

LE SYNDICALISTE

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



Journal de la Fédéchimie FO

LE SYNDICALISTE # octobre 2026

Prix de vente : 1€



**CONTRE LES BUDGET D'AUSTÉRITÉ...
LA CASSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE...
EN DÉFENSE DE LA JEUNESSE !**



Stress au travail : cinq conseils pour mieux le maîtriser

Les situations stressantes, induites par l'activité ou générées par l'organisation et les relations de travail, ont un impact sur la santé des salariés. En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur, cependant le salarié peut agir pour se préserver. Le Groupe VYV, engagé autour des enjeux du bien-être, vous propose cinq conseils pour réduire cette pression.

1. Identifier ses sources de stress

Souvent, le stress est dû à **la culpabilité, ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur**. Pour le réduire, il faut reconnaître les facteurs qui nous perturbent : **trop de dossiers à gérer ? Des délais trop justes ? Des objectifs inatteignables ? Des moyens insuffisants ? Un manager pas assez à l'écoute ?** Ces sources de stress mieux identifiées permettront de négocier un délai, des ressources ou un réajustement des objectifs.

2. Savoir marquer ses limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de **savoir s'affirmer**. Il faut **prioriser ses tâches et ne pas hésiter à informer son manager lorsque la charge de travail est trop importante**. Mais une attitude trop affirmée peut conduire au conflit. Entre ces deux extrêmes, il faut **garder une attitude posée, argumenter** en cas de désaccord et surtout **proposer des solutions concrètes**, sans dénigrer celles des autres.

3. S'appuyer sur son entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'extérioriser les états d'âme avec des collègues ou des proches pour se sentir en pleine confiance. Le plus souvent, le lien social, le rire et la convivialité permettent de relativiser ! **Parfois, verbaliser un problème permet de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide** souvent à mieux comprendre ce qui arrive et à agir efficacement.

4. Soigner son hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec **une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc mieux faire face aux situations** avant qu'elles ne deviennent difficiles.

- La bonne recette pour notre corps ? **Au moins 6 heures de sommeil par nuit, 2 pauses de relaxation de 5 à 10 minutes** dans la journée et **une activité physique régulière** (30 minutes, ou plus, de marche quotidienne) aident à évacuer les tensions.
- L'assiette anti-stress ? **Plus de vitamines, moins de calories, de mauvaises graisses et d'excitants (alcool, café, tabac)**. Un bon équilibre alimentaire permet de lutter contre le surmenage.

5. Se ressourcer par des techniques simples

L'imagerie mentale est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à **visualiser une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables**. Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage... **Un excellent antistress pour s'extirper facilement de l'environnement de travail et se rappeler un état de bien-être.**



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



D'une violence sociale sans précédent

Après vingt années passées à la tête de la Fédéchimie FO, Hervé Quillet a décidé de faire valoir ses droits à une retraite bien méritée. Au nom de toute la Fédération, je tiens à le remercier pour son engagement et lui souhaite le meilleur pour cette nouvelle étape de sa vie.

Le Comité national extraordinaire du 9 juin dernier m'a confié, à l'unanimité, le mandat d'assurer sa succession. J'en mesure pleinement la responsabilité, à un moment où la situation sociale exige plus que jamais une organisation syndicale libre, indépendante et déterminée à défendre les intérêts des salariés.

À l'heure d'écrire ces lignes, la jeunesse se révolte.

Elle se révolte contre des conditions d'enseignement indignes : manque de professeurs, de psychologues scolaires et de CPE, classes surchargées, bâtiments dégradés où l'on a trop froid l'hiver et trop chaud l'été, journées interminables et conditions d'études toujours plus difficiles.

Elle exprime aussi son inquiétude face à son avenir, dans un climat international marqué par la marche à la guerre et la militarisation de la jeunesse, tandis que l'orientation et l'accès aux études supérieures laissent avec Parcoursup des dizaines de milliers de jeunes sans solution.

La seule réponse du gouvernement face à leurs revendications légitimes est d'envoyer des CRS pour réprimer durement cette contestation.

La Fédéchimie FO soutient sans réserve leurs revendications pour de meilleures conditions d'enseignement.

L'éducation de notre jeunesse n'est pas un coût mais un investissement pour l'avenir !

Dans le même temps, le gouvernement Lecornu vient de présenter un projet de budget 2027 d'une brutalité sociale jamais vue avec 54 milliards d'euros d'effort budgétaire prévoyant entre autres comme pour jeter de l'huile sur le feu le gel des APL et du point d'indice des fonctionnaires, des menaces sur la fin des repas à 1 euro pour les étudiants, 4 milliards d'économies sur les remboursements de la Sécurité Sociale, la désindexation de l'inflation pour les pensions de retraites supérieures à 1260 euros par mois ... Rien pour les plus riches de ce pays !

C'est un véritable budget de guerre contre les classes populaires.

Les dépenses militaires quant à elles poursuivent leur progression avec 6 milliards d'euros supplémentaires.

Face à l'explosion des prix de l'essence à la pompe, de l'énergie, du logement et de l'alimentation, la situation devient intenable pour l'immense majorité de la population.

L'heure n'est plus aux constats mais à l'action pour revendiquer partout et à tous les niveaux l'augmentation générale des salaires, l'abrogation de la réforme des retraites, le blocage du prix des carburants à 1,50 € le litre, la défense de notre Sécurité sociale et de nos services publics, l'arrêt des exonérations de cotisations sociales sans contrepartie, le maintien de tous nos emplois et de nos sites industriels.

L'intersyndicale doit se réunir dans les tous prochains jours.

Face à la gravité de la situation, les travailleurs ont besoin de perspectives claires permettant de gagner sur leurs revendications.

Notre Organisation syndicale doit prendre la mesure de la colère qui monte et y répondre.

Jeunes, salariés du public comme du privé, retraités, privés d'emploi : nos intérêts sont communs.

C'est tous ensemble, par la mobilisation et par la grève, que nous pourrons imposer nos revendications et mettre en échec ce budget de malheur.

Pas de résignation : organisons le rapport de force !

SOMMAIRE

- **PAGE 4**
Budget 2027
- **PAGE 5**
Économie
- **PAGE 7**
Salaires...
- **PAGE 9**
Forte chaleur et canicule
- **PAGES 12 À 17**
La vie dans nos branches
- **PAGES 18-19**
Comité Confédéral National
- **PAGES 20-21**
Interventions Pascal Miralles
et Franck Pattin
- **PAGE 22**
International
- **PAGE 23**
Nos peines

CHIFFRES UTILES

SMIC au 1^{er} juin 2026 :

12,31 € de l'heure
soit 1 867,02 € brut
pour 151,67 heures (35 h).

Le plafond mensuel
de la Sécurité Sociale
du 1^{er} janvier **au 31**
décembre 2026 : 4 005 €

LE SYNDICALISTE

Dépôt légal octobre 2026

Directeur de la publication :
Pascal Miralles

Photographies :
Fédéchimie FO - FORCE
OUVRIERE

Imprimerie P. Image 75002 :
06 14 65 44 05
ISSN 0756-4376

PRINT IN FRANCE



LE TRI
+ FACILE



La Sécurité sociale ne doit pas devenir une variable d'ajustement !

Entre restrictions budgétaires, baisse des remboursements et transferts de charges vers les complémentaires santé, les orientations annoncées pour 2027 font peser de nouvelles menaces sur le pouvoir d'achat et la protection sociale des salariés, des retraités et de leurs familles. Pour la Fédéchimie FO, la Sécurité sociale doit rester un pilier de solidarité collective.

Le projet de budget 2027 s'inscrit dans une logique de réduction drastique des dépenses publiques, avec un objectif annoncé de 54 milliards d'euros d'économies. La Sécurité sociale figure parmi les secteurs concernés, avec des mesures envisagées sur les remboursements de soins, les retraites et les prestations sociales.

Derrière ces arbitrages budgétaires, une question essentielle se pose : qui paiera réellement la facture ?

Des économies pour la Sécurité sociale, des dépenses supplémentaires pour les assurés

- **Soins dentaires** : Réduction de 60% à 40% envisagée sur certains remboursements de soins dentaires, de médicaments et de transports sanitaires,
- **Plafond des franchises médicales** : Le reste à charge annuel maximal sur les boîtes de médicament, actes médicaux, transport que doit payer le patient de sa poche serait porté à 140 euros.
- **Pensions de retraites rabotées** : Afin de dégager des milliards d'économies, le gouvernement prévoit de désindexer les retraites les plus élevées sans qu'on en connaisse le montant à cette date.
- **Aide au logement** : Gel potentiel des aides au logement pour tous après avoir supprimé les APL au 1^{er} juillet 2026 pour les étudiants étrangers hors Communauté Européenne.
- **Epargne salariale dans le collimateur** : Le projet de budget prévoit de taxer les primes de participations et d'intéressement ainsi que les abondements employeurs au-delà de 3 000 euros par an.
- **Droit des étrangers** : Un délai de carence pourrait être instauré pour pouvoir prétendre aux allocations sociales non contributives

Le transfert d'une partie des dépenses de l'Assurance maladie obligatoire vers les complémentaires santé constitue un autre motif d'inquiétude. Force Ouvrière a notamment alerté sur un projet représentant entre 1,5 et 2 milliards d'euros de dépenses supplémentaires pour les complémentaires.

Or, ces dernières ne disposent pas de ressources illimitées. Ces transferts risquent de se traduire par une augmentation des cotisations, une réduction des ga-

ranties ou des dépenses supplémentaires directement supportées par les ménages.

Le pouvoir d'achat et les droits sociaux sous pression

Pour les salariés comme pour les retraités, ces mesures pourraient accentuer les difficultés de pouvoir d'achat. À terme, l'augmentation du coût de la protection sociale risque également de conduire certains assurés à reporter leurs soins, voire à y renoncer.

Pour la Fédéchimie FO, la santé est un droit, pas une marchandise !

Dans nos industries, où les risques professionnels, les accidents du travail et les maladies professionnelles constituent des enjeux majeurs, la protection sociale doit demeurer un droit collectif, accessible à tous, indépendamment des revenus et de la situation professionnelle.

La Fédéchimie FO refuse que la maîtrise des comptes publics repose sur un désengagement de la Sécurité sociale et sur de nouvelles charges imposées aux travailleurs et à leurs familles.

Elle revendique le retour au financement de notre système de protection sociale sur les cotisations salariales et patronales et la compensation intégrale de toutes les exonérations de cotisations, une politique favorable à l'emploi et à l'augmentation des salaires, ainsi qu'un véritable investissement dans la prévention et la santé au travail.

La Sécurité sociale ne doit pas être sacrifiée sur l'autel des économies budgétaires. Notre santé, nos droits et notre protection sociale ne sont pas des variables d'ajustement !



Quand la finance prend le contrôle de notre industrie



Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs expliquent qu'il faut aider les entreprises. Aides à l'énergie, aides à la décarbonation, crédits d'impôt, exonérations de cotisations, subventions à l'investissement, plans de relance, soutien à l'industrie.

Les dispositifs se multiplient et représentent selon un récent rapport du Sénat 221 milliards d'euros d'argent public. L'argument est toujours le même : il faudrait aider les entreprises pour préserver l'emploi, moderniser l'outil industriel et préparer l'avenir.

Mais une question s'impose : où sont les contreparties ?

Car pendant que l'argent public coule à flot, les salariés voient une tout autre réalité, suppressions de postes, recours croissant à la sous-traitance, blocage des salaires, dégradation des conditions de travail et fermetures de sites pourtant rentables.

Dans le même temps, les actionnaires continuent de percevoir des milliards d'euros de dividendes. Les grands groupes rachètent leurs propres actions pour

soutenir leur cours en bourse. Les exigences de rentabilité augmentent. Les objectifs financiers « deviennent la seule boussole.

Comment expliquer qu'une entreprise puisse recevoir des aides publiques et annoncer quelques mois plus tard une restructuration ?

Comment expliquer qu'un groupe puisse bénéficier de subventions financées par les contribuables et distribuer dans le même temps plusieurs centaines de millions d'euros aux actionnaires ? Comment expliquer que les salariés soient appelés à faire des efforts permanents alors que les profits continuent de progresser ?

Le problème n'est pas d'aider l'industrie. Le problème est d'aider sans exiger quoi que ce soit en retour. Chaque euro issu de l'impôt ou des finances publiques devrait être conditionné à des engagements précis en termes de maintien des emplois, d'augmentation des salaires, d'investissements productifs sur le territoire

Suite page suivante ►

national, de formation des salariés, d'interdiction des licenciements boursiers et d'interdiction du versement de dividendes lorsque l'entreprise vit sous perfusion d'argent public.

Aujourd'hui, c'est exactement l'inverse.

Les aides sont versées mécaniquement, les contrôles sont faibles, les sanctions sont rares et les travailleurs découvrent souvent trop tard que l'argent public a servi à sécuriser les profits avant de sécuriser les emplois. Le gouvernement parle beaucoup de réindustrialisation. Sur le papier, personne ne peut être contre.

La France a besoin d'usines, de savoir-faire, d'emplois qualifiés et de production. Mais réindustrialiser pour qui ? Pour les salariés ? Pour les territoires ? Ou pour garantir de nouveaux débouchés financiers à des groupes dont les décisions sont prises à des milliers de kilomètres des sites de production ? Car la réalité est que de nombreuses entreprises ne sont plus pilotées en fonction d'une logique industrielle. Elles le sont selon les exigences de rentabilité des marchés financiers. Lorsqu'une usine est jugée insuffisamment rentable, elle devient une variable d'ajustement. Peu importe les compétences. Peu importe les familles concernées. Peu importe les territoires. Seule compte la rémunération du capital. Derrière le débat sur les aides publiques se cache en réalité une question plus profonde : Qui décide de l'avenir de nos usines, de nos emplois et de nos territoires ?

Les travaux de la récente Commission d'enquête à l'Assemblée Nationale sur la prédation des capacités de production françaises par des fonds dits « toxiques » mettent en lumière les risques que certaines stratégies financières font peser sur l'industrie.

Pour la Fédéchimie FO, le maintien des outils de production, des emplois et des compétences industrielles doit rester au cœur des préoccupations.

Depuis plusieurs années, de nombreux groupes industriels sont passés sous le contrôle de ces fonds avec la complicité du gouvernement et la bénédiction de la Banque Publique d'Investissement (BPI).

Les stratégies de rachat par ces fonds soulèvent de sérieuses interrogations sur la place accordée à l'investissement productif et à l'emploi.

Le mécanisme de rachat avec effet de levier, appelé LBO, consiste à faire peser le poids de son propre rachat sur les ressources financières de l'entreprise.

Dans l'industrie chimique, ce mécanisme peut se révéler particulièrement problématique. Nos établissements ont besoin d'investissements réguliers pour entretenir leurs installations, moderniser leurs équipements, garantir la sécurité des salariés et répondre aux exigences environnementales.

Lorsque le remboursement de la dette et les objectifs de rentabilité financière entrent en concurrence avec ces investissements indispensables, c'est l'avenir même des sites industriels qui peut être compromis.

Les salariés peuvent alors subir les conséquences de décisions financières sur lesquelles ils n'ont aucune prise : réduction des effectifs, dégradation des conditions de travail, gel des salaires, report des investissements ou fermeture d'établissements bien que l'argent public coule à flot.

Pour la Fédéchimie, une usine n'est pas une ligne dans un portefeuille d'actifs. Un emploi n'est pas une variable comptable. Lorsque l'argent public intervient, il doit servir l'intérêt général et non les intérêts particuliers des actionnaires.

Les travailleurs financent l'État par leurs impôts, leur travail et les richesses qu'ils produisent. Ils sont donc en droit d'exiger des comptes.

Le principe devrait être simple :

Pas un euro d'argent public sans garantie sur l'emploi et l'investissement productif sur le territoire national.

Pas un euro d'argent public pour financer les dividendes.

Pas un euro d'argent public pour préparer des licenciements.

L'industrie a besoin d'investissements. Les salariés ont besoin d'emplois, de salaires et de perspectives. Les actionnaires, eux, n'ont pas besoin d'être subventionnés. L'argent public doit servir l'intérêt collectif, pas alimenter les profits privés.

**RÉSISTER
REVENDIQUER
RECONQUÉRIR !**



Ne pas tout confondre !

Les gouvernements se succèdent et les promesses se multiplient pour « augmenter le pouvoir d'achat ». Les travailleurs entendent parler de hausse du salaire net, de baisse des charges ou encore d'allègement des cotisations. Pourtant, derrière ces formules se cache une réalité bien différente. Une partie de ce que certains appellent des charges est en réalité notre salaire. Le salaire brut n'est pas une invention comptable. Il représente la totalité de la richesse créée par le travailleur qui lui est attribuée sous forme de rémunération. Une partie est versée immédiatement sous forme de salaire net. Une autre partie est affectée aux cotisations sociales. Ces cotisations financent la Sécurité sociale, les retraites, l'assurance chômage, les prestations familiales et les accidents du travail. Autrement dit, elles ne disparaissent pas. Elles reviennent aux travailleurs sous forme de droits. Depuis des décennies, les gouvernements successifs et le patronat tentent de présenter les cotisations comme un coût qu'il faudrait réduire. Pour la Fédéchimie, la réalité est tout autre. Les cotisations sociales sont une conquête issue de la lutte des classes. Elles constituent une part du salaire mutualisée afin de garantir à chacun le droit de se soigner, de partir à la retraite ou d'être indemnisé en cas de perte d'emploi. Lorsque l'on baisse les cotisations, ce n'est donc pas seulement une

ligne comptable que l'on réduit. C'est le financement de la Sécurité sociale qui est attaqué. C'est le financement des retraites qui est fragilisé. C'est le salaire différé des travailleurs qui est amputé. Lorsque certains affirment vouloir augmenter le salaire net sans toucher au salaire brut, il faut toujours se demander qui va payer. Car si les cotisations diminuent soit la protection sociale est moins financée, soit l'État compense par l'impôt soit la dette publique augmente. Dans tous les cas, ce qui relevait historiquement du salaire des travailleurs sort progressivement du contrôle des salariés et de leurs organismes pour être soumis aux arbitrages gouvernementaux. Le résultat est connu : moins de ressources pour la Sécurité sociale, plus de dépendance à l'impôt et davantage de pression pour réduire les prestations. Pour les travailleurs, la véritable augmentation du pouvoir d'achat passe d'abord par l'augmentation des salaires bruts. Un salaire brut plus élevé signifie un salaire

net plus élevé, davantage de cotisations, des retraites mieux financées, une Sécurité sociale renforcée et des droits sociaux préservés. À l'inverse, la logique permanente d'exonération de cotisations sociales conduit à transférer toujours plus de richesses vers le capital tout en affaiblissant les conquêtes sociales arrachées depuis 1945. Le débat entre salaire brut et salaire net n'est pas une question technique réservée aux experts. C'est une question de classe. D'un côté, ceux qui considèrent les cotisations sociales comme un coût à réduire. De l'autre, ceux qui les considèrent comme une partie intégrante du salaire et comme le fondement de la solidarité ouvrière. Défendre le salaire brut, c'est défendre la Sécurité sociale de 1945, les retraites par répartition



et l'ensemble des conquêtes obtenues par les luttes du mouvement ouvrier. Car ce qui est en jeu aujourd'hui n'est pas seulement le montant figurant au bas de la fiche de paie. C'est la question de savoir à qui doit revenir la richesse produite par le travail : aux travailleurs et à leurs institutions sociales, ou aux actionnaires et aux marchés financiers. Notre salaire nous appartient. Les cotisations sociales en font partie. Les défendre, c'est défendre nos droits

L'inclusion en entreprise : où en sommes-nous en 2026 ?

Le Groupe APICIL nous livre les résultats de la 6^{ème} édition de son baromètre « Les Français et l'inclusion » réalisée avec OpinionWay* avec un focus sur la santé en entreprise.



64%

des Français estiment que la société française est inclusive.

Ce résultat marque une hausse de 6 points par rapport à 2025 (58%). Cette perception est particulièrement marquée chez les jeunes de moins de 35 ans, 73% d'entre eux affirmant que la société française est inclusive, contre seulement 57% chez les 65 ans et plus. Les hommes ont une perception plus positive de l'inclusion que les femmes (67% contre 62%).

L'origine ou l'appartenance à une prétendue race (88%, +3 points), l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (85%, +5 points), la religion (84%, +6 points) et l'âge (80%, +2 points) ressortent dans les discriminations les plus constatées.

4 salariés sur 10 (40%) ont été témoins de discriminations liées à l'état de santé physique ou mentale au sein de leur entreprise, 34% estiment en avoir été victimes.

Seule une minorité de salariés constatent que leur organisation a mis en place des actions spécifiques en faveur du bien-être (36%), de la santé physique (34%) ou de la santé mentale (28%). Cette situation alimente le sentiment que le bien-être mental n'est pas suffisamment considéré par leur employeur (52%) et que les contraintes liées à la santé ne sont pas suffisamment prises en compte dans l'organisation du travail (47%). D'autant qu'un salarié sur deux (52%) considère que l'état de santé, physique ou mental, peut avoir un impact sur les progressions professionnelles.



Raphaël CONFAVREUX,
Responsable de domaine RH
« Carrières, Inclusion & QVCT » au sein du Groupe APICIL, nous livre son analyse sur les résultats de cette nouvelle édition consacrée aux discriminations liées à la santé en entreprise.

Les enjeux de santé restent difficiles à aborder, en société comme en entreprise, en particulier ceux liés aux cycles de vie et à la santé mentale. Face aux difficultés exprimées par de nombreux salariés, les organisations doivent renforcer leurs dispositifs de soutien, de prévention et leur communication, tout en mieux formant RH et managers, encore insuffisamment préparés.

Au sein du Groupe APICIL, nous faisons du bien-être physique et mental au travail une priorité, à la fois pour nos collaborateurs et dans l'accompagnement de nos entreprises clientes. À titre d'exemple, une Semaine de la santé des femmes sera organisée en octobre afin de renforcer la sensibilisation aux pathologies féminines et d'encourager une meilleure prise en compte de ces enjeux en entreprise.

* Étude réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 1004 Français âgés de 18 ans et plus. L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence. L'échantillon a été interrogé par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI (Computer Assisted Web Interview). Les interviews ont été réalisées du 18 au 20 février 2026.

Le Groupe APICIL, son engagement en faveur de l'inclusion :

En tant qu'acteur majeur de la protection sociale et patrimoniale, le Groupe APICIL, créé en 1938, fonde ses actions quotidiennes sur 3 piliers, constitutifs de sa responsabilité sociétale : l'inclusion, la protection sociale durable et l'environnement.

Paritaire et mutualiste, le Groupe APICIL a choisi d'agir en faveur d'une société plus inclusive qui ne laisse personne sur le bord du chemin. Concrètement, ce sont :

- Des actions en faveur de l'inclusion pour ses collaborateurs, ses clients, ses distributeurs, partenaires et administrateurs et pour la société,
- Un récent sponsoring rugby pour promouvoir l'inclusion et la diversité,
- Une team handisport.

Vous souhaitez aller plus loin :



- [Baromètre "Les Français et l'inclusion" : résultats de la 6ème édition](#)
- Précédentes édition du baromètres : [2025 sur l'apparence physique.](#), [2024 sur les seniors en entreprise](#)
- Plateforme générique sur l'entreprise et l'inclusion : [Mon Entreprise Inclusive](#)

Chaleur au travail : pas question de laisser la santé des salariés passer après la production

Quand la température monte, la prévention ne doit pas rester au vestiaire. Dans l'industrie, la chaleur extérieure peut s'ajouter à la chaleur produite par les procédés, les fours, les étuves, les compresseurs, les installations, les surfaces chaudes ou le port d'équipements de protection. Le risque est alors multiple : déshydratation, épuisement, malaise, baisse de vigilance, erreur de manipulation et accident du travail. La chaleur est donc un risque professionnel qui doit être anticipé, évalué et combattu à la source.

L'ESSENTIEL EN 30 SECONDES

Depuis le 2 juin 2025, le Code du travail prévoit un cadre spécifique de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense. L'employeur doit évaluer le risque en intérieur comme en extérieur, définir des mesures de prévention, fournir une quantité suffisante d'eau fraîche, adapter l'organisation du travail et prévoir les modalités d'alerte et de secours. Ces obligations sont particulièrement importantes dans l'industrie, où la chaleur ambiante peut se cumuler avec celle des procédés.

PREVENIR, PROTEGER, FAIRE RESPECTER LES DROITS.

Pour la FEDECHIMIE FORCE OUVRIÈRE, la prévention ne peut pas se résumer à distribuer des bouteilles d'eau. Il faut agir sur les causes : organisation, effectifs, rythme de travail, exposition aux sources chaudes, ventilation, maintenance, équipements, temps de récupération et possibilité d'alerter sans crainte. La sécurité doit primer sur les cadences.

DOSSIER CENTRAL

1. LA CHALEUR EST UN RISQUE PROFESSIONNEL

Le Code du travail prévoit désormais un chapitre spécifique consacré à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense. Le dispositif vise les situations de travail en intérieur comme en extérieur. Le ministère du Travail rappelle en 2026 que les épisodes de chaleur sont plus fréquents, plus longs et plus intenses et qu'ils peuvent dégrader les conditions de travail et augmenter les accidents du travail.

Quand la chaleur devient-elle une alerte ?

L'« épisode de chaleur intense » est défini par référence au dispositif de vigilance météorologique de Météo-France. Le cadre spécifique concerne les niveaux jaune, orange et rouge. Une entreprise doit toutefois apprécier son propre risque : une température extérieure donnée ne produit pas le même danger dans un atelier climatisé, devant un four, sous une toiture métallique ou avec un EPI très couvrant.

Dans l'industrie, plusieurs facteurs peuvent se cumuler :

Sources internes de chaleur : fours, étuves, bains, réactions exothermiques, lignes de production, compresseurs, vapeur, surfaces et canalisations chaudes.

• **Effort physique :** manutention, port de charges, gestes répétitifs, déplacements, intervention sur machines ou opérations de maintenance.

• **EPI :** vêtements de protection, gants, protections respiratoires ou autres équipements pouvant limiter l'évacuation de la chaleur corporelle.

• **Organisation :** travail posté, horaires décalés, travail de nuit, effectifs réduits, remplacement difficile, pression sur les délais.

• **Environnement :** ateliers mal ventilés, locaux sous toiture, rayonnement solaire, zones extérieures, quais, cours, interventions sur installations.

• **Isolement :** rondes, maintenance, surveillance d'installations ou interventions réalisées seul ou à distance du collectif.

A RETENIR

Le risque n'est pas seulement « le nombre de degrés ». Il dépend de l'intensité de l'effort, de la durée d'exposition, de l'humidité, du rayonnement, des sources de chaleur, des vêtements/EPI et de la situation individuelle du salarié.

DROITS & OBLIGATIONS

2. CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT FAIRE

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 a renforcé les obligations de prévention. Lorsque l'évaluation fait apparaître un risque pour la santé ou la sécurité, l'employeur doit définir et mettre en œuvre des mesures adaptées.

1 - ÉVALUER ET INTÉGRER LE RISQUE

- Évaluer l'exposition à la chaleur en intérieur et en extérieur.
- Identifier les postes, tâches, périodes et situations les plus exposés.
- Intégrer les résultats dans le DUERP et actualiser l'évaluation lorsqu'une information nouvelle est portée à la connaissance de l'employeur.
- Prendre en compte les travailleurs particulièrement vulnérables et organiser le lien avec le service de prévention et de santé au travail.

2 - RÉDUIRE L'EXPOSITION À LA SOURCE

- Privilégier des procédés ou modes opératoires réduisant l'exposition à la chaleur.

- Modifier l'aménagement et l'agencement des lieux et postes.
- Réduire le rayonnement solaire et l'accumulation de chaleur.
- Adapter les horaires, limiter la durée et l'intensité d'exposition et prévoir des périodes de repos.
- Choisir des équipements de travail permettant de mieux maîtriser la température corporelle.

3 - EAU, EPI, INFORMATION ET SECOURS

- Mettre à disposition une quantité suffisante d'eau potable fraîche et maintenir l'eau au frais pendant la journée, à proximité des postes.
- Fournir des EPI adaptés aux fortes températures et au rayonnement solaire lorsque nécessaire.
- Informer et former les salariés sur la conduite à tenir et l'utilisation correcte des équipements.
- Définir une procédure pour signaler un indice physiologique préoccupant, un malaise ou une détresse, notamment pour les travailleurs isolés ou éloignés.

POINT JURIDIQUE IMPORTANT

La règle des **3 litres par jour et par travailleur** n'est pas un minimum général applicable à toute l'industrie : elle figure notamment pour les chantiers BTP lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante. Pour l'industrie, le Code du travail exige une quantité d'eau potable fraîche suffisante, maintenue au frais et accessible à proximité des postes.

INDUSTRIE

3. ATELIERS, FOURS, CHIMIE, PLASTIQUES, VERRE : DES RISQUES QUI SE CUMULENT

Dans les industries couvertes par la FEDECHIMIE, la prévention doit tenir compte des caractéristiques réelles des procédés. La chaleur extérieure peut être secondaire par rapport à une source de chaleur industrielle. Un atelier à 30 °C n'est pas une situation comparable à une intervention devant un four, à proximité d'une surface chaude ou dans un local où l'air chaud ne s'évacue pas.

Exemples de situations à examiner avec le CSE / la CSSCT :

- **Chimie / pétrochimie** : réactions exothermiques, unités process, travaux sur installations chaudes, port d'EPI lourds, interventions d'urgence.
- **Plastiques / caoutchouc** : presses, étuves, extrudeuses, vulcanisation, proximité de surfaces chaudes, manutentions et cadences.
- **Verre** : fours et zones de rayonnement thermique, proximité des lignes chaudes, maintenance et manutention.
- **Atome** : interventions techniques, zones à contraintes particulières, équipements de protection et procédures spécifiques : la prévention chaleur doit être articulée avec les autres exigences de sécurité.
- **Textile** : ateliers de production, humidité, machines, cadence, ventilation et locaux fortement exposés.
- **Maintenance / logistique** : interventions en extérieur, quais, toitures, locaux techniques, déplacements et travail isolé.

La chaleur augmente aussi le risque d'accident

La fatigue, les vertiges, la déshydratation et la baisse de vigilance peuvent perturber la concentration et la coordination. Dans un environnement industriel, une erreur ou un malaise peut avoir des conséquences graves : proximité de machines, produits chimiques, circulation d'engins, travail en hauteur, énergie, pression ou installations en fonctionnement.

FO revendique une prévention qui ne soit pas seulement individuelle.

Un salarié ne doit pas avoir à « tenir » malgré la chaleur pour compenser un sous-effectif ou respecter une cadence. La bonne prévention consiste d'abord à supprimer ou réduire l'exposition, puis à adapter l'organisation, les équipements et les temps de récupération.

MESURES CONCRÈTES

4. QUE FAIRE AVANT ET PENDANT UNE VAGUE DE CHALEUR ?

AVANT : PRÉPARER L'ENTREPRISE

- Mettre à jour le DUERP et le plan d'actions sur les postes exposés.
- Repérer les sources de chaleur et les périodes critiques.
- Prévoir les adaptations d'horaires et les périodes de récupération.
- Vérifier la ventilation, l'ombrage, les protections contre le rayonnement et les possibilités de refroidissement.
- Prévoir l'accès permanent à l'eau fraîche et son maintien au frais.
- Adapter les EPI et vérifier leur compatibilité avec la chaleur.
- Définir la procédure de signalement et de secours.
- Identifier les travailleurs isolés et les modalités de contrôle / communication.

PENDANT : ADAPTER LE TRAVAIL

- Limiter l'exposition aux heures les plus chaudes lorsque la situation le permet.
- Réduire la durée et l'intensité de l'exposition et prévoir des périodes de repos.
- Alternier les tâches lorsque cela réduit l'exposition.
- Renforcer la ventilation et les moyens de refroidissement disponibles.
- Rapprocher l'eau des postes de travail.
- Suspendre ou réorganiser les tâches les plus pénibles lorsque l'évaluation du risque le justifie.
- Maintenir une surveillance particulière des salariés isolés ou vulnérables.

LES PAUSES : ATTENTION AUX FAUSSES « RÈGLES »

Des pauses supplémentaires, une alternance ombre/travail, des changements d'horaires ou un suivi rapproché peuvent être des mesures de prévention pertinentes. Mais il n'existe pas, dans le décret chaleur, une règle générale imposant automatiquement « une pause toutes les deux heures » pour tous les salariés. Les mesures doivent être adaptées à l'évaluation des risques et aux situations de travail.

CHECK-LIST FO — À DEMANDER À LA DIRECTION

- Où est l'évaluation chaleur dans le DUERP ?
- Quels postes et quelles périodes sont classés à risque ?
- Quelles mesures sont déclenchées en vigilance jaune, orange et rouge ?
- Comment l'eau fraîche est-elle accessible au poste ?
- Quelles adaptations d'horaires et de pauses sont prévues ?
- Quels EPI sont adaptés à la chaleur ?
- Comment un salarié signale-t-il un malaise ?
- Comment sont protégés les travailleurs isolés ?

DROIT DE RETRAIT & ALERTE

5. QUAND LA SITUATION DEVIENT DANGEREUSE

Le droit de retrait n'est pas un « droit à la climatisation ». Il est lié à une situation de travail dont le salarié a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé. La chaleur peut, selon les circonstances concrètes, contribuer à caractériser une telle situation.

DROIT DE RETRAIT — ARTICLE L. 4131-1 DU CODE DU TRAVAIL

- Le salarié alerte immédiatement l'employeur de la situation dangereuse.
- S'il a un motif raisonnable de penser que le danger est grave et imminent, il peut se retirer de cette situation.
- L'employeur ne peut exiger la reprise dans une situation où persiste un danger grave et imminent.
- Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise lorsque les conditions légales du droit de retrait sont réunies.

DROIT D'ALERTE DU CSE

Lorsqu'un représentant du personnel au CSE constate une cause de danger grave et imminent, il alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue par le Code du travail. En cas de divergence sur la réalité du danger ou les mesures à prendre, le CSE peut être réuni en urgence ; le Code prévoit alors l'intervention de l'inspection du travail dans les conditions prévues.

CONSEIL SYNDICAL

Avant toute démarche individuelle de droit de retrait, prenez si possible contact avec vos représentants FO. Le contexte précis compte : température, durée d'exposition, effort, ventilation, EPI, symptômes, mesures déjà demandées, isolement, nature du poste et danger associé. Documenter les faits permet de mieux défendre les salariés.

EN CAS DE MALAISE : NE PAS ATTENDRE

- **Arrêter l'activité** et mettre la personne en sécurité.
- **Refroidir** et installer dans un endroit frais / à l'ombre.
- **Alerter** le dispositif de secours de l'entreprise.
- **Ne jamais laisser seul** un salarié présentant des signes inquiétants.

- En cas de perte de connaissance ou de suspicion de coup de chaleur grave : **appeler les secours (15 ou 112)**.

POSITION FO

6. NOTRE LIGNE : LA SANTÉ AVANT LA PRODUCTION

Pour FORCE OUVRIÈRE, la prévention des fortes chaleurs doit être traitée comme un sujet de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les salariés ne doivent pas supporter individuellement les conséquences d'organisations du travail qui aggravent l'exposition.

NOS EXIGENCES

- Évaluer réellement les risques, poste par poste, et inscrire les mesures dans le DUERP.
- Agir sur les causes : procédés, ventilation, isolation, organisation, horaires, charge physique et effectifs.
- Garantir l'eau fraîche et des conditions de récupération compatibles avec l'exposition.
- Adapter les EPI sans jamais renoncer au niveau de protection nécessaire.
- Protéger les plus vulnérables en lien avec le service de prévention et de santé au travail.
- Donner aux CSE et CSSCT les moyens d'agir et de contrôler les mesures.
- Ne pas opposer production et sécurité : un arrêt ou une réorganisation nécessaire pour protéger la santé n'est pas une « perte de productivité ».
- Prévenir les accidents en intégrant la chaleur aux analyses d'incidents, de presque-accidents et d'accidents du travail.

LE RÔLE DES MILITANTS FO

- Visiter les postes et recueillir les remontées des salariés.
- Demander les données et mesures de prévention liées à la chaleur.
- Inscrire la question à l'ordre du jour du CSE lorsque nécessaire.
- Vérifier la cohérence entre DUERP, consignes, horaires et réalité du terrain.
- Alerter lorsque les mesures annoncées ne sont pas mises en œuvre.
- Conserver les traces des signalements et des réponses de la direction.

« PAS DE CADENCE, PAS DE DÉLAI, PAS DE PRODUCTION NE JUSTIFIE DE METTRE EN DANGER LA SANTÉ D'UN SALARIÉ. »

La chaleur est appelée à devenir un risque plus fréquent. La prévention doit donc devenir permanente, structurée et contrôlable — pas seulement une réponse improvisée lorsque le thermomètre monte.

CAOUTCHOUC

ACCORD HANDICAP DANS LA BRANCHE DU CAOUTCHOUC : **Les négociations ne s'annoncent pas sous les meilleurs auspices**

En effet, lors de la première réunion sur ce sujet qui s'est tenue le mercredi 9 septembre, tout comme les autres OS, FO a revendiqué la nécessité de négocier un accord de méthodologie relatif au sujet afin de cadrer l'essentiel de la négociation. Comme à son habitude, la chambre patronale n'avait même pas mandat pour valider la demande des OS et s'est contenté d'emprunter des chemins détournés ou simplement refuser de répondre aux questions posées ! Cela pose de nouveau le problème de savoir si les patrons de la branche veulent négocier cet accord handicap ? Un diagnostic sera fait par le biais de l'agefiph qui devrait prendre entre 6 mois et 1 an et rendez-vous est donc pris pour le 17 novembre afin d'établir l'agenda social 2027 de la branche en y incluant bien évidemment le thème du handicap.



La délégation FO : DARSIN.E/LATREILLE.A/DUBARRE.E/DAVID.J/BABIN.D

VERRE

ARC 1825 : FO le renouveau

Le lundi 14 septembre dernier, le Secrétaire Général de la Fédéchimie, Pascal MIRALLES, et son adjoint, Emmanuel DUBARRE, se sont rendus à Arques pour rencontrer les membres du nouveau bureau du syndicat FO Arc 1825.

Les échanges avec les camarades ont tout d'abord tourné autour des raisons qui les ont conduits à rejoindre Force Ouvrière et sur les perspectives de développement du syndicat. Les prochaines échéances électorales arriveront vite et tout le monde est en ordre de marche pour les préparer.

Leurs orientations sont claires au sortir d'un énième plan de licenciement : défendre l'emploi au maximum et défendre les conditions de travail et de rémunération des salariés par une pratique plus contractuelle et la négociation d'accords.

Une visite de l'entreprise a pu être organisée ponctuée par une rencontre avec la Direction Générale.

Elle aura permis de constater la dynamique qui se dégage autour de la nouvelle section. Malgré la taille impressionnante du site et les quelques 2500 salariés



encore présents, les délégués sont connus et reconnus partout dans l'usine, ce qui dénote un travail de terrain très important. Nul doute que ce travail payera !

CHIMIE

Groupe de Travail Paritaire Classification

2 septembre 2026 DÉCLARATION

Force Ouvrière souhaite, avant d'entrer dans le détail de cette nouvelle séance, rappeler le sens de notre participation à ces travaux. Nous ne sommes pas réunis pour habiller techniquement une décision qui aurait déjà été prise. Nous sommes réunis pour négocier une classification de branche. Et une classification n'est pas un outil RH parmi d'autres : elle détermine le statut, la reconnaissance des qualifications et diplômes, les minima salariaux et de nombreux droits conventionnels des salariés des Industries chimiques.

Lors de notre première déclaration, nous avons déjà indiqué que FO n'était pas opposée à une modernisation de la classification. Nous avons également posé une limite très claire : moderniser ne peut pas signifier supprimer les garanties collectives, individualiser les carrières ou transférer aux entreprises ce que la branche doit garantir. L'analyse des documents qui nous sont présentés aujourd'hui conforte pleinement cette position.

Le support rappelle lui-même que la qualification du salarié peut être attestée par un diplôme ou reconnue par l'expérience professionnelle. Le benchmark complémentaire montre ensuite que les systèmes modernes ne sont pas des systèmes « purs ». La pharmacie d'officine a renouvelé sa classification en 2025 tout en maintenant une progression professionnelle liée à la pratique et aux qualifications. Le commerce à distance conserve des emplois-repères, des critères communs et une possibilité de contestation. La Haute couture combine une pesée analytique avec des emplois-repères, des classements minima, des échelons de progression et un recours sur la description, l'application des critères et le positionnement.

Ces exemples détruisent une idée que FO refuse depuis le début des travaux : il n'existe aucune fatalité technique qui obligerait à choisir entre modernité et garanties collectives. On peut moderniser une classification, la rendre plus lisible et mieux adaptée aux nouveaux métiers, tout en conservant des automatismes, des minima, des emplois-repères et des voies de recours.

Le benchmark présenté est d'ailleurs particulièrement instructif sur les automatismes. Il indique que 67 % des classifications étudiées comportent des garanties liées aux diplômes ou autres titres et 61 % des garanties liées à l'expérience ou à l'ancienneté.

Ce que certains voudraient peut-être présenter comme des rigidités anciennes est donc, en réalité, une pratique conventionnelle largement répandue. FO est prête à discuter de la modernisation et de l'harmonisation de ces garanties. Nous ne sommes pas prêts à accepter leur suppression.

Nous voulons également revenir sur la méthode analytique par points qui apparaît désormais très clairement dans les recommandations du cabinet. Nous contestons qu'elle puisse être présentée comme naturellement plus objective. Le propre benchmark de la Haute couture écrit que le classement est un « jugement » sur le niveau de responsabilité des rôles. C'est un constat essentiel. Les points ne font pas disparaître le jugement humain. Ils déplacent l'appréciation dans le choix des critères, la rédaction des degrés, la description de l'emploi et l'attribution de chaque niveau.

Cela signifie qu'une méthode à points ne peut être acceptable que si elle est accompagnée de garanties particulièrement fortes : description contradictoire de l'emploi, critères conventionnels précis, justification écrite des degrés, accès du salarié à sa cotation, droit de demander une réévaluation et véritable recours. Sans cela, nous ne construirions pas une classification plus objective ; nous donnerions seulement une apparence scientifique à une décision managériale.

FO met également en garde contre le glissement que nous voyons apparaître dans les pages consacrées à l'objet de la classification et à l'approche compétence. Classer les compétences exigées par l'emploi est légitime. Classer la personne ne l'est pas. Nous refusons que la classification devienne le prolongement de l'entretien annuel, de l'évaluation de la performance, du potentiel, du comportement ou d'un prétendu savoir-être. La classification doit porter sur l'emploi réellement exercé et sur ses exigences objectives.

Nous relevons par ailleurs une contradiction importante concernant la transition. Le benchmark montre des exemples de correspondance entre anciennes et nouvelles classifications. L'accord de 1978 dans la Chimie avait lui-même prévu une grille de raccordement afin de rendre la translation contrôlable. Pourtant, Arthur Hunt indique aujourd'hui ne pas recommander une telle grille. Pour FO, cette orientation est incompréhensible.

Sans double classement, sans raccordement ou sans traçabilité équivalente, comment vérifier la non-régression ? Comment identifier les salariés déclassés ? Comment savoir si les niveaux, les statuts et les minima sont réellement préservés ?

Si un système est réellement meilleur, il doit pouvoir être démontré, pas simplement affirmé.

Le diagnostic de l'existant rappelle aussi les garanties concrètes qui sont aujourd'hui attachées à la classification : garanties d'accueil pour les CAP-BEP, Bac

Suite page suivante ►

professionnel, BTS-DUT, progressions des ingénieurs et cadres, progression des ingénieurs de recherche, protections en cas de travaux multiples, activités temporaires et remplacements. Ces droits ne sont pas des détails techniques. Ils produisent des effets réels sur les carrières et les salaires.

Nous demandons en outre que les dispositions protectrices relatives aux travaux multiples, aux activités temporaires et aux remplacements soient non seulement maintenues, mais étendues à toutes les catégories professionnelles. Nous demandons également que l'expérience acquise dans une entreprise relevant de la branche puisse être reconnue et portable lors d'un changement d'employeur.

Enfin, nous voulons rappeler un élément politique du diagnostic historique.

L'accord de 1978 ne cherchait pas seulement à simplifier la classification. Il affichait aussi l'objectif de revaloriser les emplois, notamment ceux situés au bas de l'échelle, et de relever les salaires minima.

FO pose donc une question simple à France Chimie : quelle est aujourd'hui l'ambition salariale de cette réforme ? Une nouvelle classification qui redistribuerait des intitulés et des points sans améliorer la reconnaissance des qualifications, des responsabilités et des

parcours n'aurait aucun sens. Pour Force Ouvrière, les conditions de fond sont désormais claires : clause complète de non-régression ; maintien et modernisation des garanties liées aux diplômes, titres, CQP et expérience ; emplois-repères avec minima de classement ; exclusion de la performance, du potentiel et du comportement ; transparence intégrale de la méthode ; possibilité de révision à la demande du salarié ; recours paritaire national ; maintien et extension des protections sur travaux multiples et remplacements ; contrôle effectif des impacts sur l'égalité professionnelle ; double classement et bilan chiffré pendant la transition.

FO est disponible pour construire une classification plus lisible, plus moderne et mieux adaptée aux réalités actuelles de la Chimie.

Mais nous ne participerons pas à la construction d'un système qui remplacerait des droits opposables par une cotation laissée à la main des entreprises. Le débat n'est pas entre modernité et archaïsme. Le débat est entre une classification collective protectrice et une classification managériale.

Moderniser, oui. Individualiser, non. Objectiver, oui. Déclasser, non. Simplifier, oui. Supprimer les garanties, non.

PASTURGIE

Comprendre ses droits et défendre ceux de la jeunesse !

Les 6 et 7 octobre derniers, la Fédéchimie Force Ouvrière organisait, dans ses locaux, une session de formation syndicale à destination des militants de la branche plasturgie.

Au programme de ces deux journées : la compréhension et le décryptage du bulletin de paie, l'identification des différents éléments de rémunération, mais également l'appropriation des dispositions de la Convention collective nationale de la plasturgie.

Autant de connaissances indispensables pour permettre à nos militants de mieux comprendre leurs droits, de vérifier leur bonne application et, surtout, de défendre efficacement les intérêts des salariés dans les entreprises.

Une formation syndicale qui ne pouvait rester à l'écart de l'actualité sociale !

Le 6 octobre, alors que la jeunesse se mobilisait massivement pour défendre ses conditions d'études et son avenir, les participants à cette formation ont tenu à re-



joindre la manifestation organisée en soutien aux revendications des lycéens et des étudiants.

Si cette participation a quelque peu bousculé le programme initialement prévu, elle a surtout permis à nos militants de traduire concrètement leur solidarité avec une jeunesse qui refuse de subir la dégradation de ses conditions d'enseignement et les politiques d'austérité.

Car pour Force Ouvrière, la défense des revendications ne s'arrête pas aux portes des entreprises, pas plus que la solidarité entre générations ne saurait rester un simple discours. Cette initiative aura ainsi permis de conjuguer deux dimensions essentielles de notre engagement syndical : se former pour mieux défendre les salariés et se mobiliser pour faire aboutir les revendications.

Une belle illustration de ce que doit être le syndicalisme libre et indépendant que nous défendons à la Fédéchimie Force Ouvrière.

PÉTROLE

Rappel du rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)

DÉCLARATION

Une nouvelle fois, nous constatons la publication de liste relevant de l'article 328 chez l'un de vos adhérents, Shell pour ne pas le nommer, sur des postes directement liés aux enjeux de transition énergétique.

Cette situation doit conduire la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi à s'interroger sur son rôle premier : anticiper les besoins en emplois, en compétences et en formations de notre branche afin de garantir son avenir industriel, économique et social.

Nous souhaitons rappeler les déclarations de Philippe Casbasse, président de l'Ufip, lors de son intervention auprès d'Apolline de Malherbe le 14 septembre 2026. Celui-ci a rappelé l'importance stratégique de l'industrie du raffinage pour la souveraineté nationale. Il soulignait qu'alors que la France comptait 24 raffineries en 1975, il n'en subsiste aujourd'hui que 7. Il allait même jusqu'à considérer qu'il serait peut-être pertinent d'en rouvrir une afin de renforcer notre indépendance énergétique.

Il rappelait également que, sur les derniers mois, l'activité de raffinage avait des niveaux de rentabilité significatifs, démontrant que cette industrie demeure un maillon essentiel de l'économie française.

Dans ce contexte, il apparaît contradictoire de promouvoir la réindustrialisation du pays, la souveraineté énergétique et le maintien des capacités de raffinage tout en continuant à externaliser des compétences ou à privilégier des recrutements précaires !

La transition écologique ne pourra se faire sans l'industrie du raffinage. Les documents stratégiques de la branche et des entreprises soulignent d'ailleurs que la transition énergétique repose sur la transformation des sites industriels existants et sur le développement de nouvelles activités au sein des outils de raffinage.

C'est pourquoi nous demandons que la CPNE engage une étude prospective et approfondi sur :

- les besoins réels en emplois et compétences du raffinage dans le cadre de la transition écologique ;
- l'évolution démographique des effectifs de la branche ;
- les conséquences des départs à la retraite sur les métiers techniques et de maintenance ;
- les besoins en recrutements pérennes pour garantir la transmission des savoir-faire ;
- l'adéquation entre les formations de branche et les besoins industriels futurs.

Nous demandons également que les entreprises de la branche procèdent aux embauches nécessaires afin de garantir des conditions de travail compatibles avec les exigences de sécurité des sites Classés, le respect des temps de repos et la réalisation d'une maintenance préventive de qualité.

La souveraineté énergétique, la réindustrialisation de la France et la réussite de la transition écologique ne pourront être assurées sans investissements. Maintenir les outils industriels suppose d'abord de maintenir, former et recruter les femmes et les hommes qui les font fonctionner en sécurité au quotidien.

**RÉSISTER
REVENDIQUER
RECONQUÉRIR !**



INDUSTRIES TEXTILES

Des avancées salariales, mais des revendications qui demeurent !

A l'issue des négociations salariales menées en mai et juin 2026 dans les branches des textiles naturels, artificiels et synthétiques, de nouvelles grilles de salaires minima conventionnels ont été adoptées. Si les augmentations obtenues restent inférieures aux 3 % revendiqués par la Fédéchimie Force Ouvrière, elles permettent néanmoins une revalorisation de l'ensemble des niveaux de classification.

Dans les industries textiles naturelles, les négociations engagées à la suite de la revalorisation du SMIC ont abouti à une augmentation comprise entre 2,42 % et 2,46 % selon les niveaux. Cette revalorisation, applicable au 1^{er} juin 2026, permet d'éviter le tassement de la grille salariale et de préserver les écarts de rémunération entre les qualifications. Force Ouvrière a signé cet accord aux côtés des autres organisations syndicales.

Dans la branche des textiles artificiels et synthétiques, la chambre patronale proposait initialement une augmentation dégressive de 1,8 % à 1 %. Face à cette proposition, les organisations syndicales ont revendiqué une hausse uniforme de 2 %. Les négociations ont finalement permis d'obtenir une augmentation de 1,9 % sur l'ensemble de la grille, applicable au 1^{er} juillet 2026. Compte tenu des difficultés économiques de la branche

et de cette revalorisation uniforme, la Fédéchimie FO a décidé de signer l'accord.

Ces négociations interviennent également dans un contexte de rapprochement des conventions collectives. Les classifications des textiles artificiels et synthétiques restent applicables jusqu'au 31 décembre 2026, une échéance qui appelle une vigilance particulière quant au maintien des garanties collectives et à la reconnaissance des qualifications.

Pour la Fédéchimie FO, ces accords constituent des avancées, mais la question salariale reste entière. Notre Fédération continuera de revendiquer des augmentations générales permettant de préserver le pouvoir d'achat, de reconnaître les qualifications et de garantir une progression cohérente de l'ensemble des grilles conventionnelles.

Les difficultés économiques de l'industrie textile ne doivent pas faire des salaires la variable d'ajustement des entreprises. La défense des rémunérations, des emplois industriels et des garanties collectives demeure au cœur de notre action syndicale.

Barème des salaires minima mensuels
au 1^{er} juin 2026

Rémunérations minimales brutes garanties
calculées sur une base de 152,25 heures
(pour un horaire de 35 h par semaine)

Niveau 1	1 898 €
Niveau 2	
Echelon 1 :	1 901 €
Echelon 2 :	1 906 €
Echelon 3 :	1 915 €
Niveau 3	
Echelon 1 :	1 916 €
Echelon 2 :	1 920 €
Echelon 3 :	1 931 €
Niveau 4	
Echelon 1 :	1 933 €
Echelon 2 :	1 996 €
Echelon 3 :	2 080 €
Niveau 5	
Echelon 1 :	2 087 €
Echelon 2 :	2 143 €
Echelon 3 :	2 293 €
Niveau 6	
Echelon 1 :	2 304 €
Echelon 2 :	2 420 €
Echelon 3 :	2 615 €
Position I	
Echelon 1 :	2 620 €
Echelon 2 :	2 923 €
Position II :	3 527 €
Position III :	4 280 €
Position IV :	5 029 €

	Salaire mensuel garanti (Base 35 H/semaine ou 152,19 H/mois)
Coefficient	Au 1 ^{er} juillet 2026
210	1893€
225	1899€
240	1904€
255	1914€
270	1924€
285	1936€
300	1949€
315	1959€
330	1969€
345	2 073€
360	2 212€
375	2 349€
390	2 4,83€
405	2 676€
420	2 818€
435	3 011€
450	3 205€
500	3 589€
600	4 473€
700	5579€
800	6 908€

Accord national du 15 Juillet 2026
relatif aux salaires minima

Convention collective nationale
des textiles artificiels et synthétiques
et produits assimilés du 6 juin 1996

Barème des salaires minima mensuels
au 1^{er} juillet 2026

Les rémunérations garanties annuelles
(base 35 heures/semaine) sont fixées à

Période 01/2026 12/2026 *	
R.G.A. (niveau de responsabilité B)	22 500 €
R.G.A. (niveau de responsabilité C)	22 650 €
R.G.A. (niveau de responsabilité D)	23 200 €
R.G.A. (niveau de responsabilité E)	23 450 €
R.G.A. (niveau de responsabilité F)	27 950 €
R.G.A. (niveau de responsabilité G)	31 850 €
R.G.A. (niveau de responsabilité H)	38 150 €

* Vérification à faire ou 31/12/2026

UD FO RHÔNE

Xavier Boiston réélu à la tête de l'UD FO du Rhône : une confiance unanime

C'est un congrès placé sous le signe de l'unité, des revendications et de l'indépendance syndicale qui s'est tenu dans le Rhône.

Devant plus de **400 participants et 60 syndicats représentés**, **Xavier Boiston a été réélu à l'unanimité Secrétaire Général de l'Union départementale Force Ouvrière du Rhône**. Un résultat qui témoigne de la confiance des militants et des syndicats du département dans le travail accompli et dans la ligne revendicative portée par l'UD.

Les **22 interventions** qui se sont succédées à la tribune ont toutes convergé autour des mêmes exigences : **défendre les salaires et le pouvoir d'achat, refuser la casse de notre Sécurité sociale et combattre les logiques de guerre et d'escalade militaire**.

Une unité qui s'est retrouvée dans les votes : la **résolution du Congrès a été adoptée à l'unanimité** et la **Commission exécutive réélue à l'unanimité moins une abstention**.

Un camarade bien connu de la Fédéchimie

Cette réélection revêt une signification particulière pour notre Fédération. Avant de prendre des responsabilités interprofessionnelles dans le Rhône, Xavier Boiston a été longtemps Secrétaire Général adjoint à la Fédéchimie FO, responsable des branches Chimie et Industries Nautiques et est actuellement membre du Bureau Fédéral et du Comité National Fédéral.

Beaucoup de militants de notre Fédération connaissent donc son engagement, sa détermination et son attachement à une organisation syndicale libre et indépendante, construite avant tout autour des revendications des salariés.



Dans une période où les travailleurs sont confrontés à la pression permanente sur leur pouvoir d'achat, aux attaques contre notre modèle social et particulièrement la Sécurité sociale, mais également à un contexte international marqué par les guerres et l'augmentation des dépenses militaires, **le message envoyé par ce Congrès est clair : les revendications des salariés doivent rester au centre de l'action syndicale**.

La **Fédéchimie FO adresse ses chaleureuses félicitations à Xavier Boiston**, ainsi qu'à l'ensemble des camarades élus à la Commission exécutive de l'UD FO du Rhône.

Une réélection unanime, une résolution unanime et une même détermination : défendre les intérêts des travailleurs, leurs salaires, leur Sécurité sociale et la paix.

ATOME

DÉBUT DU CYCLE ÉLECTORAL AU SEIN DU GROUPE ORANO :

un bon départ

FO reste première organisation sur l'établissement de Tricastin avec **28,59%** des suffrages exprimés

FO reste première organisation sur l'établissement de Melox avec **33,72%** des suffrages exprimés

FO deuxième organisation sur l'établissement de Malvési avec **18,12%** des suffrages exprimés

Le point après les 4 premiers résultats électoraux au niveau du groupe (Orano MED, OCE Tricastin et Malvési, Melox) :

FO :	27,4 %
CGT :	25,7 %
CGC :	24,1 %
CFDT :	20,4 %
SUD :	2,4 %

Les prochaines élections à venir seront chez NPS en début d'année 2027.

On ne peut que se féliciter de cette première place qui vient confirmer et amplifier les résultats d'il y a 4 ans.

Bravo à toute l'équipe pour cette campagne menée durant tout l'été avec conviction.

Des avancées salariales, mais des revendications qui demeurent !

Le CCN réaffirme son attachement à la Charte d'Amiens à l'occasion de l'anniversaire de ses 120 ans. Le CCN, réuni les 23 et 24 septembre 2026, réitère ses revendications, conformément aux orientations adoptées au Congrès confédéral du mois d'avril.

Le CCN alerte sur les orientations du Projet de loi de finances (PLF) pour 2027, et refuse les 54 milliards d'euros de coupes annoncées par le Premier ministre qui conduisent à une austérité sans précédent notamment au détriment des services publics et revendique le suivi, l'évaluation et une réelle conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

Le CCN exige le blocage du prix des carburants sans délais à 1,50 euro le litre et obtenir une baisse durable du prix du gaz afin de garantir aux ménages comme aux entreprises un coût de l'énergie abordable et maîtrisé. Le CCN revendique une véritable politique industrielle permettant d'éviter des destructions d'emploi, de réindustrialiser et de relocaliser les productions dans les territoires.

Le CCN réaffirme son opposition à toute politique d'austérité qui serait menée à travers le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) et revendique que les dépenses de santé soient à la hauteur des besoins réels de la population. Il dénonce l'augmentation constante du reste à charge des assurés sociaux et condamne également les remises en cause répétées des droits des salariés en matière d'arrêt de travail et d'accidents du travail. Il revendique le retrait de décrets allant dans ce sens, le retour à la liberté intégrale de prescription des médecins et le rétablissement du service du contrôle médical, de ses missions et de son indépendance.

Le CCN réaffirme son attachement indéfectible à la Sécurité sociale fondée sur le salaire différé, financée par la cotisation sociale et reposant sur les principes de solidarité et d'universalité.

Le CCN exige l'abrogation de la réforme des retraites de 2023 et continue de revendiquer un retour de l'âge de départ à la retraite à 60 ans et 37,5 annuités dès que les conditions seront réunies ainsi que la prise en compte réelle de la pénibilité. Il rappelle son attachement au régime de retraite par répartition. Il exige le maintien de tous les régimes, de toutes les caisses ainsi que du Code des pensions civiles et militaires. Le

CCN revendique le retour à l'indexation des pensions sur les salaires et dénonce les mesures envisagées contre les retraités, en particulier le gel des pensions et la suppression de l'abattement fiscal de 10 %. Il revendique la mise en place d'un système équivalent à l'ARPE.

Le CCN revendique une augmentation du SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian. La persistance d'une inflation pèse fortement sur le pouvoir d'achat, l'augmentation générale des salaires et des traitements est donc une revendication prioritaire de Force ouvrière, tout comme le rétablissement de l'échelle mobile des salaires. Il soutient et se félicite de la mobilisation des électriciens et gaziers pour défendre le tarif agents. Le CCN soutient tous les salariés en lutte pour les emplois, leurs conditions de travail et leur rémunération.

Le CCN exige, dans les Outre-Mer, un encadrement strict des marges du fret et une augmentation des revenus, des pensions pour lutter contre la vie chère, des moyens, police et douane, pour lutter contre l'insécurité et les trafics de stupéfiants ainsi que des moyens conséquents pour l'exercice d'une meilleure justice.

Le CCN dénonce l'affaiblissement des prérogatives des représentants du personnel résultant de la disparition des CHSCT et revendique leur rétablissement.

Le CCN rappelle son attachement indéfectible au service public et au statut général des fonctionnaires dont on fête les 80 ans. Il dénonce les suppressions d'emploi, les baisses de moyens et les restructurations de services au détriment de l'intérêt général. Le CCN condamne les mesures contre les agents publics : gel du point d'indice, tassement des grilles, suppression de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), l'abattement de 10 % en cas d'arrêt maladie, entraînant leur paupérisation. Le CCN réaffirme son engagement pour une Fonction publique forte, dotée de moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions et rappelle qu'il n'y a pas de République sans service public.

Il dénonce les attaques contre l'Éducation nationale et s'oppose fermement aux vagues successives de suppressions de postes d'enseignant et revendique le retrait des dispositifs Parcoursup, Mon Master, et « Bienvenue en France ».



Le CCN refuse les PSE dans les centres de formation, soutient l'AFPA là où cela impacte son offre, son maillage territorial, son personnel, en contradiction avec les missions attribuées et exige des moyens pour éviter les pertes d'emploi.

Le CCN rappelle l'engagement de Force ouvrière contre toute forme de discrimination. Il faut œuvrer à tous les niveaux afin de garantir une égalité réelle. Le CCN réaffirme son engagement à œuvrer au côté de la CSI et au sein de l'OIT pour le progrès social, la défense des droits des peuples à disposer d'eux-mêmes afin de garantir la paix par la justice sociale.

Dans le prolongement du Congrès de Dijon, le développement constitue une priorité pour Force ouvrière. Le CCN réaffirme non seulement que les jeunes sont le présent et l'avenir de l'Organisation, mais appelle également les structures à favoriser l'intégration de jeunes militants de moins de 35 ans en leur sein.

Le CCN appelle toute l'Organisation à se mobiliser, et à organiser les assemblées générales afin de faire progresser Force ouvrière, de renforcer sa représentativité, dans le privé et dans le public. Le CCN rappelle que notre Organisation représente l'ensemble des salariés et que nous devons nous renforcer dans tous les collèges, notamment chez les agents de maîtrise et les cadres. Dans le cadre de la campagne pour

les élections Fonction publique, le CCN appelle à donner encore davantage de poids aux revendications des agents publics.

La progression des implantations, des adhésions et des résultats dans tous les scrutins, dans les secteurs public et privé, doit permettre de renforcer notre syndicalisme libre et indépendant pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Le CCN appuie pleinement la grève et les mobilisations du 29 septembre de la Fonction publique, rejointes par d'autres structures FO et notamment la montée nationale des pompiers avec leurs syndicats.

Le CCN soutient les initiatives et déterminations des structures FO pour aider les salariés, les retraités et la jeunesse à mettre en échec les budgets d'austérité, obtenir les augmentations de salaires et le blocage des prix. Il donne mandat au bureau confédéral pour préparer la mobilisation interprofessionnelle, y compris par la grève et dans l'action commune, pour gagner sur les revendications.

3 contre

1 abstention

Résolution adoptée

Je vous apporte le salut fraternel des Syndicats de la Fédéchimie.

Camarades,

Je pense que nous ne pouvons pas nous permettre de nous tromper dans l'appréciation de la période qui s'ouvre devant nous.

La colère qui monte est immense. L'augmentation déli-rante du prix de l'essence à la pompe assène un coup de massue terrible au pouvoir d'achat des travailleurs après avoir subi l'envolée des coûts de l'électricité, du gaz, de l'alimentation ...

Pour l'immense majorité des travailleurs, se rendre au travail en voiture devient problématique. Dans ce contexte, les travailleurs nous regardent. Beaucoup commencent à nous dire. « Et nous qu'est qu'on fait ? »

Alors attention camarades : si nous ne prenons pas la mesure de la colère qui monte, si nous ne parvenons pas à sortir de ce CCN avec une résolution ferme et qui donne des perspectives claires pour gagner sur la base de nos revendications, alors le risque de se faire déborder est immense.

De ce point de vue, la grève qui s'est tenue pendant 34 jours dans l'aérospatiale en Espagne est pleine d'enseignements.

Les syndicats qui n'ont pas su prendre la mesure de la détermination seront probablement balayés. Les travailleurs se sont organisés en assemblée générale, ont déterminé eux-mêmes les revendications, voté la reconduction et ils ont gagné.

C'est possible mes camarades !

Ils obtiennent 8% de rattrapage sur les salaires et l'indexation des salaires sur l'inflation réelle pendant 4 ans entre autres ...

C'est l'échelle mobile des salaires mes camarades ... C'est notre revendication !

Il faut la réaffirmer partout et l'imposer, faute de quoi, dans les branches professionnelles on se contente bien souvent de relever les premiers coefficients pour mettre les grilles en conformité avec le SMIC et tous les autres passent dans le miroir.

C'est la méthode qu'ils ont trouvée dans le privé pour appliquer ce que les camarades du public appellent le gel du point d'indice.

Des appels à la grève commencent à se multiplier dans nos secteurs. ADISSEO, TOTAL, pour ne citer que les plus gros.

Les camarades de Total qui voient les bénéfices de l'entreprise multipliés par 7 sans retombées sur leur salaire et leur pouvoir d'achat ont décidé que ça suffit !

Un appel à une grève sectorielle a été lancé cette semaine pour obtenir des embauches à Feyzin. Les camarades n'ont pas eu le temps de se mettre en grève que 10 embauches étaient actées par la direction locale.

Force Ouvrière a écrit un courrier à Patrick Pouyanné,



le PDG de Totalenergies pour exiger des mesures immédiates pour le pouvoir d'achat. Des annonces doivent être faites le 02 octobre par le PDG sur les salaires. S'il se trompe de jauge, il alimentera la colère et il est fort probable que des raffineries tombent les manettes.

Ça pourrait changer la donne mes camarades.

On ne peut plus se contenter des sempiternelles excuses. « Ce n'est pas le moment. C'est la crise... » ça suffit mes camarades !

Ce que les travailleurs constatent c'est les dividendes qui explosent (la France est le 2e pays à avoir versé le plus de dividendes après les Etats Unis).

Ce que les travailleurs constatent c'est les cadeaux faits aux patrons (211 milliards d'exonérations sans contrepartie). Au passage, Total continue malgré des profits exceptionnels d'empocher des milliards d'euros d'argent public dont on nous expliquera qu'ils n'en avaient pas besoin, ne les avaient pas demandés ... mais n'ont pas de solution pour les rendre.

Ce que les travailleurs constatent c'est la multiplication des fermetures d'usines et plans de licenciements.

Pour financer tous ces cadeaux, il faudrait accepter des efforts supplémentaires et un budget jamais vu de 54 milliards de coupes budgétaires remettant en cause gravement notre modèle social.

Il nous revient de donner confiance, d'ouvrir des perspectives et de réaffirmer clairement nos revendications.

- Abrogation de la réforme des retraites
- Retour à l'échelle mobile des salaires
- Blocage du prix de l'essence à la pompe à 1.50€
- Aucune exonération de cotisation sans contrepartie en termes d'emploi et d'investissement dans l'outil de production sur le territoire national.

La Fédéchimie soutiendra toutes les initiatives allant dans ce sens, y compris par la grève le 29 septembre et après.

Vive la Fédéchimie Fo, vive la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

Camarades, je vous transmets le salut fraternel des camarades des syndicats Vosgiens

Je partage l'essentiel des propos qui ont été tenu à la tribune de ce CCN, la colère gronde dans le pays les travailleurs sont pris à la gorge, carburant, pouvoir d'achat, salaires etc ...

Je vais commencer par un petit aveu vosgien en toute « innocence » ... Car j'interviens sur un autre sujet :

C'est assez rare pour le souligner mais En septembre 2022 lors du congrès de l'UD, dans les Vosges, nous avons peut-être raison... mais nous avons surtout peut être raison un peu trop tôt !

On a rangé le parasol et la crème solaire mais ...

Le 22 septembre 2022, les syndicats Vosgiens adoptaient à l'unanimité une résolution qui parmi d'autres évoquaient un sujet qui pouvait encore paraître à certains comme un sujet environnemental, voire un peu éloigné de nos préoccupations syndicales du moment. Mais le propre des UD ...c'est parfois comme nous le rappelons souvent, c'est d'être à portée de baffes et c'est donc de ces préoccupations des travailleurs que la résolution avait été complétée : **le changement climatique et les conditions de travail.**

Et nous écrivions déjà noir sur blanc que les températures extrêmes avaient des conséquences directes sur les salariés.

A la place des seules préconisations des DREETS

Nous demandions des seuils de température sur les postes de travail.

Nous demandions l'adaptation des horaires.

L'adaptation des temps de repos , voir même l'instauration d'un congés climatique ...

La réduction de la productivité.

Et nous demandions surtout que le Code du travail prenne enfin en compte une réalité très simple : **on ne peut pas demander à un salarié de travailler dans les mêmes conditions quand son environnement de travail, lui même, a changé.**

Quatre ans plus tard... le thermomètre a fait le boulot !

Parce qu'en 2022, on pouvait encore nous répondre : « *Vous exagérez... ce sont quelques simples et rares épisodes de chaleur.* »

Aujourd'hui, franchement, il faudrait expliquer ça au camarade qui travaille dans un atelier surchauffé.

Au salarié du BTP en plein soleil.

À l'agent territorial sur la voirie.

Au personnel hospitalier sans clim ni ventilo , dans les Ehpad qui attendent encore les équipements qui devaient être financés par le travail obligatoire et gratuit du lundi de pentecôte ! (ou est l'argent mes camarades ?)

Au salarié de l'industrie devant sa machine et ses objectifs de productivité

Au conducteur de transport et autres manutentionnaires

À tous ceux qui travaillent dans des locaux où la température devient insupportable.

Le problème n'est plus de savoir si ça existe, La canicule c'est une évidence

Le problème, c'est : **qu'est-ce qu'on fait quand ça arrive ? quelle loi nous protège ?**

Et là, camarades, notre revendication de l'époque reste parfaitement d'actualité.

Parce que le salarié n'est pas un moteur diesel !

Quand la température monte, la fatigue augmente. La vigilance diminue. Les risques de malaise et d'accident augmentent.

Alors il faut arrêter de faire comme si le salarié pouvait simplement appuyer sur un bouton et continuer à produire exactement comme à 20 degrés.

Un salarié, ce n'est pas une machine avec un système de refroidissement intégré !

Et pourtant, trop souvent, dans l'entreprise, on raisonne encore comme ça : la température monte... mais les objectifs, eux, ne bougent pas !



La chaleur augmente... mais les cadences restent les mêmes.

Les pauses deviennent indispensables...

La pression s'accroît pour que la prod continue.

Et c'est précisément là que nous devons intervenir.

Parce que pour FO, la question n'est pas :

« Comment faire travailler les salariés malgré la chaleur ? »

La question doit être : « Comment organiser le travail pour protéger les salariés lorsque la chaleur devient dangereuse ? »

Ce n'est pas exactement la même chose .

L'ultime solution ce n'est pas « le droit de retrait » qui je le rappelle est une initiative individuelle avec la possible répression... ce n'est pas quitter le poste quand il fait trop chaud pour rattraper les heures perdues le samedi matin à la fraîche quand on devrait se reposer le Week end , Non non ce n'est pas la solution

Et le droit a commencé à bouger.

Depuis juillet 2025, la réglementation a évolué.

Les employeurs doivent davantage intégrer les épisodes de chaleur intense dans leur prévention des risques.

C'est un minimum...

Mais nous n'allons quand même pas nous féliciter parce qu'on commence seulement à reconnaître ce que nous dénoncions déjà en 2022 !

Parce qu'il reste une question fondamentale : où sont les véritables seuils de température qui permettent de dire : là, on arrête, là, on adapte, là, on protège ?

Aujourd'hui encore, il n'existe pas une température maximale générale dans le Code du travail qui dirait : **« Au-dessus de cette température, terminé, on ne travaille plus. »**

Et c'est bien là que nous devons continuer de poser nos revendications pour protéger les travailleurs exposés !

Parce que le climat change, mais la pression au travail ne doit pas augmenter avec lui !

C'est même probablement l'un des enjeux majeurs des prochaines années.

L'adaptation climatique ne doit pas devenir une nouvelle forme de pression sur les salariés.

Elle doit conduire à : **moins d'exposition, plus de pauses, des horaires adaptés, Des locaux adaptés, climatisés ,des moyens de prévention, des effectifs suffisants, et une adaptation des objectifs de production.**

Et envisager le congé climatique

Parce qu'un objectif fixé dans des conditions normales ne peut pas forcément être maintenu lorsque les conditions de travail deviennent dangereuses et insupportables

La productivité doit tenir compte du réel.

Et le réel, parfois, c'est 35, 38 ou 40/45 degrés dans l'atelier.

Et nous avons aussi parlé des services publics.

En 2022, notre résolution parlait des incendies, des SDIS, des infrastructures, des routes, des voies ferrées.

Suite page suivante ►

Nous disions déjà que les événements climatiques extrêmes mettaient nos services publics à rude épreuve.

Là encore, nous avons aujourd'hui suffisamment d'exemples pour constater que ce n'était pas une lubie !

Et notre position doit rester claire : **ce ne sont pas les agents publics qui doivent payer le prix des politiques budgétaires, et les conséquences des arbitrages parfois au profit de la guerre ... plus de bombardiers et toujours pas de nouveaux canadiens**

Ce ne sont pas eux (les agents des services publics) qui doivent compenser le manque d'effectifs.

Ce ne sont pas eux qui doivent travailler avec toujours moins de moyens alors que les missions et les risques augmentent.

Comme contre les incendies dévastateurs de cet été, c'est bien le manque d'effectifs, le manque de moyens qui exposent les citoyens les personnels au danger quand par exemple les incendies deviennent des MEGA FEUX faute d'avoir été combattu à temps avec des moyens adaptés !

Et ce ne sont pas davantage les usagers qui doivent subir la dégradation des services publics.

Et puis il y a la question de la prévention. C'est aussi partout pour anticiper et analyser les risques nous revendiquons et revendiquons encore le retour des CHSCT et de leurs moyens

Avant de conclure, je veux aussi tenter de contribuer au débat sur la question de l'intégration des pompiers volontaires qui paraît difficile dans la structure des dizaines de milliers de pompiers pro avec un statut différents.

Les pompiers volontaires sont salariés d'un employeur principal c'est donc logiquement qu'ils adhèrent dans leur syndicat de base

dans la boîte, je crois qu'ils ne peuvent pas adhérer dans deux syndicats. Nous pourrions peut-être créer une nouvelle vignette sur la carte comme l'UDR et ainsi créer et financer une unions des militants pompiers volontaires C'est une idée que je vous soumetts ...

Enfin pour en revenir à mon propos :

Parce que derrière le changement climatique, il y a : **la santé, la sécurité, les conditions de travail, l'emploi, les services publics, et les droits des salariés.**

Et je pense que nous devons continuer à porter cette revendication au niveau confédéral : **des règles précises sur les températures de travail ; des horaires adaptés ; sans récupération pour préserver le repos hebdomadaire... des temps de repos adaptés ; un congé spécifique ; des moyens de prévention ; des effectifs suffisants ; des instances réellement armés pour agir ;**

et surtout...

une adaptation de la productivité lorsque les conditions de travail deviennent extrêmes.

tout le monde a compris que le sujet est là...

il est urgent de passer de la constatation à la revendication.

Parce que nous ne voulons pas simplement savoir combien il fera demain.

Nous voulons savoir :

dans quelles conditions les salariés travailleront demain.

Merci mes camarades, vive l'ud des Vosges vive la fédéchimie vive la CGTFO

INTERNATIONAL

Gagner de réelles augmentations de salaire... c'est possible !



Gâce à la grève et à l'assemblée générale d'AIRBUS, les salariés bénéficieront à l'avenir de l'indexation sur l'inflation réelle et récupéreront 8 % du pouvoir d'achat perdu ces dernières années.

Après plus de 34 jours de grève dans les usines espagnoles d'Airbus, les salariés ont obtenu d'importantes avancées sociales et salariales.

La direction a notamment accepté le rétablissement de l'indexation des salaires sur l'inflation réelle pour les quatre prochaines années, auquel s'ajoute une

augmentation de 7,95 % destinée à compenser les pertes de pouvoir d'achat antérieures.

L'accord prévoit également le maintien de deux jours de télétravail, des garanties sur les congés, le complément de rémunération en cas de maladie et le maintien de la Convention Collective applicable pour les salariés qui seront transférés dans la division Espace.

La mobilisation, organisée autour d'assemblées générales souveraines, a fortement perturbé la production et les livraisons d'avions, contraignant la direction à revoir ses propositions.

Le conflit a également été marqué par des tensions avec la direction, accusée d'avoir contourné le comité de grève et porté atteinte au droit de grève et à la liberté syndicale.

À la suite d'une médiation du gouvernement espagnol, les salariés ont décidé de suspendre la grève à compter du 9 septembre, dans l'attente de la rédaction d'un accord définitif et de son approbation par référendum.

Ces avancées constituent une victoire historique, obtenue grâce à l'unité des salariés, à leur détermination et au respect des décisions prises démocratiquement en assemblée générale.

Il rappelle enfin l'importance de syndicats indépendants du patronat et des gouvernements, au service des revendications et des décisions des travailleurs.

Un grand militant FO nous a quittés

La FEDECHIMIE et l'UNSENRIC FO sont en deuil. C'est avec une immense émotion que nous disons au revoir à notre camarade Moustafa BEN ABBES, que nous appelions tous affectueusement Mouss.

De FO ORANO CE à la FEDECHIMIE, en passant par le secrétariat des Unions Locales de Bagnols-sur-Cèze, Pont-Saint-Esprit et Pierrelatte, Mouss aura été un repère pour nous tous. Toujours disponible pour défendre les salariés, conseiller les syndicats et porter les couleurs de Force Ouvrière, il exerçait également comme conseiller du salarié, défenseur syndical et administrateur de la Sécurité sociale, il aurait dû rejoindre cette année le Conseil de prud'hommes d'Aubenas.

Sa compétence n'avait d'égal que sa générosité et son dévouement. La FEDECHIMIE perd un syndicaliste passionné, un soutien précieux et, avant tout, un grand camarade.



Merci pour tout ce que tu as accompli, Mouss.

Ton empreinte restera gravée parmi nous, nous ne t'oublierons pas.

Repose en paix camarade.

LES NÔTRES

Daniel GUILLEMAUT

Daniel GUILLEMAUT très investi et très actif dans les différentes structures de Force ouvrière nous a quittés le 6 mai 2026 à l'âge de 75 ans

Après un début de carrière professionnelle dans le secteur public (à l'époque) comme facteur au PTT, entre en janvier 1972 dans le groupe KODAK PATHE à l'usine de Chalons sur Saône (71) au secteur développement des films. Très rapidement il adhère au syndicat FO, en deviendra le secrétaire quelques années après puis secrétaire du Syndicat national Kodak.

En parallèle il milite à l'union locale des syndicats FO de Chalons sur Saône dont il prendra les rênes dans les années 1980 comme secrétaire général et ce jusqu'à sa prise de fonction de secrétaire général de l'UD FO de Saône et Loire en 2000, faisant aussi partie des instances départementales. Il succédait ainsi à Claude POLET qui avait fait valoir ses droits à la retraite.

Ce dévouement pour l'organisation l'était aussi fortement au sein de la Fédéchimie FO son engagement au sein du syndicat il participa aux différentes réunions paritaires de branches et à son premier congrès fédéral en 1983.

En 1990 au congrès de Fréjus il fût élu au Comité national fédéral plus tard lors congrès de Porticcio en 1994 il deviendra membre du bureau fédéral.

En 1998 à l'issue du congrès de Compiègne il fût élu secrétaire général adjoint pour épauler l'équipe du secrétaire général Michel DECAYEUX. Mandat qu'il assurera jusqu'en 2012 au côté d'Hervé QUILLET, successeur du précédent.

Outre ses différents mandats électifs dans l'organisation il assumera et prendra en charge au sein de la Fédéchimie la formation de bon nombre de jeunes militants dont certains sont devenus à leur tour responsables de structures FO départementales ou nationales.

Bourguignon qu'il était, il disait souvent « Bâtir salon avant cuisine de la maison, c'est la ruine », c'est pour cela que qu'il fût très actif pour transmettre son savoir, son vécu aux nouvelles générations afin qu'elles aient des fondations solides pour la pérennité du syndicalisme FO. et toujours avec un esprit de solidarité permanent envers les autres,

Il aimait aussi rappeler avec sa voix rocailleuse de stentor lors de ses prises de paroles à la tribune des congrès qu'il ne faisait confiance qu'à la classe ouvrière pour défendre ses intérêts et non aux « politicards » quel qu'ils soient.



AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour votre protection sociale



AÉSIO mutuelle, 3^e mutuelle de France spécialisée dans la protection de la personne, couvre les besoins en complémentaire santé, prévoyance, épargne et retraite.

Notre ambition :

accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins **d'aujourd'hui, tout en anticipant** ceux à venir.

Notre démarche :

co-construire les solutions de protection sociale avec les entreprises et les branches professionnelles.

Notre conviction :

la **proximité**, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.

Notre expertise au service des salariés et des entreprises :

SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi nous élaborons des solutions santé personnalisées.

PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

ÉPARGNE / RETRAITE

Nous proposons des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83...) pour améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires.

AÉSIO mutuelle en chiffres :



2,7 millions d'adhérents



45 000
entreprises adhérentes



Plus de **260**
agences en France



29 recommandations ou
labellisations de branche :
23 en santé et 6 en prévoyance



Votre contact :

Marine PREVOT

07 72 34 71 82

marine.prevot@aesio.fr