

# Pour une transformation profonde de notre modèle industriel

La crise sanitaire met en lumière l'absurdité d'un modèle qui délocalise la fabrication de produits essentiels à notre existence. Elle révèle la fragilité de nos filières mondialisées lorsque la crise frappe les économies dont nous dépendons largement aujourd'hui. La pandémie de covid-19 confirme que la perte d'autonomie industrielle est une menace pour notre société.

## Réindustrialiser, la fin d'un tabou

Avec la crise sanitaire, la relocalisation d'activités industrielles en France s'est imposée dans le débat public. Le ministre de l'Économie a récemment annoncé des mesures pour soutenir la réindustrialisation de notre pays et les industriels semblent désormais conscients qu'il faut agir dans ce sens. Ce qui hier était tabou, pourrait aujourd'hui constituer une priorité de la politique industrielle nationale. La FGMM-CFDT accueille ce changement de doctrine avec intérêt.

## Réduire l'empreinte carbone

Les enjeux climatiques obligent à réduire l'empreinte carbone de l'industrie. Pour réaliser cet objectif, le verdissement de l'industrie doit être rapidement engagé en relation avec les territoires sur lesquels l'industrie est implantée. La FGMM-CFDT propose que la création de systèmes d'écologie industrielle et terri-

toriale soit soutenue financièrement par l'État et les collectivités territoriales.

## Vers une industrie numérisée

L'évolution vers une industrie numérisée et respectueuse de l'environnement nécessite la transformation du travail et de son organisation, des modes de gestion et de management. Pour opérer cette



« Le jour d'après ne doit pas se résumer à écouter la petite musique sur la résilience qui tourne en boucle pour rassurer les milieux d'affaires. »

mutation, les méthodes classiques de conduite du changement que les entreprises ont appliquées jusqu'à présent doivent être abandonnées. Pour cela, la FGMM-CFDT, les partenaires sociaux de l'entreprise, Direction et Syndicats, doivent piloter les transformations en intégrant l'expression des salariés qui connaissent le travail et le vivent quotidiennement.

## Quelles bases pour le dialogue social ?

Si le dialogue social doit être transformé dans les entreprises, il doit aussi trouver une concrétisation dans le territoire pour impulser la création de systèmes d'écologie industrielle et territoriale. La FGMM-CFDT propose qu'une négociation entre l'État, les syndicats et le patronat s'engage pour définir les bases du dialogue social et environnemental territorial.

Pour la FGMM-CFDT, « le jour d'après » ne doit pas se résumer à écouter la petite musique sur la résilience qui tourne en boucle pour rassurer les milieux d'affaires. Nous ne voulons pas nous résigner à résister aux traumatismes causés par les dérives d'un modèle insoutenable pour la planète et l'humanité. Nous voulons transformer ce modèle pour mettre fin au scénario du déclin de notre société.

## RESPONSABLE DE PARKING

### Gérer les clients en sous-sol

**Mon travail consiste à faire fonctionner un parc de stationnement à Nice, à gérer ses entrées et ses sorties, à m'assurer de ses réparations et de sa maintenance, à m'occuper de sa gestion administrative et financière.**

Mon parking se situe sous la promenade des Anglais. C'est un parking de 400 places. J'y occupe le poste de responsable de parc adjoint. Mes horaires de travail y sont parfois décalés, de 6 à 14 heures ou normaux de 9 à 17 heures. Mes bureaux sont au niveau -1, mais demeurent, quand même, éclairés par la lumière du jour, ce qui réduit la pénibilité de mon métier. Dans les parkings, il y a à peu près toutes les configurations possibles en matière d'exposition à la lumière du jour. Certains parkings ont des bureaux d'accueil donnant sur la rue, d'autres en sous-sol sans accès à la lumière, d'autres encore, comme dans mon cas, possèdent des pièces éclairées, celles-ci se situant dans une sorte d'entresol ou carrément en étage. L'accès à la lumière du jour est un point sensible pour les syndicats. Dans ce parking, sept autres salariés travaillent de jour comme de nuit, dont un autre en même temps de moi, plus un agent d'entretien, le même depuis de nombreuses années. Mon parking reçoit du public et il est construit sous l'hôtel Le Méridien, donc il est soumis à une réglementation particulière. Celle-ci implique l'installation d'un poste permanent de sécurité incendie et d'aide à la personne avec des agents présents 24 heures sur 24.

#### □ Les voitures de la promenade des Anglais

Dans ce parking, ma tâche principale est l'accueil de la clientèle dite « horaire » ou des abonnés (qui constituent 40 % des clients), afin que tout se passe bien. Je dois veiller à ce que les machines fonctionnent parfaitement, afin que les clients soient le

plus indépendants possible, que les caisses automatiques encaissent et rendent la monnaie sans incident, que les tickets s'impriment, que les bornes d'entrée et de sortie se lèvent en temps utile. Par ailleurs, je dois veiller à la sécurité du parking, surveiller les risques d'incendie, la propreté, l'éclairage. Je ne parle pas des vols, car un parking n'est jamais responsable des vols, quoiqu'un réseau de caméras puisse parfois aider les victimes. Il y a aussi toute la gestion de l'encaissement (compter l'argent, le placer dans les coffres, le consigner dans la comptabilité, faire un reporting à la société mère, l'envoyer en banque après comptage. Et puis, il y a tout le travail lié à la propriété du parking : réunions de copropriété, interventions en tant que propriétaire de site.

#### □ Un master de chimie en poche

À l'origine, j'ai un master de chimie et j'ai choisi mon métier par défaut. Une fois mes études terminées, j'ai recherché vainement du travail dans ma spécialité, pendant un an et demi, dans la région et une fois arrivé en fin de droits, j'ai pris le premier travail qui venait et j'y suis resté. J'ai déposé un CV dans ce parking et très peu de temps après, un poste s'est libéré. Dans ce site, j'ai débuté comme agent d'exploitation de nuit. Après mon embauche, je suis resté assez longtemps « de nuit ». J'étais habitué à la nuit, car quand j'étais étudiant, mon tout premier travail avait été celui de veilleur de nuit. Le style de vie et le niveau de salaire que l'on m'a offert ici ont été corrects. Je suis passé « de jour » quand j'ai été promu adjoint. Pendant quelque temps, j'ai continué à chercher un autre job en parallèle, mais sans permis de conduire et avec une date de diplôme de plus en plus éloignée... je suis finalement resté ici. J'ai 45 ans maintenant. J'habite sur la Côte d'Azur depuis le début de mes études.

#### □ VMC contre pollution de l'air

Le principal sujet en termes de pénibilité dans mon métier, c'est la pollution de l'air et celle des particules fines. Les locaux des parkings sont considérés comme des

locaux à pollution spécifique. Ils doivent avoir des VMC pour limiter leurs taux. Notre CSSCT a poussé la Direction à mettre aux normes les VMC, l'isolation des locaux et effectuer des analyses d'air. Depuis que ces deux critères, et notamment celui de la pollution, ont été retirés de la pesée de la pénibilité au niveau national, les employeurs ont beau jeu de déclarer que l'air du parking est moins pollué que celui du métro ou que celui de l'extérieur. Il n'en reste pas moins qu'au bout d'un certain temps, notre Direction a fini par installer de grosses machines qui absorbent et épurent l'air des particules fines. Grâce à cela, 30 à 40 % des particules fines sont piégées.

#### □ Les effectifs sont stables

Il y a une évolution interne dans ce métier. Mais la pyramide des postes est pentue. Un agent d'exploitation peut devenir adjoint d'exploitation (agent de maîtrise) pour peu que des places se libèrent. Il y a douze échelons au sein du poste d'agent d'exploitation, avec un différentiel entre chaque salaire d'environ 500€. Après, on peut passer cadre en tant que responsable de parc. Si l'on perd son travail, c'est assez facile de retrouver un poste dans une autre société de parking, car leur nombre est en constante augmentation. Les centres de contrôle à distance des parkings, qui existent depuis une quinzaine d'années et remplacent parfois des agents d'exploitation, n'ont pas fait autant de ravages qu'on le pensait sur l'emploi. Globalement, l'agent d'exploitation est même un métier où il faut savoir un peu tout faire. L'activité est irrégulière. Il y a beaucoup de gens qui repartent après avoir tenté ce job en pensant qu'ils seront tranquilles...

#### □ Une formation

Quand on fait ce métier, on peut notamment accéder à des formations service de sécurité incendie et d'assistance à la personne (SSIAP) qui permettent de travailler dans le domaine de la sécurité incendie dans tous types de bâtiments accueillant du public.

# UFR, notre avis

## Qu'aurons-nous appris et retenu du Covid-19 ?

La période de confinement a entraîné un arrêt brutal de l'économie aussi bien nationalement que dans une grande partie du monde. L'impact sur de nombreuses professions est considérable pour la plupart d'entre elles, public, privé, indépendant, tous les secteurs sont touchés.

### La force du collectif

Face à la brutalité de la situation il a fallu, la force du collectif, du dialogue social, de la négociation, pour empêcher une dérive inquiétante des conditions de travail des salariés. Certaines entreprises ont été obligées de fermer sans anticipation possible. Beaucoup de dérogations ont eu lieu, le dialogue social, un des piliers fondateurs de la CFDT, a permis dans de nombreuses entreprises d'en minimiser l'impact sur le personnel, là où les équipes syndicales étaient bien implantées.

### Enfin vers une reconnaissance de la pénibilité des métiers ?

Notre action syndicale est de défendre les meilleures conditions de travail de tous les salariés, y compris de ceux qui se sont retrouvés en première ligne durant ces derniers mois, ceux que l'on encense aujourd'hui et que l'on accepte enfin de regarder avec respect. Combien de temps cela va-t-il durer ? La lutte pour la reconnaissance de la pénibilité de leurs métiers va-t-elle enfin aboutir ? Allons-nous assister à une valorisation pérenne de leurs métiers ?

### La protection sociale française fait la différence

Le 20<sup>e</sup> siècle a vu se développer une solidarité de l'État français en termes de protection sociale des travailleurs puis de leur statut de retraités. C'est par l'action de toute une génération de militants motivés que ce principe a été amélioré, assurant une protection sociale dont nous pouvons mesurer les bienfaits aujourd'hui. Malgré les régressions décriées par la CFDT et dues à nos derniers gouvernants, ces acquis sociaux nous ont donné un socle qui a fait toute la différence

avec des pays comme les États-Unis où le chômage et la pauvreté ont explosé en peu de temps, dès l'arrivée de l'épidémie. Nous pouvons aussi saluer les luttes de nos aînés et les combats que nous continuons à mener pour préserver une protection sociale (enviée par beaucoup), et un régime de retraite qui nous a permis de passer le confinement plus sereinement que d'autres.

### D'autres mesures seront indispensables

En France, l'État s'est mobilisé rapidement en mettant en place un certain nombre de mesures, qui sans être parfaites, ont permis à un grand nombre de s'organiser, de réagir et de faire face. C'est près de 10 millions de salariés qui ont reçu un accompagnement sous la forme d'un chômage partiel, chiffre non négligeable. D'autres mesures seront indispensables en termes de formation des salariés et de maintien de l'emploi, car cette crise sanitaire engendre une crise économique sans précédent.

### La revendication d'une loi Grand âge plus que d'actualité

Mais que dire de ce qu'on vécu nos aînés

qui se sont retrouvés isolés dans des EHPAD en manque de soignants pour mieux les accompagner, et parfois exclus de soins indispensables, faute de place ? Notre revendication d'une loi Grand âge, de moyens appropriés pour avoir le droit de vieillir en toute dignité, prend ici toute sa justification.

Face à toutes les conséquences économiques déferlant dans le monde du travail, dans notre vie au quotidien, la mobilisation des militants d'hier et d'aujourd'hui est nécessaire. Pour une protection sociale pérenne, une perpétuelle amélioration reste indispensable, car nous savons tous que rien n'est jamais acquis.



Éveline ESTRADÉ  
Commission exécutive UFR  
UMM Centre-Val de Loire

## Le pacte du pouvoir de vivre

66 PROPOSITIONS

Le 5 mars 2019, 19 associations et syndicats, CFDT en tête, ont présenté leurs propositions en faveur d'un modèle de développement conjuguant progrès social et préoccupations écologiques.

Un pacte de pouvoir de vivre inédit pour infléchir les positions du Gouvernement. Actuellement plus de 50 associations (environnementales, d'éducation populaire, de lutte contre la pauvreté, de soutien à l'accueil des migrants) syndicats, fondations et mutuelles ont rejoint le pacte et s'engagent à défendre collectivement 66 propositions.

**Un objectif commun :** ne plus dissocier les questions sociales et environnementales pour donner à chacun le pouvoir de vivre.

Retrouvez plus d'infos sur : [www.pactedupouvoirdevivre.fr/](http://www.pactedupouvoirdevivre.fr/)

Le pacte du pouvoir de vivre

66 PROPOSITIONS POUR

REINVENTER  
LE BIEN  
COMMUN  
POUR  
REFAIRE  
SOCIÉTÉ



#PacteDuPouvoirDeVivre

# Avoir et garder une protection sociale de haut niveau un combat d'hier d'aujourd'hui et de demain

## Complémentaires santé

**Permettre l'accès à des soins de qualité pour tous**

© DR

**Une offre assurantielle globale**

**SOMILOR MUTUELLE EN CHIFFRES**

Plus de 4,5 millions de personnes protégées
44.000 adhérents salariés
150.000 adhérents indépendants
23.000 adhérents non salariés
163.000 adhérents retraités
Plus de 300 agences
2,5 milliards d'euros de cotisations annuelles
1,1 milliard d'euros de prestations annuelles
Plus de 1.000 collaborateurs

Vous salariés de la métallurgie et bientôt en retraite, vous vous posez plein de questions sur ce changement de vie qu'est la retraite. La retraite ce n'est pas la fin de tout, c'est le départ d'une autre vie avec moins de contraintes, mais aussi du temps pour soi et pour les autres. Nous retraités métaux, nous avons besoin de vous, votre syndicat ne peut se passer de votre expérience et de votre savoir. Non, être retraité ce n'est pas se sentir inutile, se croiser les bras et attendre la fin de vie. Être syndiqué, c'est rester acteur de notre futur.

## Pour votre mutuelle

Vous pouvez en partant à la retraite demander, dans un délai de six mois, le maintien des garanties santé de votre contrat collectif. Vous payez alors la totalité de la cotisation (part salarié et part employeur), celle-ci ne pouvant être majorée de plus de 50 % par rapport au tarif applicable aux salariés encore actifs. Aucune limite de durée de garantie n'est prévue. Mais attention, quand vous arrivez en retraite ce n'est plus la même cotisation, regardez bien, ça fait mal.

## La Somilor Harmonie mutuelle

La FGMM propose aux retraités adhérents une mutuelle de groupe qui n'augmente pas avec l'âge. Cette mutuelle (Somilor Harmonie mutuelle) couvre l'essentiel des soins avec des remboursements avantageux sur le reste à charge pour les chambres individuelles, les remboursements audios, dentaires et optiques. Ce contrat offre un accès au réseau Kalivia, composé de 5 200 opticiens et 3 500 audio prothésistes dont les tarifs sont négociés et préférentiels, grâce à la Somilor-Harmonie Mutuelle.

À garanties égales, les conditions d'un contrat collectif sont toujours meilleures qu'un contrat souscrit à titre individuel. En moyenne, c'est 30 à 40 % plus onéreux pour les mêmes garanties.

## La MGEM Azur

Sinon, pour tous les retraités CFDT, une autre mutuelle de groupe est proposée par l'UCR : la MGEM Azur avec quatre niveaux de cotisations et de prestations. C'est à vous de choisir le niveau de remboursement. Les tarifs sont de 78 à 190 euros pour un couple et ces tarifs n'augmentent pas avec l'âge.

## Attention aux miroirs aux alouettes

Mais attention aux offres sur les réseaux sociaux pour 5 à 10 € « une mutuelle imbattable... » qui offre en réalité peu de garanties intéressantes.

**Futurs retraités, ce sera avec plaisir que nous vous accueillerons pour agir, pour le mieux vivre ensemble.**

## Retraités CFDT Airbus Nantes

Dernière réunion avant le confinement



De gauche à Droite ; J.P. Radigois SSR métaux 44, B. Geay UTR 44, C. Deniaud retraité Airbus.

*Dans le cadre des rencontres de secteur de la Section syndicale retraités (SSR) de la métallurgie de Loire-Atlantique, 21 retraités d'Airbus Nantes se sont réunis à la salle de la Grande Ouche à Bouguenais, le 10 mars 2020. Ils avaient invité Bernard Geay, membre du Bureau de l'UTR 44 et Jean-Paul Radigois, membre du Secrétariat de la SSR métaux 44 et conseiller UFR pour faire le bilan des négociations (en cours à l'époque) sur la réforme des retraites.*

## Âge pivot = Âge idiot

Un retour sur la chronologie des événements liés à la réforme des retraites a permis d'amorcer les débats. L'engagement du candidat Macron, lors de l'élection présidentielle 2017, était d'instaurer un système universel de retraite à points à partir de 2025 et à mettre fin aux régimes spéciaux. Rappelez-vous du rapport Delevoy en juillet 2019 et un gouvernement qui



L'assistance a été captivée par les échanges sur le sujet.

table sur la période des fêtes fin d'année pour arrêter une grève illimitée à la SNCF et à la RATP. Le Premier ministre, lors de la présentation du contenu et du calendrier du projet, annonce l'instauration d'un âge pivot dès 2022. Âge pivot = Âge idiot rétorque immédiatement la CFDT qui appelle à manifester le 17 décembre et lance une pétition nationale contre cette mesure très pénalisante pour tous les salariés ayant commencé à travailler jeunes. Le projet de loi est présenté en conseil des ministres le 24 janvier 2020.

Fin février, le Gouvernement décide donc d'activer l'article 49.3 de la Constitution. Début mars, les deux motions de censure déposées par les oppositions de droite et de gauche sont rejetées, à la suite de quoi le projet de loi est donc réputé « adopté » en première lecture, sans vote.

## La pandémie de covid-19 renverse les priorités

Mais, l'épidémie du coronavirus en décide autrement. Le lundi 16 mars, Emmanuel Macron lors de son allocution télévisée déclare : « J'ai décidé que toutes les réformes en cours seraient suspendues, à commencer par la réforme des retraites [...] Toute l'action du Gouvernement et du Parlement doit être désormais tournée vers le combat contre l'épidémie ». La retraite par points, principale réforme structurelle du quinquennat, se retrouve ainsi reléguée au second plan, voire reportée sine die. Tout indique, à ce jour, que la réforme sera renvoyée probablement au-delà de 2022. La CFDT continue à dire qu'il faut un système universel des retraites parce que c'est une question de justice sociale. Dans les mois à venir, ce ne sera pas le sujet parce que cela divise et qu'il faudra d'abord définir ensemble le modèle à venir. Ce n'est pas la peine de remettre de l'huile sur le feu. On ne renonce pas à cette ambition, mais ce n'est pas d'actualité et sans doute pas d'ici la fin du quinquennat.

Après de nombreux échanges où chacun a pu donner son avis, l'après-midi s'est terminée par un pot amical où les sujets abordés plus haut ont continué à nourrir les conversations. Les adhérents présents se donnent rendez-vous en 2020, dès que les conditions sanitaires le permettront, ils souhaitent continuer à se retrouver au moins une fois par an dans le cadre d'une journée conviviale.

## Témoignages et tranches de vie confinées en Charente-Maritime

*Les contacts que nous avons eus avec les adhérents font état de situations très variées.*



du Covid-19). Elle a pu reprendre une activité (au téléphone) qui consistait à contacter de nombreuses personnes pour les rassurer, intervenir auprès des centres sociaux, et elle a fait preuve d'une très bonne prise en charge de la solidarité dans son quartier, du coup spontanément, les habitants faisaient des courses pour les plus fragiles, etc.

**Rolande, 80 ans**, dépourvue de défenses immunitaires, a fait très attention. Elle faisait ses courses une fois par semaine, elle téléphonait à son amie, plus jeune, tous les jours, elles s'organisaient et se reconfortaient mutuellement. Elle ne se plaignait, surtout pas de sa situation puisqu'elle vit dans une maison avec jardin, sans « drôles qui courent dans l'appartement ». Elle s'inquiétait seulement pour sa déclaration d'impôts, je l'ai rassuré en lui indiquant que la date limite papier était fixée au 12 juin.

**Lucette, 85 ans**, n'était pas impactée ni trop dérangée par le confinement, si cela ne devait pas durer pas trop longtemps. Elle aussi se considère comme privilégiée, avec un jardin, des amis, des magasins pas loin. Tout juste regrettait-elle de ne pouvoir agir plus, dans ces moments, au sein de Solidarité Migrants auprès duquel elle est engagée. Elle apprécie beaucoup que la CFDT se soit préoccupée de ses adhérents. Elle aimerait que l'on organise une grande rencontre, quand ce sera possible, sur la base de tous ces échanges téléphoniques pour apprendre à mieux se connaître.

**Françoise, « une jeune de 65 ans »**. Le confinement selon elle est une prison, des vacances forcées, mais un autre regard sur ce qui est essentiel.

**Josette, 87 ans**, n'était pas affectée par la crise, elle continuait à faire ses courses et à avoir des contacts sociaux. Elle s'inquiétait de la maintenance du voyage en Gascogne et espérait que la situation s'améliore. Par contre, lors de nos échanges, je constatais, des signes de perte de repères, voire des éléments de langage qui laissaient supposer qu'elle ne mesurait pas la « gravité » de la situation...

**Raymonde, 86 ans**, qui habite dans un foyer logement, vivait beaucoup plus mal ces privations de liberté, avec le confinement dans 21 m<sup>2</sup>, en plus de l'interdiction de sortir dans le couloir et d'aller sur son balcon...

**Joël, 72 ans**, en couple dans un pavillon, était très prudent et avait pris toutes ses dispositions pour ses courses qui lui étaient livrées. Il était inquiet et stressé d'avoir des signes de refroidissement, avec toux, mais sans fièvre, et s'interrogeait sur une possible aggravation de symptômes qui aurait pu le conduire à déclarer la maladie, même s'il se « raisonnait » en pensant, que c'est surtout psychologique...

**Marie, bientôt 70 ans**, présidente d'un comité de quartier, a été malade (pas

## Les SSR et l'UFR mobilisées et actives pendant la crise



Le militant retraité CFDT pendant le confinement ne se contente pas de laisser passer le temps. La solidarité, pour briser la solitude de nos adhérents, a joué pleinement avec des prises de contacts téléphoniques, aux adhérents les plus essouffés par les militants de la SSR.

### Construire un monde solidaire sans a priori politique

Les nombreux retours que nous

avons prouvent que le contact humain reste primordial. Les longues conversations engagées, même si elles n'ont pas remplacé le contact physique, ont été appréciées par les adhérents. Beaucoup de SSR ont mis cette décision en pratique. Elles ont aussi relayé les messages Internet communiqués par nos différentes instances. Toute cette communication, à laquelle il a fallu s'adapter, nous rend fiers

d'être à la CFDT à en juger par son contenu. La CFDT ne sera jamais dans la critique systématique, mais toujours avec la préoccupation de construire avec humilité, les propositions pour un monde solidaire et sans a priori politique.

### Toutes les réunions maintenues en visioconférence

La Commission exécutive de l'UFR avait décidé d'acquiescer un équipement informatique pour améliorer les liens et la communication avec les membres du Conseil. Les consignes liées à la crise sanitaire nous ont obligées à reporter nos réunions, pour préserver la santé des militants. La Commission exécutive a décidé d'organiser des visioconférences régulières avec ces nouveaux moyens. Les membres des commissions développement et information ont été invités à participer à deux réunions de la Commission exécutive. La nouvelle organisa-

tion des territoires initiée par la FGMM, rend indispensable le travail sur les statuts et les règlements intérieurs des syndicats pour l'Union fédérale retraités. Des décisions ont été prises pendant ces réunions, pour proposer les outils afin de faciliter le transfert des adhérents salariés vers le syndicalisme retraité dans les Sections syndicales de retraités.

### Des leçons à tirer de cet épisode planétaire

Le constat sanitaire actuel nous amène à penser que rien ne sera plus comme avant. Les militants sont convaincus, de la nécessité de changer nos comportements, pour se réunir et décider de nos actions en préservant la planète de la pollution. Nous devons tirer les leçons de cet épisode, qui risque malheureusement de se reproduire dans l'avenir, afin d'être en phase avec nos ambitions pour construire le monde que nous voulons.

## Appel aux états généraux de la « séniorisation » de la société

*Le vieillissement de la population est une réalité. Depuis de nombreuses années, la CFDT Retraités alerte et revendique un réel accompagnement du vieillissement.*

La CFDT Retraités a décidé de participer à cette contribution citoyenne en faveur d'une politique efficiente du Grand âge. Un appel soutenu par un collectif de 260 membres et 51 partenaires institutionnels et médiatiques que l'UCR CFDT a contribué à enrichir de sa réflexion. Ce rapport a été élaboré par un collectif de 60 contributeurs, la CFDT Retraités a appelé ses adhérents à participer au vote parmi les 8 000 citoyens votants. Celui-ci,

réalisé tout au long de la période de confinement, a pour objectif de repenser collectivement une politique « post covid-19 » du Grand âge. Cette crise a mis en exergue les fragilités structurelles de notre système sanitaire et médicosocial. Les répercussions que nous avons constatées sont multiples, à la fois humaines, institutionnelles et sociales. Ce document veut aussi exprimer combien les plus âgés sont des adultes qu'il faut écouter et entendre. Des adultes prenant leur part de solidarité et dont le confinement a montré combien ils ont manqué au tissu familial. Des adultes s'impliquant dans les associations, les territoires et les quartiers.

### Une ambition de coconstruire des pistes de réflexion

Concernant le collectif, l'ambition est de coconstruire des pistes de réflexions communes et de proposer des recommandations et des pistes d'amélioration, par des experts impliqués et des acteurs de terrain. Depuis 2016, de rapport en rapport, il nous est promis une loi Grand âge, mais nous ne voyons rien venir, si ce n'est des décisions au coup par coup pour pallier les difficultés vécues par les professionnels. Pendant ce temps, les personnes âgées et leurs familles attendent un accompagnement pour que la vieillesse soit vécue dignement.

Pour la CFDT, la construction d'une loi performante comme

celle sur le grand âge ne peut se contenter d'énoncer des moyens supplémentaires sans transformer l'organisation de la santé dans son ensemble. Il faut aussi s'extraire des décisions centralisatrices éloignées du terrain, prenant insuffisamment en compte les conditions d'exercice des soins et des publics. La mutation économique, sanitaire et institutionnelle qui doit suivre doit davantage prendre en compte les données humaines, les organisations du travail et l'implication des personnes concernées en priorité.

**52 propositions à retrouver sur le site Internet :**

<https://www.lemagdesterritoiresnumeriques.com/etats-generaux>

## ABSENCE POUR MALADIE

### Maintien de la rémunération

*En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié subit une perte de salaire pendant toute la période d'absence. Cependant, la loi et les conventions collectives prévoient, sous conditions, un droit à des revenus de remplacement afin de maintenir tout ou partie du salaire. Tour d'horizon des dispositions à connaître...*

#### Quel revenu de remplacement en cas d'arrêt maladie ?

##### ▷ Les indemnités journalières de Sécurité sociale

En cas d'incapacité physique empêchant de continuer ou de reprendre le travail, le salarié a droit au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale<sup>1</sup>. Ce versement n'intervient qu'à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt maladie, soit après un délai de carence de 3 jours<sup>2</sup>. En général, il est égal à 50 % du salaire journalier de base<sup>3</sup>, calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail et dans la limite de 1,8 le Smic mensuel.

##### ▷ Les indemnités complémentaires versées par l'employeur

Lorsque l'arrêt de travail ouvre droit aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, l'employeur est tenu de verser une indemnité complémentaire, à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt<sup>4</sup>, soit après un délai de carence légal de 7 jours.

À défaut de convention collective de branche ou d'accord collectif plus favorable, le taux d'indemnisation complémentaire est fixé à hauteur de 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours de l'arrêt puis à hauteur des 2/3 pendant les 30 jours suivants<sup>5</sup>.

Cependant, la **convention collective de branche, ou tout autre accord collectif, peut prévoir une indemnisation plus favorable** pour le salarié. Il faut donc vérifier les dispositions conventionnelles, puisqu'elles s'appliquent prioritairement si elles sont plus favorables. Elles peuvent, par exemple, prévoir le maintien total du salaire (sous différentes conditions de durée, d'ancienneté) ou supprimer le délai de carence (ex. : convention collective de la métallurgie).



© AdobeStock

#### Quels sont les critères à remplir ?

Pour les indemnités journalières de la Sécurité sociale, il y a deux hypothèses

■ **Arrêt inférieur à 6 mois** : il faut justifier d'au moins 150 heures de travail sur les 3 mois (90 jours) précédant l'arrêt et d'un revenu au moins égal à 10 180,45 € sur les 6 mois précédant l'arrêt.

■ **Arrêt supérieur à 6 mois** : il faut justifier d'une affiliation d'au moins 12 mois à l'assurance maladie et d'au moins 600 heures de travail sur les 12 mois (365 jours) précédant l'arrêt (ou bien d'un revenu au moins égal à 20 360,90 € sur les 12 mois précédant l'arrêt).

Pour les indemnités complémentaires, le salarié doit justifier d'au moins une année d'ancienneté<sup>6</sup>.

#### Quelles démarches dois-je effectuer ?

Afin de bénéficier du versement de ces indemnités, le salarié doit impérativement adresser à la CPAM<sup>9</sup> et à son employeur l'arrêt conforme et signé du médecin traitant, dans les deux jours (48 heures) suivant l'arrêt et être soigné sur le territoire français<sup>10</sup>. Il est toujours préférable de garder une trace écrite de ces envois.

### BON À SAVOIR

#### En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail,

les règles de maintien du salaire sont plus favorables.

En effet, il n'y a plus de délai de carence<sup>6</sup>, tant pour les indemnités journalières de la Sécurité sociale que pour les indemnités complémentaires à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, le montant des indemnités journalières de Sécurité sociale est augmenté à 60 % du salaire journalier de base pour les 28 premiers jours d'arrêt et à 80 % du salaire journalier de base à compter du 29<sup>e</sup> jour d'arrêt<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Art. L.321-1 du Code de la Sécurité sociale.

<sup>2</sup> Art. R.323-1 du Code de la Sécurité sociale.

<sup>3</sup> Art. R.323-5 du Code de la Sécurité sociale.

<sup>4</sup> Art. D.1226-3 du Code du travail.

<sup>5</sup> Art. D.1226-1 et suivants du Code du travail.

<sup>6</sup> Art. L.433-1 du Code de la Sécurité sociale et Art. D.1226-3 du Code du travail.

<sup>7</sup> Art. L.433-2 et R.433-1 et 3 du Code de la Sécurité sociale.

<sup>8</sup> Art. L.1226-1 du Code du travail.

<sup>9</sup> Art. R.321-2 du Code de la Sécurité sociale.

<sup>10</sup> Art. L.1226-1 du Code du travail.

## MÉTALLURGIE

Propositions paritaires pour une relance

L'UIMM a sollicité les partenaires sociaux de la branche pour qu'ils s'engagent sur des positions communes face à la crise économique qui succède à la crise sanitaire.

Après trois réunions de négociation, les partenaires sociaux se sont accordés sur des propositions visant le maintien dans l'emploi des salariés de la métallurgie et sur des préconisations à moyen et long terme pour l'avenir de l'industrie. Les négociateurs du texte ont souhaité interpeller l'État pour créer un nouveau dispositif de maintien dans l'emploi tout en limitant l'impact de la baisse d'activité sur les rémunérations. Ce dispositif compléterait l'activité partielle actuelle, dont les partenaires sociaux souhaitent qu'elle reste active jusqu'à la fin de l'année. Pour un salarié concerné par une baisse d'activité de son entreprise, le dispositif de maintien dans l'emploi de la métallurgie ne pourrait pas être mobilisé en même temps que l'activité partielle. Les négociateurs ont proposé de développer massivement l'accès à la formation dans un esprit de sécurisation des parcours professionnel. Ils ont aussi proposé de maintenir un niveau élevé d'alternants lors de la rentrée prochaine.

Dès la première discussion, sur le volet du plan de relance de la métallurgie, la délégation CFDT a souhaité promouvoir la décarbonation de la branche, la transition numérique, l'économie circulaire. Ces éléments, absents au début des débats, enrichissent le texte. La FGMM-CFDT est signataire de ce texte qui porte l'ambition d'une industrie française forte en préservant les emplois et les compétences dans l'optique d'une reprise d'activité.

## SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Une délibération paritaire pour la relance économique et sociale post covid-19

*Durant cette période inédite de crise, conséquence de l'épidémie de Covid-19, les partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile n'ont pas suspendu les négociations, bien au contraire.*

Mi-mai, lors d'une commission paritaire, la FGMM-CFDT a proposé la rédaction d'une délibération en vue de soutenir l'apprentissage. En effet, la dernière crise de l'automobile avait vu fondre le nombre d'apprentis de plusieurs milliers. Les parties patronales ont répondu favorablement. Un texte a alors été soumis aux organisations syndicales. Finalement, d'une portée plus large que la politique sur l'apprentissage, cette délibération a été adoptée le 20 mai à quelques jours de la présentation du Plan de relance de l'automobile. Elle avait vocation à interpeller le Gouvernement pour qu'il continue à maintenir et renforcer un soutien économique et social massif, face à une situation économique qui s'est considérablement dégradée dans les entreprises.

#### □ L'urgence de maintenir l'emploi et l'activité des entreprises de la branche

Les organisations signataires ont rappelé l'enjeu de la préservation de l'emploi dans une branche constituée essentiellement d'un tissu de TPE dont près de 30 % redoutent la faillite. La FGMM rappelle l'impérieuse nécessité d'une prorogation du dispositif d'activité partielle prenant en compte le niveau d'activité réel des entreprises pour préserver les 500 000 emplois de la branche non délocalisables. L'activité partielle a permis aux entreprises de garder les salariés et les compétences dont elles ont besoin au quotidien. Les partenaires sociaux ont demandé la prolongation de l'activité partielle dans les conditions actuelles jusqu'au 31 décembre 2020 pour répondre à une reprise



d'activité qui sera très progressive, mais aussi en défiscalisant les heures supplémentaires dans le cadre de la relance.

#### □ Un renforcement de la formation continue et une priorité à l'alternance

Le renforcement du soutien de l'État à la formation continue est primordial et la priorité qui sera donnée à l'alternance renforcera l'employabilité et l'emploi. Il est réaffirmé qu'il est préférable de former plutôt que de licencier, la volonté de continuer à former et recruter 35 000 alternants chaque année et le besoin d'aides financières pour les nouvelles embauches en alternance. Mais c'est aussi la demande d'une concertation pour créer de nouvelles aides au logement ou à la mobilité, pour faciliter l'accès à un premier emploi.



## Agenda fédéral militants

### SOUSCRIPTION 2020

La Fédération a décidé de reporter la vente des billets ainsi que le tirage de la souscription 2020.

**Vente : jusqu'au 15 octobre.**

**Tirage : 23 octobre.**