

NEWSLETTER 2eme TRIMESTRE 2021



Contactez-nous

Par mail : somfy.cfecgc@gmail.com

Notre site web : <https://somfy-cfecgc.fr>

Notre permanence : à notre local derrière le local CSE de Garette de 12h à 13h

Notre point de partage hebdomadaire les lundis de 10h30 à 11h30 sur Teams [Cliquez ici pour participer à la réunion](#)

TELETRAVAIL

Le télétravail est maintenant devenu la norme pour nombre de collaborateurs SOMFY. Avec la fin espérée de la crise COVID, nous allons reprendre un rythme plus « normal » et en tous cas conforme à l'accord sur le télétravail négocié en 2018. Pour rappel, cet accord définissait, entre autres 2 jours hebdomadaires maximum de télétravail.

Beaucoup d'entre nous l'ont expérimenté et sont à même de faire un retour d'expérience. Pour la prochaine négociation de l'accord temps de travail, votre section CFE-CGC souhaite savoir comment vous avez vécu cette période et connaître votre position sur le sujet afin de porter au mieux vos attentes.

Evolution du dispositif de la Convention de la Métallurgie

Ce thème est et restera d'actualité pendant encore de nombreux mois. N'hésitez pas à venir nous voir pour exprimer votre avis et nous poser vos questions.

Une convention collective est un accord écrit négocié entre les syndicats de salariés et d'employeurs. Elle contient les règles particulières du droit du travail applicable à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement, etc.). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs.

Sur certains thèmes les accords de Branche s'imposent à toutes les entreprises de la Branche
-> Classification, salaires minis, financement formation professionnelle, complémentaire santé et prévoyance.

Les négociations doivent aboutir pour une application du chapitre « Protection sociale » au 1er Janvier 2022 et au 1er janvier 2024 pour les autres textes.



Qu'est-ce qui va changer ?

Tous les textes qui régissent le dispositif de la convention collective de la métallurgie seront revus.

Parmi les thèmes renégociés, **celui des classifications est particulièrement important !**

Les classifications servent à hiérarchiser les emplois, définir des salaires minimums associés et des seuils pour certaines dispositions catégorielles.

On peut connaître sa classification et son coefficient en consultant son contrat de travail ou plus simplement sa fiche de paie.

La classification est et restera liée à un poste occupé, non à une personne, ce qui veut dire qu'on pourra changer de classification au gré de ses évolutions de poste.

Nous sommes tous concernés. La CFE-CGC Somfy est là pour vous aider à trouver une réponse à vos questions et pour être le relais de celles-ci et de vos revendications auprès de la direction.

Venez-nous voir. Venez partager vos questions les lundis matin de 10h30 à 11h30 sur Teams !

Le Syndrome d'épuisement professionnel (S.E.P.)

La crise sanitaire du COVID et la pratique massive du télétravail ont mis en évidence des points de vigilance. On aurait pu penser que le télétravail protège d'une charge de travail importante, que l'autonomie nécessaire soit un antidote. Force est de constater que ces nouvelles formes de travail ont aussi généré des syndromes d'épuisement professionnel. La charge de travail n'est pas le seul déterminant. Les relations sociales et informelles au sein d'une équipe de travail participent à sa régulation. Certains salariés se sont trouvés fort démunis quand l'isolement est survenu. La qualité du management s'est révélée d'une importance cruciale : régularité des échanges, clarté de l'information, équité dans la répartition du travail participent à la prévention... Les médias relayent largement le bonheur d'habiter loin des villes. Le télétravail à 100 % séduit des salariés. Est-ce une bonne idée ? Peut-on travailler sans risque pour sa santé, en dehors d'un collectif de travail ? Peut-on intégrer de jeunes travailleurs dans une entreprise dématérialisée ? Comment connaître ses limites, sans liens, sans repères ? Comment repérer l'épuisement professionnel à « distance » ? C'est un nouveau défi.

Le **syndrome d'épuisement professionnel (SEP)**, encore appelé **burn-out**, se traduit par un épuisement physique émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes pour l'individu. C'est la phase terminale d'un processus qui découle de l'activité professionnelle du salarié (ou de l'agent) et qui le mettra, à terme, dans l'incapacité d'assumer ses responsabilités, parfois de façon définitive et irréversible.

Les facteurs de risque :

Dans la classification de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES - rapport Gollac), les facteurs de risques psychosociaux (RPS) liés au travail sont les suivants :

- les exigences liées au travail (surcharge de travail, rythme de travail, contraintes de délais, travail dans l'urgence, déséquilibre entre les objectifs et les moyens donnés...) ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie et de marge de manœuvre ;
- les mauvais rapports sociaux et les mauvaises relations de travail ;
- les conflits de valeur et le travail empêché ;
- l'insécurité de la situation de travail : changements organisationnels, incertitude sur l'avenir du métier... D'autres caractéristiques sont liées à l'individu.
- l'importance primordiale donnée au travail (sens donné au travail et valeurs qu'il véhicule) ;
- l'engagement poussé à l'extrême ;
- une conscience professionnelle élevée et de réelles difficultés à déléguer.

Symptômes annonciateurs de SEP :

Le SEP est précédé de cinq types de symptômes déjà identifiables :

1 Manifestations cognitives

Les premiers signes visibles sont cognitifs. On constate des troubles tels que l'altération de la pensée, du calcul, de l'attention, et de la mémoire ainsi qu'une perte de créativité. La personne a du mal à traiter les informations complexes, à prendre des décisions, à passer d'une tâche à l'autre.

2 Manifestations émotionnelles

L'épuisement ressenti par l'individu entraîne une perte de contrôle qui peut se manifester par des peurs mal définies face à des situations nouvelles. La personne se sent tendue, irritable, d'humeur triste.

3 Manifestations physiques

Les plus fréquentes sont les troubles du sommeil, les tensions musculaires, la modification du poids, les céphalées, les douleurs dorsales, les nausées et les vertiges.

4 Manifestations comportementales ou interpersonnelles

Le salarié ou l'agent peut se replier sur lui-même, s'isoler ou avoir un comportement agressif. Il risque de tomber dans une addiction : tabac, alcool, drogue, tranquillisants. Il peut également se montrer moins sensible aux problèmes des autres.

5 Manifestations liées à la motivation

Se sentant déprécié dans son travail, le salarié ou l'agent ressent une baisse de la motivation, un effritement de la valeur travail et se dévalorise. Il se dégage moralement de son activité et va jusqu'à dénigrer les tâches auxquelles il trouvait du sens.

Ces signes précurseurs, appelés aussi « pré burn-out », aboutissent au syndrome d'épuisement professionnel.



Les 5 étapes qui mènent au SEP :

1 Plaisir au travail :

Dynamique voire enthousiaste, le salarié ou l'agent affiche une réelle satisfaction dans son activité professionnelle. Soucieux de se surpasser, il accepte les aspects complexes ou négatifs de son travail en affichant une motivation et une persévérance à toute épreuve. Cette motivation stimule le lobe frontal et permet la sécrétion d'ocytocine (l'hormone du plaisir).

2 Surmenage :

Le plaisir disparaît peu à peu devant l'importance de la charge de travail ; il laisse alors la place au stress chronique. Soumis à une charge de travail importante, voire excessive, le salarié ou l'agent laisse peu à peu son environnement professionnel envahir sa vie privée. Le temps de travail dépasse de manière régulière les 10 à 12 heures par jour, si bien que le surengagement n'est plus ponctuel, mais chronique.

3 Acharnement :

Le salarié ne parvient plus à se déconnecter du travail. Obsédé par l'atteinte des objectifs, il se met une telle pression que son travail baisse notablement en qualité. À ce stade, le salarié ou l'agent «work addicted » est dans un état si compulsif qu'il acceptera très difficilement qu'on lui allège sa charge de travail.

4 Désillusion :

Le salarié ou l'agent se rend compte que, malgré ses efforts constants, sa carrière n'évolue pas comme il voudrait, ou que ses efforts ne sont pas reconnus. Il est fatigué et déçu. À cette étape apparaissent les premiers signes cliniques : impatience, irritabilité, cynisme, isolement, troubles somatiques.

5 Effondrement :

C'est la dernière étape, inexorable. Le salarié ou l'agent hyper investi décroche souvent à la suite d'un acte de critiques ou de dénigrement qu'il perçoit comme injustes, voire humiliants. Il craque littéralement, le travail devient pénible et n'a plus de sens. L'existence de cet événement est importante à rechercher, car cela pourra être le départ de la déclaration d'accident du travail



SEP : La preuve par 3 :

L'effondrement, étape finale qui caractérise le syndrome d'épuisement professionnel, se manifeste par trois dimensions.

1 L'épuisement émotionnel :

Le salarié ou l'agent n'a plus confiance en lui, s'isole, perd tout contrôle de ses émotions : il devient soit amorphe en perte d'empathie, soit en proie à des excès de violence.

2 Le cynisme vis-à-vis du travail :

Le salarié ou l'agent met les autres à distance pour se protéger, perd tout intérêt pour son travail et pour son entourage professionnel, voire personnel. Il se déshumanise, devient froid, cynique et frustré.

3 La diminution de l'accomplissement personnel au travail :

La personne se dévalorise, se sent inefficace et dans une impasse.

L'effondrement peut être soudain alors que des signes avant-coureurs existaient. L'individu a brûlé toutes ses réserves et se sent totalement épuisé et découragé. Il n'est tout simplement plus capable de travailler.

Mesures préventives de base :

Voici divers moyens pour réduire le stress et ainsi réduire le risque d'épuisement professionnel

Bien s'entourer et discuter avec ses proches des difficultés vécues au travail afin de se sentir soutenu.

Le soutien social serait le meilleur tampon contre le stress chronique.

Être à l'écoute des symptômes physiques et psychologiques liés au stress.

Une fois le stress détecté, apprendre à découvrir ses causes.

Engager des discussions avec ses collègues et son supérieur sur l'organisation du travail. Tenter de trouver des changements profitables pour tous.

En collaboration avec l'employeur, tenter de fixer des objectifs plus réalistes et plus gratifiants.

Dresser une liste des tâches prioritaires à accomplir, ce qui aide à mieux gérer son temps. Pour aider à déterminer les priorités, donner à chaque tâche un degré d'importance et d'urgence.

Apprendre à dire non de temps en temps.

Connaître le temps requis pour chacune des tâches à accomplir.

Apprendre à déléguer.

Prendre le temps de réfléchir avant de se plonger dans un travail. Bien préciser l'objectif et évaluer les divers moyens pour y parvenir.

Profiter de son heure de dîner, dans la mesure du possible, pour « décrocher ».

Entre chaque heure de travail, prendre 5 minutes pour se changer les idées : écouter de la musique, méditer, faire des étirements, etc.

Attention de ne pas devenir esclave de la technologie : le téléphone portable et Internet peuvent rendre les personnes accessibles 24 heures sur 24. Offrir des heures de disponibilité à son employeur et tenter de s'y limiter.

Échanger des trucs et des expériences entre collègues. Dans le cas des travailleurs autonomes, se créer un réseau de contacts avec d'autres personnes dans la même situation.

Faire l'examen de ses habitudes de vie. Certaines peuvent contribuer au stress, comme une grande consommation d'excitants (café, thé, sucre, alcool, chocolat, boissons gazeuses). L'exercice physique, quant à lui, peut donner un bon coup de main pour prévenir ou réduire le stress, tout en facilitant le sommeil. Les experts recommandent 30 minutes d'exercice physique, 5 fois par semaine. Se maintenir en bonne santé physique a un effet positif sur la santé psychologique.

Se réserver du temps pour soi, sa famille, ses loisirs, etc.

L'égalité hommes – femmes est un combat quotidien de la **CFE-CGC** à SOMFY comme au niveau départemental. Pour faire bouger les choses, il faut savoir s'engager, être actrice du changement des mentalités et des pratiques. Cela ne peut se faire sans vous. Dans deux ans les prochaines élections professionnelles vous donneront l'opportunité de porter votre parole. Pour être prête, pensez-y dès maintenant.

ANNECY

La CFE-CGC Métallurgie veut promouvoir une féminisation plus marquante



Gabriel Artero, président de la CFE-CGC Métallurgie, est venu soutenir l'engagement des femmes dans leur entreprise, se félicitant de constater que certaines accédaient à des postes à responsabilités comme Anne Perraux, déléguée syndicale CFE-CGC chez Dassault et Isabelle Clerc-Dubois, nouvelle secrétaire du CSE à NTN-SNR Roulements. Photo Le DL/J.-F.T.

La métallurgie, de par la configuration des métiers qu'elle offre, est encore un secteur majoritairement masculin. Si au fil des ans cette filière professionnelle s'est ouverte aux femmes avec la possibilité d'accéder à des métiers plus facilement abordables, il reste encore des bastions à conquérir par celles qui voudraient s'investir dans certains postes techniques ou encore le management jusqu'au plus haut sommet de la pyramide, comme les comités de direction, très rarement féminisés.

« La proportion de femmes dans l'industrie se situe le plus souvent en dessous des 30 % et encore bien en dessous quand les entreprises fabriquent encore en France », reconnaît Gabriel Artéro, le président de la fédération CFE-CGC de la Métallurgie, qui avait été convié à une matinée d'échanges sur les bords du lac d'Annecy avec des militants du syndicat local des deux Savoie.

Le tout nouveau président du syndicat CFE-CGC Métallurgie des 2 Savoie, Philippe

Perret, avait bien organisé les choses avec un temps de parole important réservé aux militantes, dont certaines ont accédé dernièrement à des responsabilités syndicales ou sociales majeures dans leur entreprise. Le partage d'expérience a permis aux jeunes militantes de conforter leur engagement syndical, qui n'est pas de tout repos pour ceux et celles qui osent défendre l'intérêt général face à des directions parfois sourdes. Les thèmes abordés ont fait état des difficultés du dialogue social dans l'entreprise.

« Il faut oser s'engager pour faire bouger les mentalités. Certains sujets sont tabous, comme l'égalité des salaires, mais les femmes peuvent faire bouger les lignes », avançait Anne Perraux, qui a pris récemment la fonction de déléguée syndicale CFE-CGC chez Dassault. Une première sur les Savoie, comme l'engagement syndical d'Isabelle Clerc-Dubois, nouvelle secrétaire du CSE à NTN-SNR Roulements, une entreprise

majeure sur le département avec plus de 2 500 salariés. « En tant que femme, on peut apporter beaucoup pour les salariés, sans mettre en danger la pérennité de l'entreprise. On se doit de le faire pour les générations futures », confiait-elle en nous précisant que, depuis les dernières élections, ce sont quatre femmes qui siègent au poste de titulaires du CSE pour défendre les valeurs de la CFE-CGC. Une évolution marquante dans le secteur de la métallurgie, où les femmes qui s'engagent affichent souvent une volonté tempérée mais ferme pour faire avancer les sujets, pouvant déboucher sur des accords d'entreprise essentiels à l'équilibre social et économique.

Dans un second temps, d'autres sujets -la communication, le développement et l'innovation- ont permis de faire le tour complet d'une actualité marquée notamment par la sortie de la crise due à la pandémie, qui sera scrutée à la loupe au niveau de l'emploi.

Jean-François TAPPONNIER

REPRESENTATIVITE REGIONALE

Félicitations à tous pour les bons résultats pour le cycle électoral 2017-2020 sur la région AURA.

Poids de signature des OS dans la métallurgie													
		2017						2021					
IDCC	Convention collective	CFDT	CGT	FO	CFE-CGC	CFTC	Autres	CFDT	CGT	FO	CFE-CGC	CFTC	Autres
C01	METALLURGIE (regroupement)	29,1%	30,3%	18,6%	22,0%			29,3%	27,8%	18,6%	24,4%		
822	METALLURGIE SAVOIE	18,8%	46,5%	16,1%	18,5%			18,8%	44,2%	14,6%	22,5%		
836	METALLURGIE HAUTE-SAVOIE	37,7%	24,2%	14,5%	23,6%			35,0%	15,5%	11,8%	26,2%	11,5%	
878	METALLURGIE RHONE	26,0%	29,3%	16,0%	28,7%			30,9%	25,9%	15,6%	27,6%		
898	METALLURGIE ALLIER	14,4%	39,3%	39,0%	7,3%			11,5%	34,3%	44,5%	9,7%		
914	METALLURGIE AIN	39,2%	32,2%	13,3%	15,4%			38,9%	30,7%	12,3%	18,1%		
1007	METALLURGIE THIERS (PUY-DE-DOME)	41,0%	41,0%	10,6%	7,5%			52,4%	23,9%	18,6%	5,1%		
1059	METALLURGIE MIDI-PYRENEES (dont Cantal)	17,4%	22,3%	33,4%	26,9%			14,5%	21,3%	34,9%	29,3%		
1578	METALLURGIE LOIRE ET ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX	31,1%	48,5%		20,3%			35,1%	42,0%		22,9%		
1627	METALLURGIE CLERMONT-FERRAND PUY-DE-DOME	10,0%	46,2%	27,0%	16,8%	0,0%		13,1%	42,2%	24,3%	20,4%		
1867	METALLURGIE DROME-ARDECHE	37,6%	38,1%	14,2%	10,1%			34,4%	36,9%	17,0%	11,7%		
2221	METAUX INDUSTRIES MENSUELS ISERE HAUTES-ALPES	27,8%	40,8%	11,2%	20,1%			27,4%	33,3%	9,5%	18,3%	11,4%	

Inscrivez-vous à notre newsletter



Le  syndical