

LE SYNDICALISTE

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

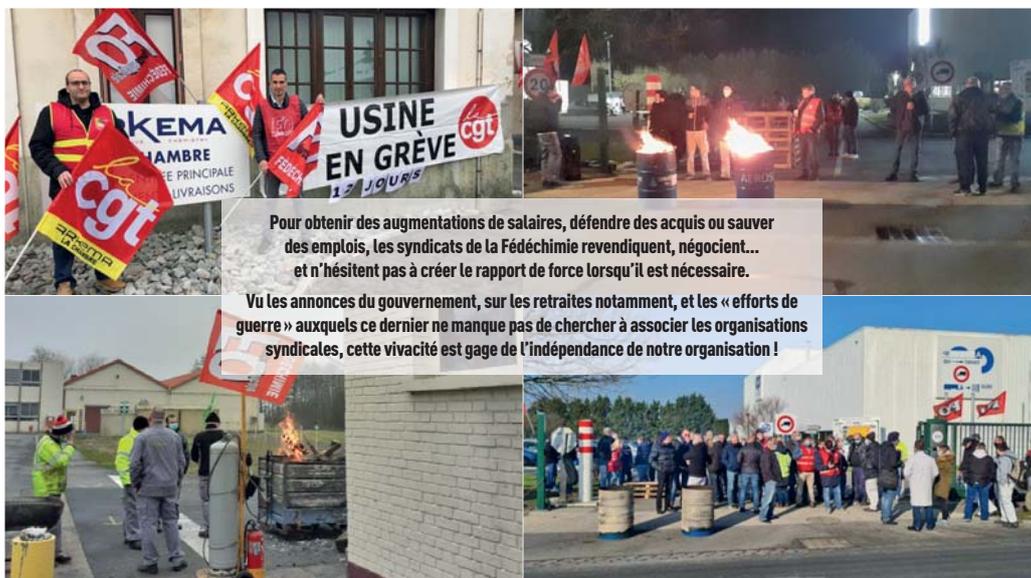
FÉDÉCHIMIE
FO
la force syndicale

Bulletin de la Fédéchimie FO

LE SYNDICALISTE # mars 2022

Prix de vente : 1€

LIBRES ET INDÉPENDANTS, LES SYNDICATS DE LA FÉDÉCHIMIE ENGAGÉS DANS L'ACTION



Pour obtenir des augmentations de salaires, défendre des acquis ou sauver des emplois, les syndicats de la Fédéchimie revendiquent, négocient... et n'hésitent pas à créer le rapport de force lorsqu'il est nécessaire.

Vu les annonces du gouvernement, sur les retraites notamment, et les « efforts de guerre » auxquels ce dernier ne manque pas de chercher à associer les organisations syndicales, cette vivacité est gage de l'indépendance de notre organisation !

SOMMAIRE

- **PAGE 2**
Actualités
- **PAGES 3**
Edito d'Hervé Quillet
- **PAGES 4-5**
LA VIE DES BRANCHES
Salaires 2022
- **PAGES 6-7**
VERRE
Présentation
des branches du verre
- **PAGES 8-9**
L'affiche
- **PAGES 10-11**
Prise de position
d'IndustriAll Europe
pour le renforcement de
l'action syndicale avec
et pour les personnes en
situation de handicap.
- **PAGES 12-13**
Plasturgie - Questions à...
- **PAGES 14-15**
IL Y A 50 ANS
« Force Ouvrière continue
dans la Chimie »

UKRAINE : POUR LE PAIN, POUR LA PAIX, POUR LA LIBERTÉ !

Ce conflit armé a frappé une économie ukrainienne déjà fragilisée depuis 2013 et l'annexion de la Crimée en 2014, exacerbant les inégalités existantes. Malgré un taux relativement stable du chômage, plusieurs milliers d'emplois ont été sacrifiés par le conflit. Les travailleurs en Ukraine faisaient par ailleurs face à des violations systématiques de leurs droits fondamentaux, comme en attestent les rapports de l'OIT et la plainte en cours des syndicats ukrainiens (FPU et KVPU) devant les organes de contrôle de l'OIT. Une mission de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) avait été menée en 2019-2020 pour assister les syndicats ukrainiens face à la réforme du droit du travail, partiellement bloquée.

De l'autre côté, les sanctions économiques contre la Russie, à l'instar du retrait du réseau SWIFT (1^{er} système international sécurisé de virement bancaire) ou contre la Banque centrale de Russie, visent à terme à asphyxier l'économie russe. Couplé à la crise du rouble, les travailleurs russes seront les premiers affectés, durablement et sévèrement, et le risque de récession est réel, dès 2023.

Pendant ce temps, les affaires continuent et la spéculation bat son plein.

**Arrêt des bombardements
et des tueries en Ukraine !**

**Arrêt de toutes les opérations militaires,
d'où qu'elles viennent !**

**STAGE
FÉDÉRAL 2022**

**28 MARS AU
1^{er} AVRIL 2022
à la FÉDÉCHIMIE**



TEXTILE

Grève chez Saint Frère

Le 22 novembre dernier, lors du CSE, le syndicat Force Ouvrière est intervenu pour revendiquer le versement d'une prime. Une négociation était engagée depuis le mois de mars 2021 entre autre à ce sujet. Les salariés étaient dans l'attente et cela n'avait que trop durer pour eux.

Le syndicat avait préparé une liste de revendications et s'était assuré que les salariés étaient prêts à entrer en grève immédiatement si le besoin s'en faisait sentir.

La direction a commencé par nous proposer 400 euros alors que les salariés ont toujours travaillé, même aux pires moments de la pandémie de COVID19.

FO estime que cela a payé : le carnet de commandes aujourd'hui est plein c'est pour cela que la revendication de 1 000 euros a été maintenue.

La deuxième et soi-disant dernière proposition de la direction portait la prime à 500 euros en signifiant que c'est cela ou rien.

L'ensemble de la délégation s'est levé et à quitté la séance. Force Ouvrière après une rapide information de la situation aux salariés a décidé de passer à la grève.

Résultat instantané ! L'usine est à l'arrêt et compte 100 pour cent de grévistes, **respect à la parole donnée par les salariés !**

Au bout de 2h, la direction ne voyant pas de reprise se profiler et devant honorer ses clients, nous rappelle à la table des négociations et décide dans un élan de bonté d'augmenter la prime à 600 euros. Le syndicat refuse car ce n'était pas le mandat donné par les salariés.

Un terrain d'entente est finalement trouvé pour le versement d'une prime de 900 euros avec seulement une heure de grève décomptée.

Les salariés étaient satisfaits.

Le rapport de force favorable a permis de donner les revendications pour les

NAO et qui au final permettent d'obtenir :

- 2% d'augmentation générale,
- la création d'une prime de poste à 1€ par poste travaillé, ce qui est une belle avancée sachant que la convention collective ne prévoit rien en la matière,
- L'augmentation des titres de repas de 1€ par jour,
- L'augmentation du budget du CSE de 0,35% de la masse salariale afin de doter les salariés de chèques vacances.

Pour FO voilà une belle victoire !

Fabrice Villain

Délégué Syndical FO Saint Frère Amiens



ÉDITORIAL



Par **Hervé Quillet**, Secrétaire Général

Chers(es) Camarades

A lors que la pandémie semble reculer après deux années de restrictions en tous genres (confinement total ou partiel, libertés collectives et individuelles mises à mal), l'élection présidentielle qui bat son plein avec une multitude de candidats dont certains avec des programmes qui font froid dans le dos (Macron annonçant notamment lors de sa déclaration de candidature le report de l'âge de départ à la retraite à 65 ans), la crise Ukrainienne qui se termine par une guerre où ce sont les civils et les travailleurs qui en paieront le plus lourd tribut, et, pendant ce temps, les salariés, retraités, chômeurs de l'hexagone, continuent de souffrir quotidiennement tant les prix des matières premières (Electricité, gaz, carburants, produits de première nécessité...) ne cessent de flamber.

La journée de grèves et manifestations du 27 janvier dernier pour une hausse du pouvoir d'achat a été un point d'appui pour réclamer une hausse significative des salaires, des pensions, de même que du point d'indice pour les salariés de la fonction publique, ces derniers n'ayant pas eu le moindre centime d'augmentation depuis plus de dix ans (annonce gouvernementale très récente d'une revalorisation dudit point en vue n'en doutons pas des futures élections présidentielles, histoire de soigner l'électorat) a été une démonstration du ras-le-bol que subissent les travailleurs et les plus précaires touchés de plein fouet par une crise sanitaire mondiale suivie par un conflit armé de grande ampleur qui impacte qu'on le veuille ou non, leur pouvoir d'achat. Si notre confédération a eu raison de refuser le catalogue de journées d'actions proposée par la CGT voire d'autres OS sur une plateforme qui ne dit plus un mot sur les retraites de même que sur l'assurance-chômage, cela va dans le bon sens tant les manifs saute-moutons usent nos camarades, travailleurs, retraités et chômeurs.

Au ministère de l'économie, on se gargarise d'une croissance de près de 7% pour l'année 2021, croissance artificielle tant des centaines de milliards d'euros

ont été déversées pendant la crise Covid pour maintenir l'économie à flots, croissance qui profite principalement aux grandes entreprises qui ont vu leurs marges gonflées au-delà de leurs espérances. 155 milliards, tel est le montant de la somme qui a été donnée aux entreprises pour, selon Bruno Le Maire, ministre de l'économie, assurer « la reconquête industrielle ». Pourtant, certaines entreprises n'hésitent pas, malgré ces aides, à fermer des sites industriels ou à licencier à tour de bras. Maflow, entreprise de caoutchouc basée en Eure et Loir semble condamnée puisque les donneurs d'ordre que sont Renault et Stellantis (ex Peugeot), ont décidé de retirer leurs produits pour les faire fabriquer à l'étranger. Drôle de conception de réindustrialiser le pays. Autre entreprise qui vient de mettre en place un plan de licenciement massif, c'est le groupe chimique Unilever, multinationale Néerlandaise-britannique qui fabrique de la lessive, du shampoing et bien d'autres produits qui va licencier 1500 salariés en France malgré des profits énormes.

Au-delà des excellentes marges dégagées par bon nombre d'entreprises et des dividendes versés aux actionnaires à tour de bras, les méga profits affichés des entreprises du CAC 40 pour l'année 2021 ont de quoi faire tourner la tête. 137 Milliards d'euros, au moment même où la population subit des hausses de prix à tous niveaux. Total Energies, 15 milliards de profits, LVMH, 12 milliards ne sont là que quelques exemples d'entreprises qui ont distribué pas moins de 70 milliards d'euros à leurs actionnaires sous forme de dividendes ou de rachat d'actions.

Il ne faut donc pas avoir d'état d'âme, cette cascade de profits gagnés grâce aux travailleurs (ses), doit justement leur être redistribuée, ce qui n'est malheureusement pas souvent le cas. Notre rôle en tant qu'organisation syndicale libre et indépendante doit être de continuer à :

Résister ! Revendiquer ! Reconquérir !

CHIFFRES UTILES

SMIC au 1^{er} janvier 2022 :

10,57 € de l'heure soit 1 603,12 € brut pour 151,67 heures (35 h).

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 : 3 428 €

LE SYNDICALISTE

Mars 2022 - Dépôt légal mars 2022

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

TEXTILE INDUSTRIEL

Salaires 2022

A lors que la branche du Textile est restée à la traîne des NAO pendant près de trois ans, voici que la situation se débloque et que la négociation reprend un cours normal. En juillet 2021 la chambre patronale avait accepté de procéder au rattrapage des salaires mini de la grille conventionnelle mais en différenciant le pourcentage attribué par collège. Au mois d'octobre, alors que le SMIC subissait une revalorisation automatique, la chambre patronale a adapté la grille des minima en fonction de l'horaire de travail défini dans la branche. Et ce 21 janvier, c'est une revalorisation de près de 3,2% qui a été négociée. Sauf que cette fois-ci, elle est appliquée à l'ensemble des catégories. C'est mieux que l'inflation et c'est légèrement mieux

que l'augmentation du SMIC cumulé entre octobre 2021 et janvier 2022.

Avec une application au 1^{er} février 2022, ce qui est une première dans la branche et une clause de revoyure en cas d'augmentation automatique du SMIC.

Pour Force Ouvrière, c'est un accord qui permet à une grande majorité de salariés de la Branche de bénéficier d'une moyenne de 45€ d'augmentation par mois et par conséquent nous avons pris nos responsabilités en apposant notre signature, envoyant ainsi un signal fort à la chambre patronale pour les futures négociations sur l'égalité H/F et la prévoyance.

Grille des salaires mini de la branche applicable au 1^{er} février 2022.

Barème des rémunérations minima mensuelles Garanties au 1^{er} février 2022

	Niveau	Rémunération minimale mensuelle brute (152.25h/mois)	% de hausse par rapport au dernier accord
Ouvriers et employés	Niveau 1	1 617 €	3,19
	Niveau 2	• Echelon 1 : 1 620 € • Echelon 2 : 1 625 € • Echelon 3 : 1 631 €	3,18 3,17 3,16
	Niveau 3	• Echelon 1 : 1 632 € • Echelon 2 : 1 636 € • Echelon 3 : 1 645 €	3,16 3,15 3,13
	Niveau 4	• Echelon 1 : 1 647 € • Echelon 2 : 1 702 € • Echelon 3 : 1 774 €	3,13 3,15 3,14
Techniciens et agents de maîtrise	Niveau 5	• Echelon 1 : 1 780 € • Echelon 2 : 1 826 € • Echelon 3 : 1 955 €	3,19 3,16 3,17
	Niveau 6	• Echelon 1 : 1 965 € • Echelon 2 : 2 063 € • Echelon 3 : 2 229 €	3,15 3,15 3,19
Ingénieurs et cadres	Position I	• Echelon 1 : 2 234 € • Echelon 2 : 2 492 €	6,38 3,19
	Position II	3 018 €	3,18
	Position III	3 663 €	3,18
	Position IV	4 308 €	3,19

INDUSTRIES ET SERVICES NAUTIQUES

Salaires 2022

Le Bureau Fédéral s'est prononcé en faveur de la signature de l'accord salaires pour 2022 dans les Industries et services nautiques. Loin de régler les problèmes de tassement de la grille et d'attractivité de la branche pour les salariés, cet accord permet néanmoins de revaloriser rapi-

dement les minima pour compenser en partie l'inflation et les augmentations du coût des énergies.

Par rapport à 2021, les minima augmentent de 3,4 % en pied de grille jusqu'à 3 % pour les échelons les plus élevés.

OUVRIERS	Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires	% revalorisation
I - Salaires minima au 1/4/2022	I	1	35	1 607,67	3,40%
	I	2	38	1 612,90	3,40%
	II	1	42	1 620,41	3,40%
	II	2	47	1 630,33	3,11%
	II	3	53	1 651,54	3,11%
	III	1	59	1 672,73	3,11%
	III	2	66	1 697,46	3,11%
	III	3	75	1 729,25	3,11%

EMPLOYÉS	Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires	% revalorisation
II - Salaires minima au 1/4/2022	I	1	35	1 607,67	3,40%
	I	2	38	1 612,90	3,40%
	II	1	42	1 620,41	3,40%
	II	2	47	1 630,33	3,11%
	II	3	53	1 651,54	3,11%
	III	1	59	1 672,73	3,11%
	III	2	66	1 697,46	3,11%
	III	3	75	1 729,25	3,11%

TECHNICIENS	Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires	% revalorisation
III - Salaires minima au 1/4/2022	IV	1	66	1 697,46	3,11%
	IV	2	75	1 729,25	3,11%

TECHNICIENS et AM	Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires	% revalorisation
IV - Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1/4/2022	V	1	89	1 776,80	3,00%
	V	2	115	1 868,55	3,00%
	VI	1	164	2 041,47	3,00%
	VI	2	220	2 239,08	3,00%

TECHNICIENS et CADRES	Niveau	Échelon	Salaires	% revalorisation
V - Salaires minima au 1/4/2022	V	1	1 776,80	3,00%
	V	2	1 868,55	3,00%
	VI	1	2 041,47	3,00%
	VI	2	2 239,08	3,00%

Verre mécanique

En présence de Joël Deremetz, l'Assemblée Générale du syndicat AGC Aniche s'est déroulée le 20 janvier 2022.

Cette assemblée faisait suite à un plan social avec réduction d'effectifs qui s'est déroulé il y a quelques mois et qui avait impacté l'organisation. La discussion a permis de réorganiser, redistribuer les rôles et les mandats.

Notre camarade Fabien Boleux a été élu secrétaire à l'unanimité des membres présents et l'assemblée s'est conclue autour du verre de l'amitié.



A VOS AGENDAS !
3 MAI 2022
 Réunion des Syndicats de la Chimie à la Fédération

Humour...



LES BRANCHES DU VERRE

Présentation de la branche Miroiterie

La branche professionnelle de la « miroiterie, transformation et négoce du verre » regroupe l'ensemble des entreprises dont l'activité principale est l'application des techniques verrières relatives à la commercialisation et à la mise en œuvre du verre plat : fenêtre, façade, agencement intérieur, équipement, ameublement et décoration.

Cette branche se décompose en 2 principaux secteurs d'activité :

- la transformation du verre
- la pose de vitrage

Spécialités

La profession comprend des entreprises réparties en 3 grandes spécialités complémentaires : les transformateurs, les négociants, les installateurs. Les transformateurs utilisent comme matières premières les plateaux de verre (fournis par les fabricants) pour les transformer en produits élaborés de type verres trempés, verres feuilletés, vitrages isolants, miroirs, mobilier, etc. Ces entreprises peuvent assurer la fonction de « négoce » de ces produits.

Les entreprises :

On compte plus de **650 entreprises** dans la branche professionnelle de la miroiterie, qui emploient plus de **16 000 salariés** sur l'ensemble du territoire national. Largement constitué de TPE (63 % des entreprises comptent moins de 10 salariés), ce réseau d'entreprises se place à la **pointe de la technologie**, dans un contexte d'innovation permanente. L'outil informatique, notamment, permet une optimisation de la production. Dans les grandes entreprises, cette optimisation s'accompagne d'une automatisation croissante des processus.

Présentation de la branche Verre Mécanique

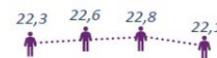
L'industrie du verre mécanique, 22 000 salariés, est principalement dominée par 4 grands groupes verriers de dimension mondiale et européenne : Saint Gobain, AGC Flat Glass (ex Glaverbel), Owens Illinois et Arc International. Arc international, à elle seule, possède 7700 salariés. Saint Gobain et AGC Flat Glass qui produisent du verre plat sont des donneurs d'ordre vers leurs filiales de transformation (miroiteries).

Les informations clés

40% des salariés sont localisés dans le **nord de la France** avec notamment la présence de sites de production importants. **85% des salariés** sont dans des **ETI et de grands groupes** ce qui est logique pour une industrie lourde. **Une part relativement importante de profils R&D** permettent de proposer des design propres à chaque client.

22 100 salariés

Nb de salariés en milliers – ACOSS

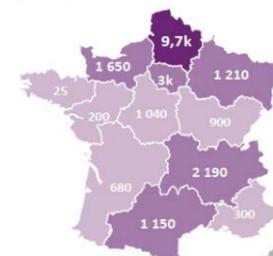


2016 2017 2018 2019

Les effectifs sont globalement stables. La hausse de la demande en 2017, principalement sur le verre plat, ayant pu être absorbée par les capacités en place et leur modernisation continue.

10 000 salariés en HdF

Nb de salariés – ACOSS 2019



Une majorité des salariés sont localisés dans le nord de la France avec la présence des très grandes unités de production (verre plat, verre creux). L'Île-de-France regroupe les sièges sociaux, les centres des R&D et certains verres techniques.

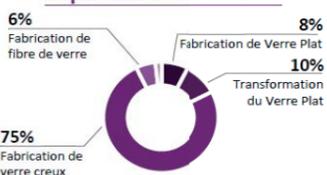
Des grands groupes

Part des entreprises/salariés – DARES 2017



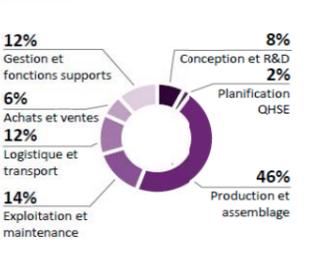
La très grande majorité des salariés (85%) est regroupée au sein d'ETI et de grandes entreprises. La fabrication du verre nécessitant des processus lourds et continus, seuls de grands industriels peuvent se positionner sur ces marchés.

Répartition des salariés



8% de salariés en R&D

Part des salariés – DADS 2015



Le secteur compte une R&D importante avec 8% des effectifs. Saint-Gobain dispose notamment de centres de R&D en France sur les verres plats et techniques et les autres verriers proposent également des design spécifiques de flacons et bouteilles pour leurs clients.

Présentation de la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre à la main et du Vitrail

Les informations clés

Un nombre de salariés stable depuis plusieurs années, signe d'une relative bonne santé du secteur. Près de **50% des salariés localisés en Normandie** (berceau de l'industrie du flaconnage) et 28% en Grand Est (Cristalleries d'Alsace-Lorraine). La branche emploie **1/3 d'ouvriers qualifiés** du travail du verre, de modeleurs, régleurs et pilotes de ligne et également des ouvriers d'art.

9 200 salariés

Nb de salariés en milliers – ACOSS

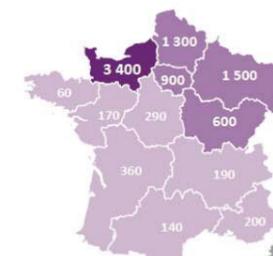


2016 2017 2018 2019

Le nombre de salariés de la Branche apparaît relativement stable depuis 2016.

1/3 en Normandie

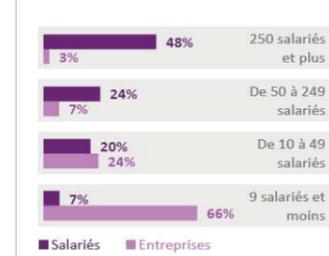
Nb de salariés – ACOSS 2019



La répartition des effectifs diffère de celle des entreprises. La majorité des salariés sont localisés en Normandie (vallée de Bresle, berceau de l'industrie du flaconnage) et en Grand Est (industrie de la Cristallerie en Alsace-Lorraine).

Des grands groupes

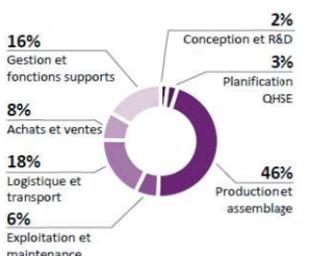
Part des entreprises/salariés – DARES 2017



Malgré le caractère artisanal de l'activité, environ la moitié des salariés sont concentrés dans des entreprises de plus de 250 salariés. Les TPE (~200 unités légales) emploient environ 650 salariés. Elles sont surtout sur des activités liées au vitrail.

46% en production

Part des salariés – DADS 2015



La Branche s'appuie sur des ouvriers qualifiés de la production verrière et du travail du verre ainsi que sur des modeleurs. Elle emploie également des ouvriers non qualifiés dédiés à l'emballage et à l'expédition notamment.

CE QU'ON A GAGNÉ

FO

Sécurité sociale

Code du Travail Statuts

Assurance Chômage

Salaires Conventions collectives

Congés payés

Médecine du travail

Temps de travail

Assurance maladie

Retraites

Délégués du personnel

Salaire minimum

NE LE PERDONNS PAS !

Avec FO,

ENSEMBLE pour se faire ENTENDRE !

La FEDECHIMIE FO au cœur de la Formation Professionnelle



Après avoir contribué à la création de l'OPCO 2i (OPérateur de Compétences InterIndustriel) en 2019, la FEDECHIMIE FO continue d'œuvrer pour la Formation Professionnelle en participant à la négociation interprofessionnelle relative à l'avenant à l'accord constitutif de l'OPCO 2i.

La FEDECHIMIE FO comme les Fédérations FO METAUX, FO ENERGIE et MINES, FO PHARMACIE-LABM-CUIRS et HABILLEMENT, FO CONSTRUCTION, a désigné des représentants qui siègent au Conseil d'administration de 2i ainsi que dans différentes Commissions.

C'est autour de revendications partagées que Nicolas Fiquet (FO Fédéchimie), Alberic Deplanque (FO Construction), Emmanuel Balbrick (FO Fédéchimie), Olivier Jouan (FO FNEM) et Edwin Liard (FO Métaux) composant la délégation FO, se sont retrouvés au siège de la Fédération FO Métaux ce mardi 08 février 2022 pour une nouvelle séance de négociation en visioconférence parmi les 32 branches professionnelles constituant l'OPCO 2i.

Depuis 2019, cette Inter Fédérale FO n'a cessé de démontrer son efficacité et sa coordination au sein de l'OPCO 2i.



INTERNATIONAL

Prise de position d'IndustriAll Europe pour le renforcement de l'action syndicale avec et pour les personnes en situation de handicap.

Lors du Comité Exécutif des 30 novembre et 1^{er} décembre 2021, un document a été adopté à l'unanimité pour une reconnaissance et une place dans le monde du travail plus juste pour les personnes en situation de handicap. Cette position doit également alerter les responsables syndicaux et les inciter à négocier des accords qui tiennent compte des différentes situations de handicap que l'on peut rencontrer. La démarche doit se poursuivre et il est essentiel que le monde syndical s'ouvre également aux salariés en situation de handicap.

Selon une estimation, près de 135 millions de personnes en Europe vivent avec un handicap. En 2019, les personnes handicapées au sein de l'UE avaient 24,2% moins de chance de trouver un emploi que les personnes non handicapées. En effet, seulement 50,8% des personnes handicapées sont salariées, contre 75% des personnes non handi-



pées. Les personnes ayant un handicap psychosocial et les personnes ayant une déficience intellectuelle sont parmi les plus touchées.

La lutte contre la discrimination sur le lieu de travail figure parmi les priorités d'IndustriAll European Trade Union qui souhaite renforcer son action pour des marchés du travail ouverts et inclusifs ainsi que des emplois de qualité. L'organisation s'engage à se montrer ouverte et accessible vis-à-vis des représentants en situation de handicap des différentes Fédérations.

RETRAITE

Points pénibilité : Quelle incidence sur le montant de la retraite ?

La possibilité de prendre sa retraite avant l'âge légal de départ est ouverte à un salarié exposé aux fameux facteurs de pénibilité au travail. Chaque tranche de 10 points disponible sur le compte pénibilité permet d'acquies un trimestre.

Les 20 premiers points devront être utilisés pour financer une action de formation pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1962. 10 points devront l'être également pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962. Aucun point n'est à utiliser pour la formation pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960.

Dans le cadre d'une utilisation des points pour un départ anticipé en retraite, les trimestres ne sont pas pris en compte dans la durée d'assurance servant au calcul de la retraite. Autrement dit, le droit de demander la retraite grâce à ces trimestres existe, mais la retraite sera calculée au prorata des trimestres acquis sans les trimestres pénibilités. Il y a donc une décote.

A titre d'exemple si un salarié prend sa retraite avec 2 trimestres acquis au titre de la pénibilité sur 166 trimestres, l'abattement est calculé de la façon suivante : retraite * 164 / 166 !

LA NÉGOCIATION HANDICAP

— L'ESSENTIEL —

FO TRAVAILLER À L'ÉGALITÉ POUR CEUX QUI VIVENT AVEC UNE DIFFÉRENCE

FO

Pour FO il est important de négocier sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette thématique doit être négociée de manière spécifique, que ce soit en vue d'un accord dédié au handicap ou dans le cadre d'un accord relatif à la Qualité de vie au travail (art. L 2242-1 et 17 du Code du travail). Un accord « handicap » peut être agréé ou non agréé (de droit commun).

FO privilégie les accords de droit commun qui permettent de bénéficier de l'offre interprofessionnelle de l'Agefiph. Si le choix est fait d'aller vers un accord agréé (qui libère l'entreprise de sa contribution Agefiph), un contenu sera exigé par l'État (art. L 5212-8 et R 5212-12 à R 5212-19, du Code du travail, arrêté du 25 novembre 2019).

Pour FO, qu'il soit agréé ou non, l'important c'est le contenu de l'accord, qui doit respecter au minimum ce qui est exigé pour l'agrément :

- un plan de recrutement,
- un plan de maintien,
- un objectif de taux d'emploi,
- un objectif de recrutements,
- des moyens dédiés.

PRÉALABLE À LA NÉGOCIATION

L'état des lieux constitue la base incontournable de la négociation (art. L 2242-18). Il s'agit d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il est notamment basé sur la Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) des 3 dernières années.

Penser à l'autodiagnostic de l'Agefiph.

Pour un renouvellement d'accord le bilan de l'accord précédent devra être présenté.

BUDGET DE L'ACCORD (ACCORD AGRÉÉ)

Un document annexé à l'accord et approuvé par les partenaires sociaux doit chiffrer, de manière indicative, pour chaque année de l'accord la valeur de chaque engagement pris.

Le budget alloué aux actions de communication et de sensibilisation, à l'animation, au pilotage et au suivi de l'accord ne doit pas dépasser 25%.

Pour FO il faut privilégier les actions plus « directes ».

S'agissant des accords non agréés, FO incite à ce que des moyens soient identifiés de la même manière.

Pour Force Ouvrière, il est indispensable de recueillir les témoignages et les demandes des personnes handicapées de l'entreprise en matière d'aménagement, d'accompagnement, d'évolution professionnelle et salariale, de formation, de temps de travail, etc. Un tract en début de négociation peut être le moyen de susciter le contact. À l'issue de la négociation, que FO signe l'accord ou pas, un tract d'explication est indispensable !

FO

— MISSION HANDICAP —

141 av. du Maine – 75680 Paris cedex 14
Tél. 01 40 52 82 27
handicap@force-ouvriere.fr
@HandicapFO
handicap.force-ouvriere.org

CONTENU DE L'ACCORD...

L'accord comporte un certain nombre de chapitres et d'articles qui constituent un plan d'actions. Pour chaque action définie dans l'accord, il faut négocier également un objectif précis et quantifié en spécifiant les indicateurs permettant de mesurer l'atteinte de l'objectif, les moyens (financiers, humains, les partenariats...) et un calendrier de mise en place.

PLAN D'EMBAUCHE

Pour FO l'accord doit conduire à augmenter le taux d'emploi de manière significative (plus de 0,5 point par an). Le plan d'embauche doit être chiffré :

- en nombre de bénéficiaires de l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à recruter ;
- en pourcentage du flux de recrutement global, avec un engagement minimal de recrutement en nombre de bénéficiaires de l'OETH.

Objectifs obligatoires

- Taux d'emploi visé par l'accord
- Nombre total de salariés handicapés devant être embauchés

Indicateurs conseillés

- Taux d'emploi
- Nombre de salariés handicapés embauchés
- Effort de recrutement de salariés handicapés/tout public (si possible par type de poste)
- Taux de transformation CDD vers CDI

Exemples de revendications

- Mettre en place un cursus pour former des jeunes travailleurs handicapés ou des demandeurs d'emploi handicapés aux métiers de l'entreprise
- Travailler avec l'opérateur de compétences (OPCO)
- Flécher une part de la taxe d'apprentissage à des organismes qui soutiennent l'emploi de travailleurs handicapés

PARTENARIATS

Des partenariats avec le secteur adapté et protégé (ESAT, EA, TIH) pour soutenir l'emploi dans ce secteur.

Exemples de revendications

- Consignes à la direction des achats
- Partenariats en vue d'accueillir des personnes issues de ce secteur

ACTIONS D'INSERTION ET DE FORMATION

Pour FO des actions d'insertion et de formation doivent impérativement être incluses dans l'accord.

Indicateurs conseillés

- Nombre de collaborateurs handicapés ayant bénéficié d'une formation (plan de formation, période de professionnalisation, CPF, VAE...)
- Taux de formation public handicapé/tout public (si possible par type de poste)

Exemples de revendications

- Accessibilité des locaux et des postes
- Aide au logement, aide au transport
- Autorisations spécifiques pour démarches, pour soins ou suivi
- Abandonnement de 10 % du Compte épargne temps (CET)
- Priorité d'accès à la formation en cas de modification importante du contexte de travail

AUTRES ACTIONS

Exemples de revendication

- Vérifier l'égal accès aux promotions et l'égalité d'évolution des rémunérations.

Indicateurs conseillés

- Taux de promotion public handicapé/tout public (si possible par type de poste)
- Évolution salariale public handicapé/tout public (si possible par type de poste).

...CONTENU DE L'ACCORD

PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

S'agissant du plan de maintien dans l'emploi, pour FO, l'objectif est de limiter au maximum les licenciements pour inaptitude, et d'adapter autant que possible la situation de travail à la situation de handicap.

Indicateurs conseillés

- Nombre d'avis d'inaptitude ou risques d'inaptitude objectivés par un avis du médecin du travail
- Nombre de licenciements pour inaptitude
- Nombre de maintiens dans l'emploi réussis concernant des salariés handicapés en risque d'inaptitude

Exemples de revendications

- Départ progressif anticipé en retraite
- Pour les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), prévoir des mesures spécifiques de maintien en emploi

ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

De telles actions sont nécessaires, surtout la première année de l'accord.

Le centre de ressources de l'Agefiph met à disposition des outils personnalisables.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

D'autres mesures peuvent être inscrites dans l'accord, même si elles ne relèvent pas directement de l'objet de l'accord, par exemple des mesures en faveur des aidants (absences rémunérées, aménagement du temps de travail...). Si l'agrément est demandé, le budget alloué à ces mesures sera dissocié.

ANIMATION, PILOTAGE ET SUIVI

Exemples de revendications

- Mise en place d'une mission handicap
- Mise en place de correspondants handicap
- Implication de la chaîne hiérarchique
- Mise en place d'un comité de suivi de l'accord



La traditionnelle AG du syndicat de la Chimie FO de Lyon a eu lieu ce 7 février 2022, Pascal MIRALLES Secrétaire Général du Syndicat a dressé un bilan syndical sur l'année 2021.

Plus de 25 camarades, représentants une vingtaine d'entreprises, avaient répondu présent à ce moment important du syndicat. Après être revenus sur les moments syndicaux de l'année, la parole a été donnée aux syndicats afin de s'exprimer sur l'année passée mais aussi sur les luttes à venir.

Les mots de conclusions ont été faits conjointement par Hervé QUILLET, SG de la Fédéchimie FO, et Pascal LAGRUE, SG FO du Rhône.

Les débats passionnés se sont terminés pendant le repas fraternel.

La Fédération retourne au collège !



Le 12 janvier 2022, des professeurs d'histoire-géo des troisièmes du collègue Henri Dunand de Merville, ont demandé à notre Fédération un intervenant pour répondre aux questions que les élèves pourraient poser suite à la visite d'entreprise de la verrerie d'Arc.

Qu'est-ce qu'un syndicat, à quoi et à qui sert-il ?

Cette rencontre s'est très bien passée et les échanges ont été instructifs pour tout le monde. Si ce genre d'exercice n'est pas courant, il nous laisse penser que la transmission est fondamentale !

Extension d'accord Plasturgie

L'accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades dans la branche Plasturgie est enfin étendu (Arrêté du 17/12/21, JO 0298 du 23 décembre 2021).

Après presque 6 mois d'attente, l'accord s'applique enfin à toutes les entreprises de la Plasturgie.

Il aura fallu attendre à la suite de la saisine de Plastalliance, l'avis favorable du groupe d'expert chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord concerné.

Conclusion du groupe d'expert :

« En rémunérant les salariés pendant trois jours de congés pris pour s'occuper d'un enfant malade, à l'appui d'un certificat médical, l'accord du 30 juin 2021 leur offre un avantage social. Il est signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du secteur et par la principale organisation représentant les entreprises de la

branche, suggérant ainsi l'intérêt de cette mesure qui peut contribuer à la conciliation entre vie familiale et professionnelle.

Les éléments rassemblés dans cet avis permettent de conclure que le coût du dispositif rapporté à la masse salariale globale de la branche (de l'ordre de 0.08%), ou même par salarié (au maximum 400 euros sur l'année en considérant le salaire moyen) est très limité et n'est pas de nature à mettre en péril les entreprises de la branche. Par ailleurs, ces dernières peuvent déroger à cet accord de branche par un accord d'entreprise.

Par conséquent, le groupe est favorable à l'extension de l'accord du 30 juin 2021, aujourd'hui appliqué par les entreprises adhérentes à Polyvia ».

Cet avis renforce la décision de Force Ouvrière d'avoir activement négocié puis signé cet accord améliorant significativement les acquis sociaux dans la PLASTURGIE.

QUESTIONS A...

Patrick Quandalle, DSC chez Plastic Omnium



Peux-tu nous présenter l'entreprise dans laquelle tu travailles et milites ?

Je suis personnellement salarié sur le site d'Amiens. Plastic Omnium est sous-traitant automobile de rang 1, leader mondial et européen dans son secteur d'activité qui est la transformation de matière plastique pour des pièces automobiles.

Le groupe est scindé en 3 divisions : POAE qui fabrique des pièces automobiles extérieures ; PO Inergie spécialisée dans les réservoirs à carburant ; PO composite. L'entreprise est présente dans 26 pays et compte 32 000 employés. En ce qui concerne la France, les effectifs sont de 2800 salariés !

Le secteur de l'automobile, contrairement à la chimie, a été fortement impacté dans la dernière période. Qu'en est-il chez Plastic Omnium ?

Depuis 2020 il n'y a pas eu que la crise dite sanitaire mais également la crise des « semis conducteurs » qui ont impacté l'ensemble des sites de production (notamment en France). Cet impact a été différent selon les sites en fonction des choix stratégiques des clients. Des accords APLD ont été nécessaires en conséquence...

Cela n'a pas dû être facile de négocier les salaires dans ce contexte !

Et pourtant ! Les NAO pour l'année 2022 seront à mettre dans les annales car une intersyndicale s'est formée sous l'impulsion de Force Ouvrière. Cela a permis de mettre en même temps l'ensemble des sites de production à l'arrêt afin de faire fléchir la direction ! Nous avons ainsi obtenu 3% en AG avec un talon de 60 euros pour les ouvriers, employés, techniciens agents de maîtrise et 3% en AI pour les cadres.

Et comment se situe Force Ouvrière dans l'entreprise ?

Au niveau du groupe France, Force ouvrière est la seconde organisation syndicale derrière la CFE-CGC avec une représentativité de 28,69 %. En ce qui concerne l'établissement d'Amiens, notre dernier résultat aux élections professionnelles est de 72 %.

Si de tels résultats ont été possibles, cela est dû à un travail d'équipe œuvrant au quotidien afin de gérer les problèmes des salariés et garantir l'intérêt collectif dans l'entreprise. Le travail de syndicalisation pour renforcer l'organisation, et donc le rapport de force, est indissociable de ce travail de terrain. Sans donner de chiffres, notre taux de syndicalisation est en rapport avec les résultats que les équipes ont eu lors des dernières élections.

« Force Ouvrière continue dans la Chimie » Les 12 et 13 février 1972, la Fédéchimie FO renaissait contre ses ennemis internes

« Qui oublie son passé se condamne à le revivre ». La Fédéchimie FO elle n'a pas oublié ses années sombres de 1962 à 1972, quand un militant très politique – Maurice Labi (1930-2002) – a manœuvré pour jouir d'un pouvoir absolu afin de dissoudre notre fédération FO dans celle de la Cfdt.

Dès son arrivée à la fédération comme salarié au milieu des années 50, Labi a intrigué pour devenir secrétaire général, puis a modifié les statuts fédéraux pour régner sans partage (élection du secrétaire général directement par le congrès). Évidemment cela ne s'est pas fait sans une opposition construite progressivement malgré les belles paroles de « l'intellectuel » Labi. Opposition menée par l'ancien secrétaire général Henri Delaplace qui était également secrétaire général de l'UD de l'Oise, et par Louis Blanc du syndicat national de l'énergie nucléaire et François Grandazzi du syndicat Kodak. Ces deux syndicats pesaient 1/3 des voix, et avec ceux de Shell, Total, Péchiney, PCUK, Formica, Dunlop etc. la majorité était contre Labi, mais celui-ci s'arrangeait pour les priver de vote aux congrès.

Labi voulait la politisation du syndicat dans la mouvance « nouvelle gauche » (Rocard, PSU), la participation à la gestion de l'économie (planification et autogestion), et l'unité syndicale (programme interfédéral avec Cfdt et Cgt). Il faut rappeler qu'Edmond Maire qui deviendra secrétaire général de la Cfdt était auparavant secrétaire général de la fédération chimie Cftc puis Cfdt.

Pour les élections présidentielles de 1969, Labi n'hésita pas à transmettre au quotidien Le Monde le classement des candidats qu'il avait établi, et qui plaçait en tête Rocard suivi de Krivine.

Labi prétendait interpréter la Charte d'Amiens dans le sens d'une aspiration à un « régime socialiste autogestionnaire ». Autrement dit il l'interprétait à l'envers, imbu de sa thèse de doctorat sur la 1ère scission de la Cgt et de l'image jeune et « moderniste » qu'il cultivait auprès des politiques et des médias. Mais Labi était un professionnel de la politique et du syndicalisme, salarié des Jeunesses Socialistes puis de la Fédération FO de la Chimie, sans avoir jamais travaillé dans une usine comme cela lui fût reproché à la tribune du congrès confédéral de 1966. Bon orateur, il ne laissait aucune place à la discussion et encore moins à la contestation de ses vues dans

Bureau fédéral élu en février 1972 :

Secrétaire général : Henri DELAPLACE

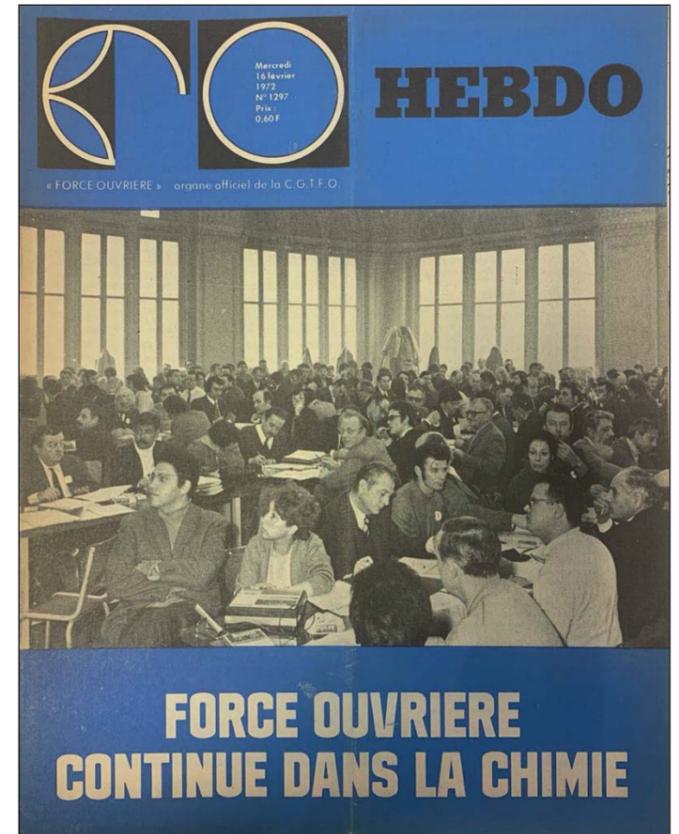
Trésorier général : Roger JACQUOT

Secrétaire général adjoint : Claude HAZARD

Secrétaire général adjoint : Louis BLANC

Secrétaire fédéral : François GRANDAZZI

Membres : Marcel BRU (pétrole)
Lucien GAUTRON (verre à la main)
André LÉPOLARD (verre mécanique)
Emile MAURIE (atome)
Robert PRAYEZ (caoutchouc)
Charles STROHMENGER (chimie)



la fédération, et s'était entouré d'un appareil (bureau fédéral, comité national, responsables de branches, permanents) presque entièrement dévoué.

Ses manœuvres pour pousser la Cfdt à l'unité le conduisirent même à refuser l'adhésion de celle-ci à la Fédération Internationale des Syndicats de Travailleurs de la Chimie (FIC), ce qui en retour provoqua l'exclusion de la Fédéchimie de la FIC en 1970.

Au congrès fédéral de 1971 à La Colle sur Loups qui réunit 186 syndicats, Labi et ses amis préparèrent le terrain pour le congrès confédéral de novembre de la CGTFO afin que la confédération prenne position en faveur de l'unité organique et de la politisation de l'action syndicale. Mais la riposte fût à la hauteur. Intervention de Louis Blanc en faveur d'un syndicalisme pour la classe ouvrière et sans rôle législatif. Intervention d'un certain François Grandazzi qui participait à son premier congrès fédéral : il redonna le vrai sens de la Charte d'Amiens (sans la citer) et du réformisme qu'elle préconise. Strohmenger de PCUK qui était aussi secrétaire de l'UD du Pas-de-Calais dénonça avec l'appui d'Alphonse Bernard les positions anti-FO et anti-Bergeron du bureau fédéral labiste. Prévôtel s'opposa au rapprochement avec les partis politiques même les plus révolutionnaires.

Évidemment la plupart de ces camarades ne furent pas élus au Comité National Fédéral... et Labi eut la voie libre pour proposer ses thèses au congrès confédéral.

Un manifeste issu de ce congrès fédéral dénonçait le syndicalisme confédéral comme « *soumis, intégré au régime et suscité par lui, nourri en son sein pour le servir tout en ramassant les miettes qui longent leur chemin de croix* »... La menace de départ de la FédéChimie de la CGTFO était même agitée.

Mais l'échec fût au bout : la motion Labi ne recueillit que 4,5% des mandats. Et désormais toute la CGTFO avait compris les menées de Labi.

Dans la foulée Labi et le BF décidèrent de couper la tête aux camarades du CEA et de Kodak qui menaient l'opposition, en constituant contre l'avis des syndicats des unions nationales avec des labistes aux commandes, puis ils exclurent purement et simplement ces syndicats ! Ceux-ci saisirent alors la commission confédérale des conflits.

Pour Labi, qui dénonçait l'alliance du « *réformisme et de l'anarcho-trotskisme* » dans la confédération FO, seule la fuite vers la Cfdt était désormais possible, et le BF décida pour ce faire d'un congrès extraordinaire en février 1972. Quelques semaines plus tard, le protocole d'unification des fédérations FO et Cfdt de la chimie négocié secrètement en un mois était envoyé aux syndicats en vue de sa ratification par le congrès.

La réaction de la confédération ne se fit pas attendre : circulaire d'alerte à toutes les structures, et la 2^{ème} réunion de la commission des conflits (où de nouveau Labi ne daigna pas se présenter) estima que c'est Labi qui « *s'est de lui-même placé en dehors de la CGTFO* » ; elle confirma à l'inverse les syndicats CEA et Kodak dans la confédération. Décision qui fût approuvée par la CE confédérale quelques jours plus tard.

Entre temps les syndicats et militants qui voulaient maintenir la FédéChimie à FO avaient appelé à un congrès fédéral ex-



traordinaire une semaine avant celui des Labistes, lesquels n'hésitèrent pas à diffuser des circulaires calomnieuses et à contester –sans succès– ce congrès en justice.

Le congrès extraordinaire de la FédéChimie FO se tint donc à la confédération les samedi 12 et dimanche 13 février 1972. « *Un congrès vraiment extraordinaire* » comme le relata FO Hebdo, où 250 délégués de 173 syndicats représentant la quasi-totalité des affiliés confirmèrent que « *Force Ouvrière continue dans la Chimie* » et dénoncèrent la trahison des labistes.

Labi et quelques autres partirent donc à la Cfdt, laissant derrière eux des locaux saccagés, les armoires et les caisses vides. « *Le Monde* » et « *Témoignage Chrétien* » se félicitèrent de cette fusion comme d'une avancée vers l'unité... Mais Labi et ses quelques amis disparurent du paysage syndical en peu de temps.

Et dans la réalité les militants et les syndicats sont restés à FO, et la FédéChimie FO continue encore aujourd'hui, 50 ans après !

Verbatims :

Déjà au congrès confédéral de 1959 le vaniteux Labi avait pensé faire la leçon au secrétaire général de la confédération Robert Bothereau qui, faut-il le rappeler, avait été l'artisan de la réunification de la CGT dans la clandestinité en 1943, puis l'artisan de la scission de 1947-48 quand la CGT était tombée aux mains des militants communistes. Labi opposait Jouhaux à Bothereau et lui avait fait un procès d'intention, n'hésitant pas à accuser ce dernier de lâcheté (!) vis-à-vis des événements ayant ramené De Gaulle au pouvoir en mai 1958. Bothereau lui avait répondu avec ironie : « *Un mot à mon ami Labi, nous controversons de temps en temps. Il est jeune et moi je le suis moins. Il nous a cité, j'y ai pris beaucoup de plaisir, un écrit de Jouhaux, en 1919. Qu'il ne me réponde pas maintenant, je relirai avec plaisir dans 40 ans les écrits de Labi en 1959* ».

Au congrès confédéral FO de 1966 la position de Labi favorable à plus d'intégration du syndicalisme dans l'Etat fût vilipendée par Alexandre Hébert : « *non seulement Labi parle de la lutte de classes, mais il ose parler du socialisme et il ose invoquer Rosa Luxemburg. Rosa Luxemburg ! Si elle vivait, elle cracherait au visage de Labi !* » et il ajouta : « *en fin de compte, les thèses qu'on nous propose comme les thèses modernes, cela porte un nom ; c'est le corporatisme* : ». Dans son intervention au même congrès, Yvon Rocton de la Métallurgie estimait que ce que « *Labi reproche à Bergeron c'est de ne pas aller assez loin dans la capitulation* ».

Labi n'était pas seul à FO sur cette position en faveur d'une participation-intégration, et une partie non négligeable de l'organisation, même à la Métallurgie, s'interrogeait à des degrés divers à l'époque sur les thèmes chers à la « nouvelle gauche ». Le débat portait également sur l'unité syndicale, les mêmes « modernistes » étant favorable à un rapprochement avec la CFDT et la CGT. Roger Lerda au contraire rappelait l'expérience de 1936 et 1946 et alertait sur « *le risque d'uniformité de pensée et d'action découlant de l'unité* ».

Au congrès confédéral de 1971 Labi fût on ne peut plus clair et se positionna comme corporatiste. Ce qui fit dire à Pierre Lambert dans son intervention : « *Ce vocabulaire que reprend Labi est étranger au mouvement ouvrier et syndical, c'est le vocabulaire de la Cfdt et de la hiérarchie ecclésiastique* ». Et plus loin : « *il n'y a pas de système d'autogestion possible, c'est là un attrape-nigaud, mais c'est aussi le passage sur des positions contraires aux principes du mouvement syndical* ».

Sources : Histoire des 60 ans de la FédéChimie FO de Michel Decayeux – Mémoires de Louis Blanc – Comptes-rendus des congrès confédéraux

LE CHOIX D'UNE AUTRE VOIE, CELLE DU PARTAGE.



Pour AÉSIO, être une mutuelle, c'est penser aux autres plutôt qu'à soi.

C'est pourquoi nous en faisons plus pour vous avec une offre santé qui s'adapte vraiment à vos besoins.

C'est aussi ça, créer du lien.

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Renseignez-vous en agence ou sur aesio.fr

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy - 75008 Paris. ©GettyImages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-XXX-XXX

Pour chacun, pour tous, pour la vie



MUTUALITÉ
FRANÇAISE
Groupe VYV, Union Mutuelle de Groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 664 832, n° LEI 16950030181 LU4UJ62.
Siège social : Tour Montparnasse - 35, avenue du Maine - 75735 Paris Cedex 13, France | Groupe VYV - © Gettyimages - 01/21.

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GR O U P E
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

