacement est en augmentation constante) et la non-compétitivité de l'usine française, ainsi que la concurrence des marques chinoises ou coréennes produisant des pneus à très bas coût (re-fausse raison puisque ces pneus sont fabriqués dans ces pays et non pas en Europe).

Malgré de nombreuses aides publiques de l'état et de la région, les actionnaires japonais ont décidé de fermer le site béthunois, qui selon eux n'est plus rentable mais surtout avec la volonté affichée d'ouvrir deux autres sites dans les pays de l'est où le coût de main d'œuvre est largement inférieur à celui de la France.

Le syndicat FO présent à Béthune pendant ces 60 années, a défendu jusqu'à la fin les salariés afin que ceux-ci gardent leurs emplois, mais rien n'y a fait, la Direction a décidé de fermer ce site. Et c'est avec rancœur que les syndicats, contraints et forcés, ont négocié et signé le PSE validé par la DIRECCTE en mars 2021.

L'usine a fermé définitivement ses portes le 30 avril 2021.

PÉTROLE

Motul : la mobilisation paye !

La direction de Motul n'avait attribué que 1,1% d'enveloppe en NAO pour les augmentations de salaires et cela malgré une année 2020 réussie tandis que la crise dite sanitaire touchait l'ensemble des salariés.

Elle suivait les recommandations de L'UFIP qui leur préconisait de pondérer l'enveloppe d'augmentation au vu de l'incertitude du secteur dans ce contexte. En prime, certains accords n'avaient pas été respectés en 2020, la société arguant de difficultés.

Mais bien au contraire Motul a surfé sur la crise pour générer un chiffre d'affaire important.

Pendant le 1er confinement, le site de production de Motul VAIRES-SUR-MARNE n'a fermé que 3 jours et les ouvriers de production ont tourné en 3x8 discontinu et certains sont même revenus un samedi matin sur 3 (soit une semaine de 45 heures !

La grogne est montée dans l'usine et à partir du 12 avril nous avons fait circuler un cahier où les salariés pouvaient mettre par écrit leurs revendications.
Après deux semaines nous avons (délégués et membres du personnels) dégagé plusieurs revendications principales :
- Création d'un 13e mois
- Revalorisation des salaires de 3%
- Majorations des nuits et des samedis

Après de nombreuses discussions la grève est votée.
Le mouvement commença le 29 avril dès 6h. Une grande partie du secteur production a suivi (90 %) et d'autres services ont rejoint le mouvement dans la journée.
Faute d'avoir les pouvoirs nécessaires pour désamorcer le conflit la direction locale fait appel à la direction de MOTUL SA dans la matinée. De nouveau, faute d'accord après plusieurs réunions avec une délégation d'élus CSE et membres du personnel, le mouvement se durcit même avec le blocage à l'entrée des camions (citernes, logistique ....)
Celui-ci a été prolongé au lundi 3 Mai.

Dans cette matinée et après une heure de discutions la direction a proposé :
- une prime tous les ans de 1500 € net en incluant quelque conditions (prorata de présence, tonnage ...) pour tous les employés de l'usine.
- une revalorisation des salaires de 1,5%.

La prime a été versée en Mai 2021 sans aucune distinction et dans son intégralité exceptionnellement pour 2021.

Nous avons repris le travail le 3 Mai 2021 dans la matinée.

Beaucoup de combats restent encore à mener mais suite à ce mouvement plusieurs salariés ont décidé de rejoindre le jeune syndicat FORCE OUVRIERE de Motul.

Télétravail : l'amélioration de l'accord national interprofessionnel est indispensable !

La crise sanitaire a provoqué un changement d'échelle et de nature du télétravail des cadres. Celui-ci s'est transformé du jour au lendemain d'une pratique occasionnelle en une modalité de travail à part entière. Le télétravail est devenu pour beaucoup de cadres la seule modalité d'organisation de travail. Selon l'Apec, la possibilité de télétravailler constitue désormais un critère important pour 70% d'entre eux dans le choix d'une entreprise, notamment pour les plus jeunes qui aspirent ainsi à un modèle hybride, mêlant télétravail et présentiel, le plus souvent deux à trois jours par semaine escomptant, par ce biais, gagner en temps et en sérénité.

Cependant si de nombreux cadres satisfaits y ont vu la forme prédominante du travail à venir d'autres déclaraient souffrir d'une expérience contrainte. Et pour cause. Le télétravail forcé ou travail à domicile contraint est à l'opposé du télétravail négocié sur la base du volontariat. Les limites de l'efficacité et les risques en matière de santé d'un recours au télétravail à 100% sont clairement établis. Les cadres qui télétravaillent plus de deux jours par semaine travaillent plus que leurs collègues et travaillent plus souvent le soir. Leurs horaires sont moins prévisibles et plus atypiques débordant après 20h ou le samedi. Le risque pour eux est d'être désynchronisés par rapport à leurs collègues sans pour autant connaître une plus grande autonomie. Le déploiement du télétravail sans régulation comporte ainsi de nombreux risques parmi lesquels le risque d'isolement, de surcharge de travail et d'hyper-connexion. Si les avantages du télétravail sont réels ils sont très vite contrebalancés par une moins bonne santé et de moins bonnes conditions de travail : isolement, risques psychosociaux, troubles musculo-squelettique etc. La perte du lien social est également un danger pour tous les salariés.

Pour les cadres FO la mise en œuvre du télétravail doit donc faire ses preuves au quotidien. Le recours aux outils numériques et au télétravail doit se dégager de la volonté de modifier le processus de gestion et de contrôle pour permette aux cadres une plus grande autonomie professionnelle.

Après l'accord national interprofessionnel sur le télétravail du 24 novembre 2020, la négociation collective doit se poursuivre dans les branches et les entreprises, pour améliorer cet accord national interprofessionnel imparfait en imposant le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, afin d'encadrer le recours au télétravail dans l'intérêt des salariés. La négociation collective doit aussi porter sur les droits du télétravailleur (restauration, matériel de bureau adapté etc.) et la prise en charge des frais liés au travail à domicile (électricité, chauffage, internet etc.).

Commission « handicap au travail » de la Fédéchimie

Un salarié en situation de handicap quel que soit son handicap est un salarié comme les autres avec ses qualifications et compétences, sa force de travail et ses revendications. Il a néanmoins souvent des besoins particuliers liés à son handicap, et peut se révéler plus fragile vis à vis de certaines situations de travail.

C'est pour cela que lors du dernier congrès de la Fédéchimie FO, il a été décidé de mettre en place une commission handicap au sein de la Fédération.

Pour répondre aux questions sur la situation des travailleurs handicapés, un encart spécifique a été créé sur le site internet de la Fédéchimie.

L'objectif des membres de cette commission est d'améliorer la qualité de vie au travail pour tous et de proposer toutes mesures qui peuvent contribuer à éviter le déclenchement ou l'aggravation des difficultés de santé ou de handicap au travail et permettre le maintien en emploi des salariés touchés.

La Confédération FO met également à disposition des salariés et représentants du personnel son site dédié à ces travailleurs en situation de handicap :
https://handicap.force-ouvriere.org/

Celui-ci fournit des informations sur les thématiques :

- Obligation d'emploi dans le secteur privé
- Tour d'horizon du handicap (droits fondamentaux, convention et socle)
- Les interlocuteurs du handicap
- Action de FO
- Le travailleur handicapé
- Le handicap dans l'entreprise et la négociation

Toutes ces informations sont accessibles sur notre site **fedechimie-fo.fr**

EN BREF

Transition énergétique

Les décisions prises aussi bien au niveau national qu'au niveau européen, conduisent vers la fin de la fabrication et de la vente de voitures à moteur thermique d'ici à 2035 ou 2040 en passant par une exclusion progressive des centres-villes à partir de 2024.

Toutes les Branche de la Fédéchimie sont ou seront impactées par ces mesures dites environnementales imposées et qui conduiront à des suppressions d'emploi.

La Fédéchimie, invite, dans toutes les instances où des camarades sont présents à revendiquer dès à présent le maintien des emplois par transformation de ceux-ci vers de nouvelles technologies ou filières émergentes pour éviter la casse sociale et les drames humains qui l'accompagnent !

Les salariés de la branche des Cuirs et Peaux vont garder leurs acquis.

Ce mardi 15 juin 2021, nous avons reçu la notification de la signature d'une annexe à la Convention Collective des Cuirs et Peaux concernant les jours d'ancienneté, les primes d'ancienneté, les indemnités de départs à la retraite et de licenciement. Cette annexe permet aux salariés de cette branche, malgré la fusion de celle-ci avec celle de la Maroquinerie, de préserver leurs acquis après la période de transition (5 ans après la fusion).

Cette annexe a été signée par les quatre organisations syndicales représentatives dans cette branche : FO, CGT, CFDT et CFE/CGC.

PÉTROLE

Après quelques années en section syndicale, et devant le nombre croissant d'adhérents, le nouveau syndicat FO SASCA (Société d'Avitaillement et de Stockage de Carburant Aviation) implanté sur plusieurs des sites de la société passait aux élections. Plus de 80% des salariés se sont exprimés sur les 190 électeurs.

Malgré la présence dans cette entreprise de 5 OS, les listes FO trouvent la légitimité des urnes en finissant 2e Organisation syndicale avec 17%. Une première pour FO dans cette société crée en 2010. Avec 3 élus, FO sera présent et revendiquera pour la défense des droits et l'intérêt collectif des salariés de cette entreprise d'avitaillement détenue par Total et BP.
Nos élus sont présents sur deux des 6 sites de la société (Paris Orly et Mulhouse) et travaillent déjà d'arrache-pied dans leur nouveau mandat.
Pour une première élection, un grand bravo à toute l'équipe FO et au nouveau DS Narcisse LABEAU.

PÉTROLE

Présentation de la branche...

La branche des industries pétrolières couvre les activités d'extraction, de raffinage ainsi qu'une partie des activités de la pétrochimie et de la distribution des carburants et combustibles. Le raffinage transforme le pétrole brut en produits raffinés : carburant pour le transport (diesel, essence, kérosène), combustible énergétique pour le chauffage domestique et la production d'électricité (fioul domestique et fioul lourd) et autres produits à usage non énergétique (lubrifiants, bitumes, bases pétrochimiques). Le pétrole représente 45 % de l'énergie finale consommée en France d'après l'UFIP.

33 200 salariés
- 15 000 en Île-de-France
- 82% dans une Grande Entreprise
- 4% dans les PME de -50 salariés
- 1% dans les TPE de -10 salariés.

250 entreprises
- 450 établissements
- 7 raffineries (dont 1 bio-raffinerie) +1 en Martinique
- 41 Mm_3 de capacité de stockage
- 63 Mt de capacité de raffinage y compris la SARA

1 684 alternants
- 807 apprentis
- 877 contrats de professionnalisation

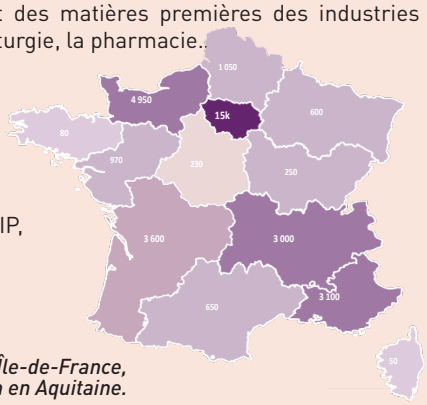
Les différents secteurs :

Le **raffinage** a vu ses marges s'effondrer en 2020 suite à la non utilisation des moyens de transports terrestres et aériens en France et dans le monde à cause de la pandémie.
Le **négoce pétrolier,** dont l'activité principale est la vente de fioul domestique, subit une **concurrence** vive des autres énergies notamment le gaz naturel et l'électricité.
La **consommation de pétrole** et de produits dérivés en France a tendance à baisser.
Le **secteur du raffinage** connaît une dégradation continue de ses capacités depuis dix ans. Celle-ci renforcée par la chute des marges et la mise en place des fermetures de capacités de raffinage (7 raffineries fermées en 10 ans) par les grand majors pétroliers (Shell, BP, Total...)
La balance commerciale des produits raffinés pétroliers est déficitaire :
- **Importation de 40,2 Millions de Tonnes** dont principalement du gazole et fioul domestique (21,7 Millions de Tonnes)
- **Exportation de 23,2 Millions de Tonnes** (fioul lourd)

Nous voyons bien que le choix des fermetures de raffineries est financier et non pas écologique et est, de plus, contraire au maintien de l'indépendance énergétique si bien avancée par les différents gouvernements successifs.
La fin du raffinage français fera s'envoler le coût des matières premières des industries connexes et dépendantes tels que la chimie, la plasturgie, la pharmacie.

Répartitions des salariés :

La très grande majorité des salariés sont dans les grandes entreprises au premier rang desquelles se trouve Total (+14000 salariés sous la CCNIP).
Les rumeurs annonçant la sortie de Total de la CCNIP, mettent à mal le climat social pour l'avenir de la branche et les acquis sociaux de tous les salariés couverts aujourd'hui par une des meilleures conventions collectives nationales



Les salariés de la branche se concentrent en Île-de-France, près des raffineries et enfin en Aquitaine.

INDUSTRIES NAUTIQUES

La Fédéchimie présente dans les négociations pour la branche des industries et services nautiques

Le 15 avril dernier la Fédéchimie FO a adhéré à la nouvelle Convention Collective nationale des Industries et services nautiques. Un représentant FO de SPBI est présent dans la délégation et participe aux négociations de branche, comme à la section paritaire de l'OPCO 2i sur les questions de formation professionnelle (alternance, contrat de professionnalisation, etc)

Signé initialement par la Fédération des Industries Nautiques côté patronal et par la CGC, la CFTC et la CFDT côté salariés, elle remplaçait pour partie la Convention Collective de la navigation de plaisance qui disparait de fait. La Fédéchimie FO voulait attendre la fin des négociations sur le travail posté (chapitre qui n'avait pas été repris dans la nouvelle version) avant de se prononcer sur la Convention Collective nationale dont il avait été entendu que la réécriture serait à droit constant.

Les revendications présentées par FO portant sur la majoration de l'heure de 5h à 6h pour ceux qui n'ont pas la reconnaissance du statut de « travailleur de nuit », sur l'extension des dispositions concernant la santé prévue pour les travailleurs de nuit aux autres travailleurs postés ainsi que l'intégration de dispositions permettant la dégressivité de la baisse de rémunération en cas de « dé-postage » n'ont pas été reprises par la chambre patronale. Pour autant, les dispositions antérieures ont été maintenues.

Pour cette raison, FO a signé l'accord portant sur le travail de nuit, posté et en équipe de suppléance mais a refusé de signer l'accord instituant les « contrats de chantier ou d'opération », véritables CDD permanents. De la même manière FO n'a pas signé l'accord salaire (signé par CFDT et CGC) qui revalorise la grille de 0,8 %.... sauf pour les premiers échelons cadres pour lesquels la revalorisation est de 2 % !

Groupe BENETEAU :

Conditions de travail -> dégradées Résultats financiers -> ça roule pour la direction !

A l'évidence, les résultats en termes de chiffre d'affaires ne se reflètent pas sur les conditions de travail, et les salariés s'interrogent sur leur avenir. La saisonnalité de l'activité ne date pas d'hier et est pourtant de moins en moins anticipée. Alors que certains sont confrontés à la fermeture imminente de leur atelier pour investissement, d'autres sont appelés à faire des heures supplémentaires et tous se voient empêcher de prendre 6 jours de RTT.... Avant d'apprendre quelques semaines plus tard que des jours seront finalement imposés faute de matières premières.

Comme de nombreuses entreprises, la SPBI a utilisé et continue d'utiliser toutes les ficelles permises par le gouvernement au prétexte de la crise sanitaire.

L'ampleur de la réorganisation en cours avec de multiples fermetures de sites, le rachat d'une usine au Portugal et les tensions dans l'entreprise à tous les niveaux hiérarchiques provoquent un mal être sans cesse grandissant.

Pour FO, cela est inacceptable !

EN BREF

Création sections syndicales

Deux nouvelles implantations ont vu le jour en ce début de mois dans la branche pétrole.

Avec la création des sections syndicales et la désignation de Romain TASSIN RSS chez Motul, et dans La Société des Pétroles SHELL avec la désignation de Christophe REY, les équipes FO vont pouvoir œuvrer pour améliorer et défendre les droits des salariés !

Evolution du barème de la formation professionnelle

A compter du 1er mai, **la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle** augmente. Elle passe ainsi :

- De 130€ à 200€/mois pour les stagiaires âgés de 16 à 18 ans ;
- De 400 à 500€/mois pour les stagiaires âgés de 18 à 25 ans.

A partir de 25 ans, la rémunération atteint 685€/mois. A noter que ce barème n'avait pas été modifié depuis 2002.

Retraites complémentaires

Les interlocuteurs sociaux gestionnaires de l'Agirc-Arrco se sont réunis ce lundi 21 juin 2021, afin de négocier des mesures de redressement du régime de retraite complémentaire des salariés du privé. La crise sanitaire a provoqué une rechute du régime qui venait de retrouver l'équilibre, et affichait un résultat net positif de 966 millions d'euros en 2019. En 2020, le régime enregistre un déficit de 4,1 milliards d'euros, dont 5,3 milliards de déficit technique. Plus que jamais pour FO, la défense de nos retraites est à l'ordre du jour.

POUR

la défense des conventions collectives,

l'augmentation des salaires,

la défense de nos acquis,

le maintien des sites de production et de recherche.

50

FO la force syndicale

SYNDIQUEZ-VOUS !

Rejoignez la Fédéchimie Force Ouvrière !

60, rue Vergniaud 75640 Paris cedex 13
Tel : 01 45 80 14 90
mail :
secretariat@fedechimie-fo.fr
site : fedechimie-fo.fr

EN BREF

Salaires dans le privé

Selon l'Insee, en 2019, les disparités salariales dans le secteur privé ont légèrement reculé.

Le salaire net moyen a progressé de 1,2% à 2424 euros par mois.

Les inégalités salariales restent importantes, en témoigne le salaire net médian établi à 1940 euros (50% des salariés gagnent plus, 50% gagnent moins). Soit 20% de moins que le salaire moyen.

80% des salariés français du privé ont un salaire net compris entre 1204 euros (Smic net de contributions et cotisations sociales) et 3200 euros. Les 10% des salariés les plus pauvres gagnent pour leur part moins de 1319 euros net par mois tandis que les 10% les mieux rémunérés perçoivent plus de 3844 euros. A noter par ailleurs qu'un salarié sur cent gagne plus de 9103 euros net par mois.

Union des Syndicats de la Chimie de l'Ain.

Ce vendredi 18 juin 2021, accompagné par Jean François VAPILLON, la Secrétaire Générale Turkan Martinez de l'Union des Syndicats de la Chimie de l'Ain (01), réunissait ses syndicats pour une journée d'échange et informations sur plusieurs thèmes tels que l'APLD, le harcèlement moral mais également un point sur l'activité de la Branche Plasturgie puisque la plupart des syndicats présents relèvent de cette Branche.

Etaient présents : FERROPEM, QUALIFORM, NOVARES, GAGGIONE, SCHÖELLER, AVIENTE et TB PLAST.

La journée fut riche en informations, notamment grâce aux supports et présentations de la juriste de l'UD FO 01, Pauline LAURENT. Un grand merci également à Saïd le Secrétaire Adjoint de l'UD.

TEXTILES

APLIX

Ci-dessus à droite, notre camarade Véronique Breger Déléguée Syndicale d'Aplix et ses camarades lors du défilé du 1er mai.

Le président de la République, Emmanuel Macron, était en visite à Nantes, le jeudi 11 février 2021 pour rencontrer les futurs cadres de la fonction publique d'état dans l'enceinte de l'Institut Régional d'Administration (IRA). Dans la foulée, il a visité le site de la société Aplix au Cellier. Celle-ci est spécialiste des fixations et fermetures auto-agrippantes pour les marchés de l'aéronautique, de l'automobile, mais aussi du nettoyage ou de l'hygiène, dépendants de la Convention Collective des Industries du Textile.

L'UD avait demandé que les responsables de la section FO d'Aplix, majoritaire à 65% dans l'entreprise, puissent être entendus sous une forme ou sous une autre par le président de la République. Mais rien n'avait été prévu. Néanmoins, le camarade Mounir Sayari, élu FO au CSE (Comité Social et Economique), forçant le passage, a réussi à l'interpeller, à discuter avec lui des minima conventionnels très bas de la branche (textile). Interrogée par la presse à l'issue de la visite, Véronique Breger, déléguée syndicale FO et membre de la CA de l'UD et du Comité National Fédéral de la Fédéchimie, regrettait de ne pas avoir été reçue : ***« nous avions des choses à lui dire », « un salarié en 2 x 8 à Aplix émarge à 1 513 € nets pour 40 heures de travail par semaine et la direction a décidé de bloquer les salaires », tout comme la Branche qui n'a pas revalorisé ses mini depuis 2018.***

Les salaires sont bloqués, pas les bénéfices : près de 6,5 millions d'euros en 2019 pour un chiffre d'affaires de 83 millions d'euros ! Mais, ***« ce qui ne trompe pas, c'est que les gens sont heureux au travail. Vous avez trouvé la bonne organisation »,*** a conclu le président de la République en s'adressant à la PDG. Circulez, il n'y a rien à voir...

Le syndicat FO ne ménage pas sa peine pour essayer de préserver, d'améliorer les acquis sociaux et la santé des salariés, ainsi tout a été tenté pour que les conditions sanitaires soient respectées sur le lieu de travail et dans toute l'entreprise, allant même jusqu'au droit d'alerte. Là encore comme pour les salaires on se heurte à un mur. Pire que cela, sous la menace de suppression de postes, c'est un accord APLD sans aucune mesure compensatoire qui leur est proposé, malgré l'acceptation de la prise de congés forcés pendant le confinement.

Hélas, Aplix n'est que le reflet de l'ensemble de la branche du textile. Les minima n'augmentent pas et le premier niveau de salaire se retrouve aujourd'hui à 3.25% sous le SMIC, il est urgent de mettre en place dans la Branche une réelle politique sociale, sans quoi il risque de ne pas y avoir de futur pour le Textile, cette filière devient de moins en moins attrayante pour les jeunes, lorsque vient le moment de faire des choix d'orientation dans les parcours de scolarité.

Un grand merci à l'UD du 44 et sa secrétaire pour les photos et pour l'aide qu'ils apportent aux syndicats du Textile d'Ancenis et Région dirigé par notre

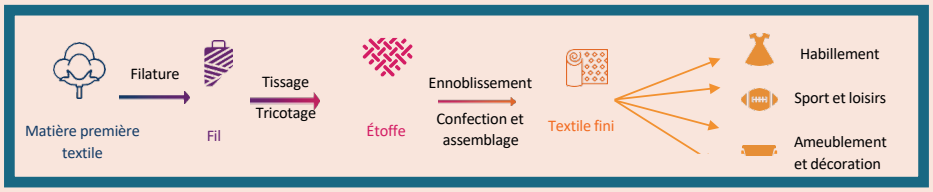
Les camarades au départ de l'UD du 44 pour la manifestation du 1er mai.

TEXTILES

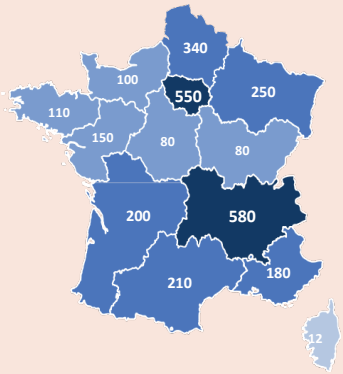
Présentation de la branche...

L'industrie du Textile comprend quatre activités principales de fabrication avant de passer la main à d'autres Branches.

La filature (création/transformation du fil), **la production d'étoffe** (tissage, tricotage, non tissé), **l'ennoblissement** (teinture, impression, apprêts, etc.) et **la confection/l'assemblage**. Les textiles peuvent être ainsi fabriqués à partir de matières premières naturelles ou synthétiques.

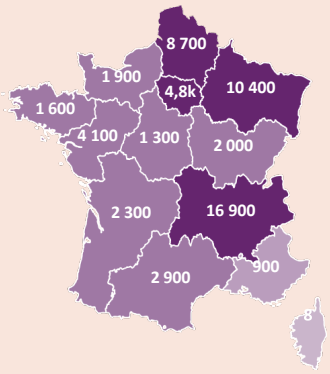


ENTREPRISES



2 400 entreprises, 2 800 établissements dont 58% sont des TPE de 1 à 9 salariés, 32% de 10 à 49 salariés, 8.5% entre 50 et 250 salariés et seulement 1.5% ont plus de 250 salariés.

SALARIES



60 900 salariés dont 61% travaillent dans des entreprises de 10 à 250 salariés, 30% dans celles de plus de 250 salariés et 9% dans les moins de 10 salariés.

52% **48%**

EN BREF

Réforme de l'assurance chômage : Petite victoire mais victoire quand même

Après plusieurs reports, la réforme de l'assurance chômage devait s'appliquer le 1er juillet 2021.

Fort heureusement celle-ci n'entrera pas en vigueur à la date annoncée, car le conseil d'état vient de suspendre une mesure phare de cette contre-réforme : la nouvelle méthode de calcul.

En effet, la réforme voulait un mode de calcul avec le salaire journalier de référence bien différent. Jusqu'alors, le montant de l'allocation était calculé à partir des jours travaillés sur une période de 12 mois. Avec la réforme, serait pris en compte une période de 24 mois, incluant les jours travaillés ou non. Conséquence : quelques 840.000 chômeurs auraient vu leur allocation baisser.

La Fédéchimie se félicite de cette décision prise par le conseil d'état sous la contestation portée notamment par FO.

site internet : **fedechimie-fo.fr**

Une confédération FO indépendante et résistante

Chaque fois que l'occasion lui en est donnée (et hélas c'est trop souvent !) la CGT-FO démontre qu'elle organise la défense de la classe ouvrière face aux attaques incessantes du patronat et du pouvoir contre les travailleurs du privé et du public. Ce fait capital doit être sans cesse rappelé aux salariés afin de leur faire prendre conscience de la nécessité de se syndiquer, et aux militants pour inciter au développement de Force Ouvrière.

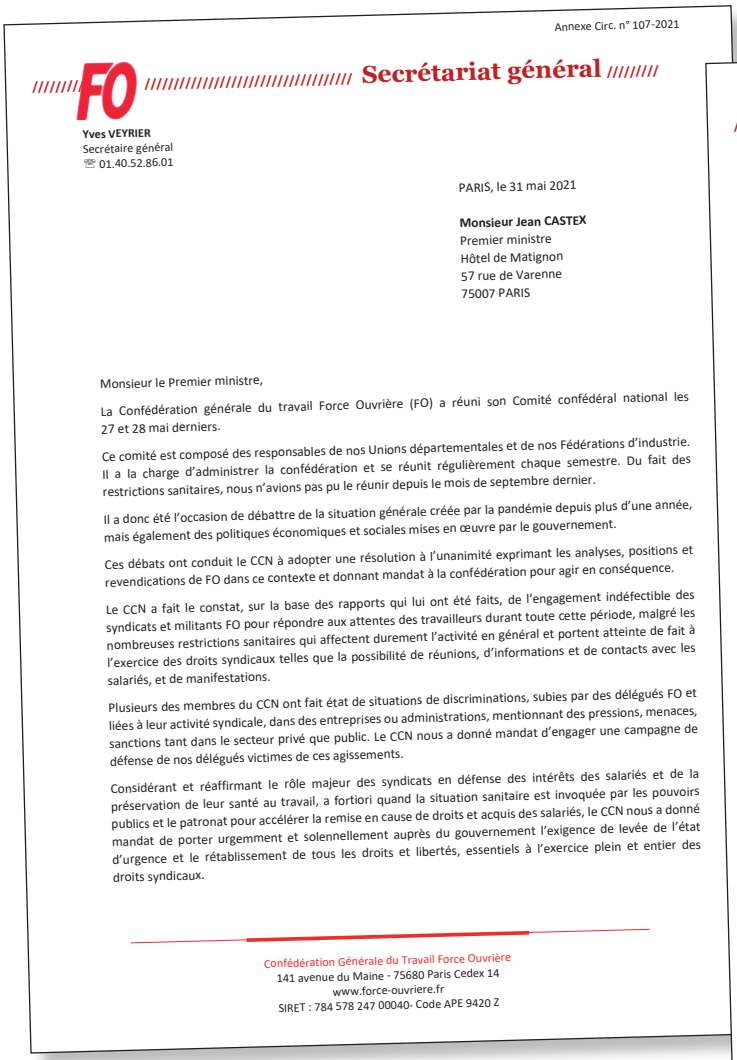
Récemment se tenait le Comité Confédéral National (les 27 et 28 mai) qui réunit les représentants des Unions départementales, des Fédérations nationales, la Commission exécutive confédérale et le Bureau confédéral. C'est l'instance la plus importante de la confédération après le congrès confédéral, et au moins deux fois par an elle débat pour articuler les revendications issues du congrès avec l'actualité. Le CCN a le pouvoir de définir la stratégie confédérale pour les mois à venir. La discussion à partir de la situation remontée des syndicats dans leurs UD et Fédés est primordiale, c'est une expression concrète de la démocratie et de l'indépendance dans notre organisation

La Résolution générale du CCN (disponible sur le site de la fédé et de la confédé) est donc une « feuille de route » qu'il importe que l'ensemble des syndicats FO connaissent, s'approprient, et mettent en œuvre dans les départements et les branches professionnelles.

Démocratie, indépendance, et liberté doivent rester les maitres-mots à FO et dans le pays. Partout dans les structures la loi dite « sécurité globale » a été reçue comme une régression inacceptable des libertés, et que l'article 24 ait été inspiré par des organisations syndicales de la Police n'en fait pas une disposition admissible, même sous la menace. Non, la CGTFO, qui continue la « vieille CGT », celle qui a mené la bataille contre les menées fascistes en 1934 puis dans la Résistance, ne se laissera pas dicter sa position sur ce point par les circonstances.

C'est pourquoi il était primordial que notre résolution acte sans ambiguïté notre opposition à cette loi scélérate.

La période est aussi caractérisée depuis plus d'un an par la pandémie Covid-19, avec l'état d'urgence sanitaire et les dérogations au droit du travail. Certes certaines dérogations bénéficient aux travailleurs, comme l'allongement et l'extension des périodes de chômage partiel mais avec un taux d'indemnisation insuffisant. Et à côté d'autres dé-



Annexe Circ. n° 107-2021

FO Secrétariat général

Yves VEYRIER
Secrétaire général
☏ 01.40.52.86.01

PARIS, le 31 mai 2021

Monsieur Jean CASTEX
Premier ministre
Hôtel de Matignon
57 rue de Varenne
75007 PARIS

Monsieur le Premier ministre,

La Confédération générale du travail Force Ouvrière (FO) a réuni son Comité confédéral national les 27 et 28 mai derniers.

Ce comité est composé des responsables de nos Unions départementales et de nos Fédérations d'industrie. Il a la charge d'administrer la confédération et se réunit régulièrement chaque semestre. Du fait des restrictions sanitaires, nous n'avions pas pu le réunir depuis le mois de septembre dernier.

Il a donc été l'occasion de débattre de la situation générale créée par la pandémie depuis plus d'une année, mais également des politiques économiques et sociales mises en œuvre par le gouvernement.

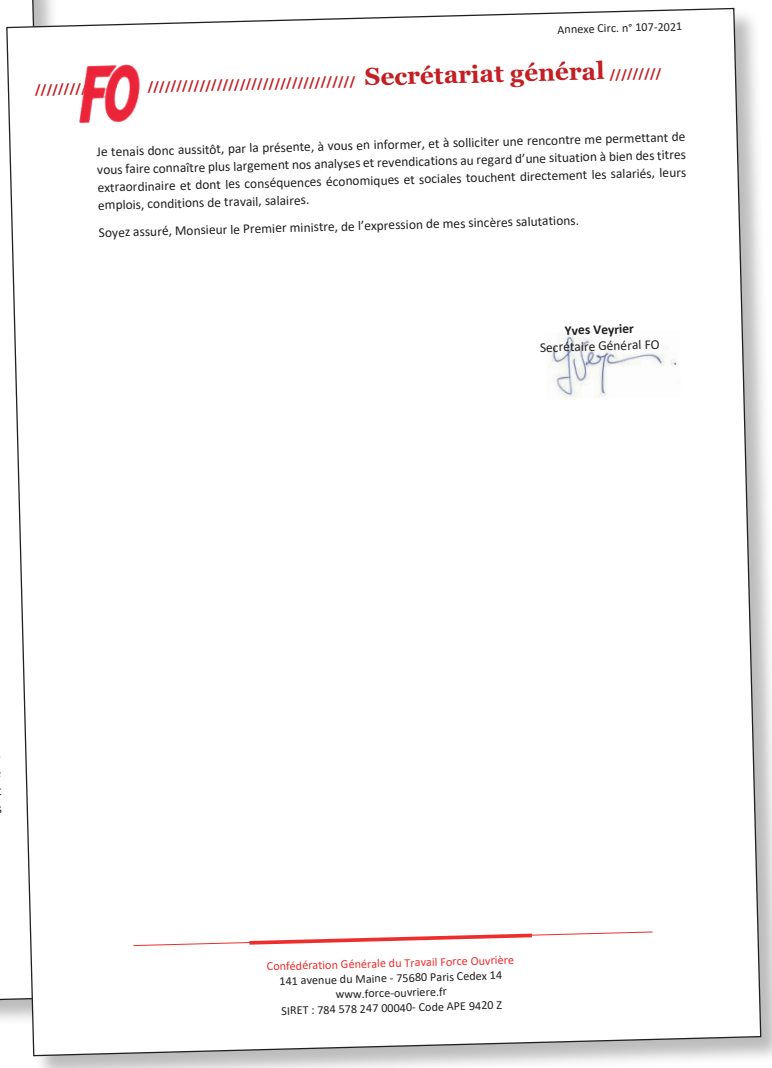
Ces débats ont conduit le CCN à adopter une résolution à l'unanimité exprimant les analyses, positions et revendications de FO dans ce contexte et donnant mandat à la confédération pour agir en conséquence.

Le CCN a fait le constat, sur la base des rapports qui lui ont été faits, de l'engagement indéfectible des syndicats et militants FO pour répondre aux attentes des travailleurs durant toute cette période, malgré les nombreuses restrictions sanitaires qui affectent durement l'activité en général et portent atteinte de fait à l'exercice des droits syndicaux telles que la possibilité de réunions, d'informations et de contacts avec les salariés, et de manifestations.

Plusieurs des membres du CCN ont fait état de situations de discriminations, subies par des délégués FO et liées à leur activité syndicale, dans des entreprises ou administrations, mentionnant des pressions, menaces, sanctions tant dans le secteur privé que public. Le CCN nous a donné mandat d'engager une campagne de défense de nos délégués victimes de ces agissements.

Considérant et réaffirmant le rôle majeur des syndicats en défense des intérêts des salariés et de la préservation de leur santé au travail, a fortiori quand la situation sanitaire est invoquée par les pouvoirs publics et le patronat pour accélérer la remise en cause de droits et acquis des salariés, le CCN nous a donné mandat de porter urgemment et solennellement auprès du gouvernement l'exigence de levée de l'état d'urgence et le rétablissement de tous les droits et libertés, essentiels à l'exercice plein et entier des droits syndicaux.

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
www.force-ouvriere.fr
SIRET : 784 578 247 00040- Code APE 9420 Z



Annexe Circ. n° 107-2021

FO Secrétariat général

Je tenais donc aussitôt, par la présente, à vous en informer, et à solliciter une rencontre me permettant de vous faire connaître plus largement nos analyses et revendications au regard d'une situation à bien des titres extraordinaire et dont les conséquences économiques et sociales touchent directement les salariés, leurs emplois, conditions de travail, salaires.

Soyez assuré, Monsieur le Premier ministre, de l'expression de mes sincères salutations.

Yves Veyrier
Secrétaire Général FO

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
www.force-ouvriere.fr
SIRET : 784 578 247 00040- Code APE 9420 Z

rogations comme les délais de prévenance des salariés ou d'information et de consultation des IRP raccourcis, l'APLD etc. dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire. Puisque ces mesures prises par ordonnances se retrouvent dans le projet de loi de gestion de sortie de crise, le CCN exigent leur retrait.

Le CCN a dénoncé les aides publiques accordées aux entreprises sans contrôle, notamment sur les licenciements qui se multiplient opportunément.

Il s'inquiète du risque que la « facture » de la pandémie ne soit finalement payée que par les salariés, comme après la crise financière de 2008, les prémisses étant déjà visibles avec la « taxe Covid »

De plus, et le CCN l'a relevé dans sa résolution, le gouvernement poursuit, aggrave et accélère sa politique contre les acquis des salariés. Si la contre-réforme des retraites votée au 49-3 en première lecture sous le gouvernement Edouard Philippe semble enterrée, le principe même de celle-ci n'est pas abandonné loin de là. Autre illustration : la contre-réforme de l'assurance-chômage, injuste et inopportune. **Injuste :** un des objectifs est de réaliser des économies sur les droits des demandeurs d'emplois – de l'ordre d'un milliard d'euros chaque année avec la seule révision du SJR (salaire journalier de référence) qui pénalisera les plus précaires en les appauvrissant, quand le système de bonus – malus sur les contrats courts est au rabais et sera à coût nul pour les entreprises. **Et inopportune :** le chômage atteint des niveaux records et hélas ce n'est pas fini. C'est pourquoi cette contre-réforme est refusée par FO (et les autres confédérations) et que nous l'avons attaqué au Conseil d'Etat (voir page 11).

Pour FO la relance passe avant tout par l'augmentation des salaires, pensions et allocations, et par une politique de développement des emplois qualifiés, dans l'industrie et les services.

FO maintient l'ensemble de ses analyses, positions et revendications qui s'avèrent on ne peut plus justes et motivées (se reporter au texte de la résolution du CCN en ligne) comme notre slogan du congrès confédéral de 2018 «Résister, Revendiquer et Reconquérir».

Enfin, la période étant aussi marquée par les élections régionales et départementales fin juin, et les élections présidentielles et législatives dans un an, le CCN a rappelé que nos principes FO nous interdisent toute ingérence politique et réciproquement, et par conséquent tout soutien à tel ou tel candidat ou parti ou consigne de vote.

La FédéChimie FO a validé cette feuille de route combative et engage les syndicats de ses branches à la promouvoir.

3éme Congrès IndustriAll Europe

Initialement prévu en mai 2020 à Thessalonique en Grèce, ce congrès reporté d'un an, est pour tous les participants, difficile, particulier et dématérialisé. C'est dans ce contexte très spécial que les mandats reçus à Madrid en 2016 ont été prolongé d'un an et que s'ouvre le 1er juin un congrès en visioconférence.

Les votes à bulletin secret ont été effectué en ligne quelques jours avant le congrès afin de laisser le temps à la commission de validation d'effectuer son travail en distanciel. **Résultats :**

Président : Michael VASSILIADIS. Secrétaire général : Luc TRIANGLE. Secrétaires générales adjointes : Isabelle BARTHES et Judith KIRTON-DARLING.

Que ce soit en présentiel ou en distanciel, cela n'empêche pas de faire le bilan du plan stratégique 2016-2020 et des combats qui ont été menés ces cinq dernières années, avec une feuille de route particulièrement bien suivie et un engagement aux côtés des syndicats affiliés sans faille à chaque sollicitation. De plus il faut noter la réussite du plan d'action « Together at Work » qui avait pour principale ambition de renforcer le pouvoir des syndicats, de défendre les intérêts des travailleurs et de construire partout des négociations collectives de Branche fortes. Pour nous, alors que les ordonnances Macron étaient en train justement de détruire la négociation de Branche, cela a été une opportunité de plus pour affirmer notre attachement aux conventions collectives.
Travail très intense également mené pour le renforcement des syndicats et la syndicalisation, par le biais notamment des Comité d'Entreprises Européens qui sont bien souvent une porte d'entrée vers des entreprises dépourvues de syndicats.

A tout cela s'ajoute bien entendu notre participation aux différentes réunions sectorielles qui ont un lien établi avec nos branches d 'activité.

Passons plutôt au futur, et regardons les différents défis qui nous attendent pour le mandat à venir, car de très nombreux combats se profilent encore. Ainsi le mot d'ordre du plan stratégique pour les deux ans à venir est ;

UNE RELANCE POUR TOUS

Une voix forte pour les travailleurs de l'industrie en Europe
Cela passe bien sûr par toute une série de revendications, d'affirmations et d'engagements dont voici les principaux titres :

1. **Des syndicats forts sur le lieu de travail pour une voix forte pour les travailleurs.**
2. **Une voix forte pour les travailleurs pour des emplois de qualité dans des industries européennes fortes et durables.**

3. **Une voix forte pour les travailleurs pour des lieux de travail inclusifs, sains et sûrs.**
4. **Une voix forte pour les travailleurs pour un salaire équitable et un pouvoir d'achat stable.**
5. **Une voix forte pour les travailleurs requiert une Europe sociale et démocratique fondée sur la solidarité entre les peuples en temps de crise et de relance.**

Tout ceci dans un contexte économique incertain, avec un plan de relance d'après COVID qui se veut être un accélérateur du Pacte Vert Européen.
Le nouveau plan stratégique, construit pour une période de deux ans doit permettre de pouvoir s'adapter aux évolutions en organisant un congrès de mi-mandat en 2023 et cette fois-ci en présentiel bien sûr.

Ont participé à ce congrès ; Véronique Breger membre du CNF pour le Textile, Hervé Quillet secrétaire général de la Fédération et Branislav Rugani, responsable du secteur Europe et International.

PLASTURGIE

Le syndicat Patronal Plastalliance continue son œuvre de sabotage au détriment de la Convention Collective de la Plasturgie.

Aucun combat n'est exclu par le syndicat patronal Plastaliance. En effet, après avoir procédé à maints recours en référé (tribunal, conseil d'état) contre tout et n'importe quoi et toujours contre la branche Plasturgie, Plastalliance s'attaque désormais aux décisions ministérielles.

Après avoir mené plusieurs procédures contre l'extension d'accords de branche (dont certains signés par FO), c'est la représentativité de Polyvia qui est contestée.

Pour rappel Polyvia est la nouvelle organisation patronale reconnue représentative au 1er janvier 2021 qui remplace l'ex-Fédération de la Plasturgie et des Composites.

Cette contestation en référé aura eu raison, une fois de plus, de la réunion de branche qui était prévue en mai.

Bien que la demande de référé ait été refusée par le juge, c'est une nouvelle procédure juridique qui bloque les instances paritaires de négociation dans la Plasturgie au détriment des salariés de la branche.

FO déplore et condamne les agissements de Plastalliance qui, dans toutes les instances paritaires de la Plasturgie et même au sein de l'OPCO 2i, use et abuse de procédures pour contrer Polyvia.

Contrairement à Plastalliance, Le Syndicat Polyvia n'a jamais affirmé être contre la Convention Collective de la Plasturgie et n'a jamais cessé de montrer son attachement au Paritarisme.

Alors que la mesure de représentativité est presque finalisée pour les Organisations Syndicales Patronales comme pour les Organisations Syndicales de salariés, toutes doivent répondre au critère de l'influence.

C'est désormais une évidence : depuis 2017 et l'arrivée de Plastalliance à la table des négociations, les débats se sont centrés sur un combat patronal, délaissant le champ des négociations indispensables pour la survie de la Convention Collective de la Plasturgie.

Plastalliance a donc répondu au critère d'influence mais dans le mauvais sens du terme.

FO continue d'agir et de réagir pour que les salariés de la Plasturgie puissent continuer à bénéficier des améliorations produites par les accords de branche et les décisions prises dans les instances paritaires.

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. **Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.**

Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile de l'aidé

Le dialogue social en entreprise : clé dans la protection et l'accompagnement des aidants

Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants
La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.
Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise peut permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.
Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants
Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé au bénéfice de l'aidant
Ce congé se décline en 3 congés légaux :

- **Congé de présence parentale :** d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.
- **Congé de solidarité familiale :** durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).
- **Congé de proche aidant :** durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).

D'autres dispositifs existent comme une retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas.

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.
Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :
- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle.
Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : https://objectif-autonomie.fr/aidant

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GROUPE vyv
Entrepreneur du mieux-vivre

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 969500E016R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 - PARAGRAPHE/*Imageur* - 06/20