

## Lettre d'information N°2 - NAO 2022



Info : accord des minimas CCT de la Moselle du 28 février 2022 :

- Augmentation de **3,71 % à 4,24 %** pour les niveaux 1 et 2 ;
- Augmentation de la prime de vacances de **15€** (+2,27%) ;

					% des effectifs	Valeurs en euros 2021	Valeurs en euros 2022	Par rapport à 2021	
Garanties annuelles	Niveau V	3		AM7	395	0%	35 214	35 815	+ 1,71%
		3		AM7	365	2%	32 173	32 773	+ 1,87%
		2		AM6	335	3%	29 693	30 293	+ 2,02%
		1		AM5	305	6%	26 619	27 220	+ 2,26%
	Niveau IV	3	TA4	AM4	285	13%	24 875	25 474	+ 2,41%
		2	TA3		270	5%	23 263	23 864	+ 2,59%
		1	TA2	AM3	255	9%	22 441	23 042	+ 2,68%
	Niveau III	3	TA	AM2	240	12%	21 059	21 660	+ 2,86%
		2			225	3%	20 049	20 650	+ 3,00%
		1	P3	AM1	215	19%	19 283	19 900	+ 3,20%
	Niveau II	3	P2		190	12%	18 814	19 600	+ 4,18%
		2			180	0%	18 754	19 550	+ 4,24%
		1	P1		170	11%	18 732	19 500	+ 4,10%
	Niveau I	3	O3		155	3%	18 700	19 450	+ 4,01%
		2	O2		145	1%	18 679	19 400	+ 3,86%
1		O1		140	1%	18 658	19 350	+ 3,71%	
Prime de vacances							660	675	+ 2,27%

Delta  
+113 €  
VS SMIC

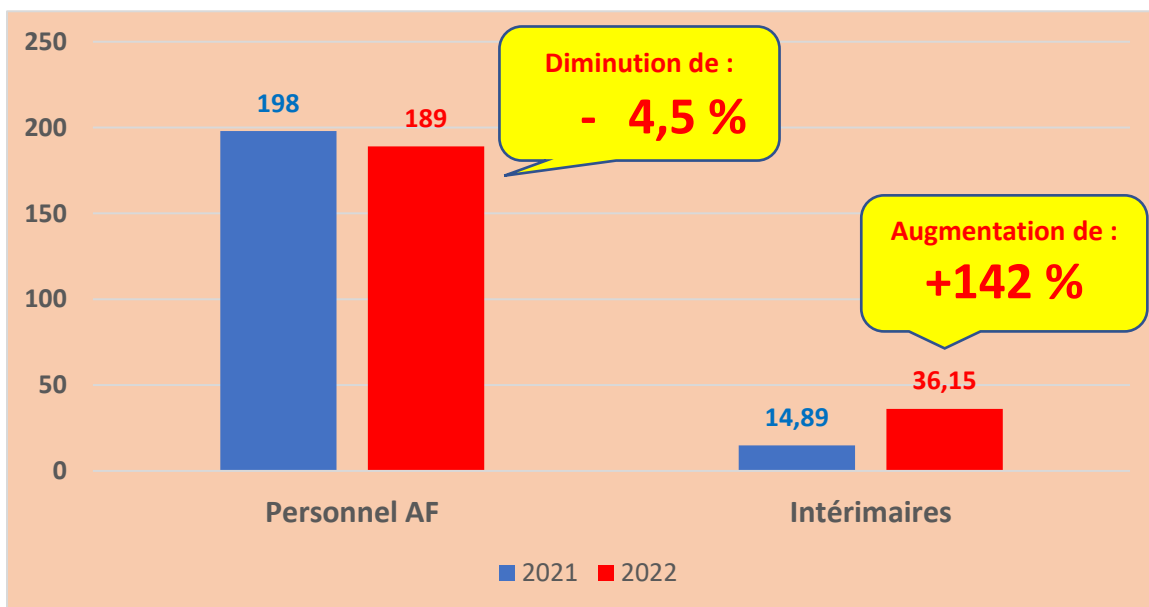
**SMIC ANNUEL BRUT 19 237 €**

## Effectifs AF comparés pour les mois de février 2021 versus février 2022 :

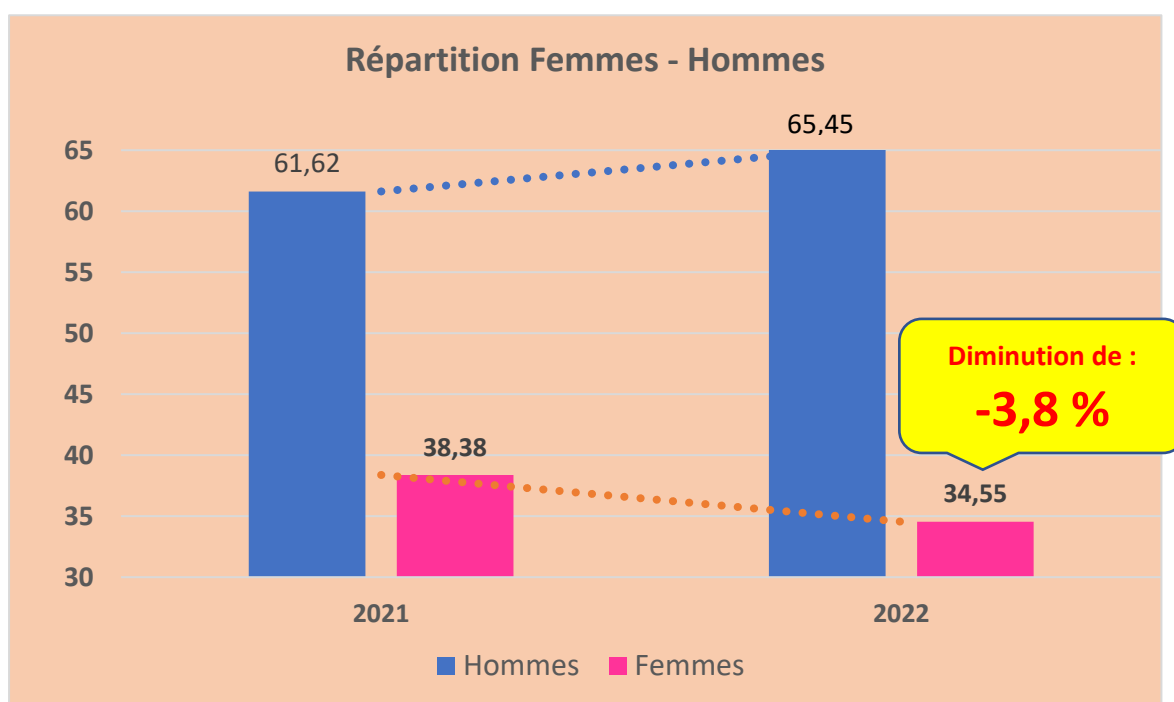
Vers une intensification du recours aux travailleurs intérimaires.

Malgré des besoins importants en personnel, l'entreprise **n'a pas renouvelé certains postes** et a eu massivement recours aux contrats intérimaires.

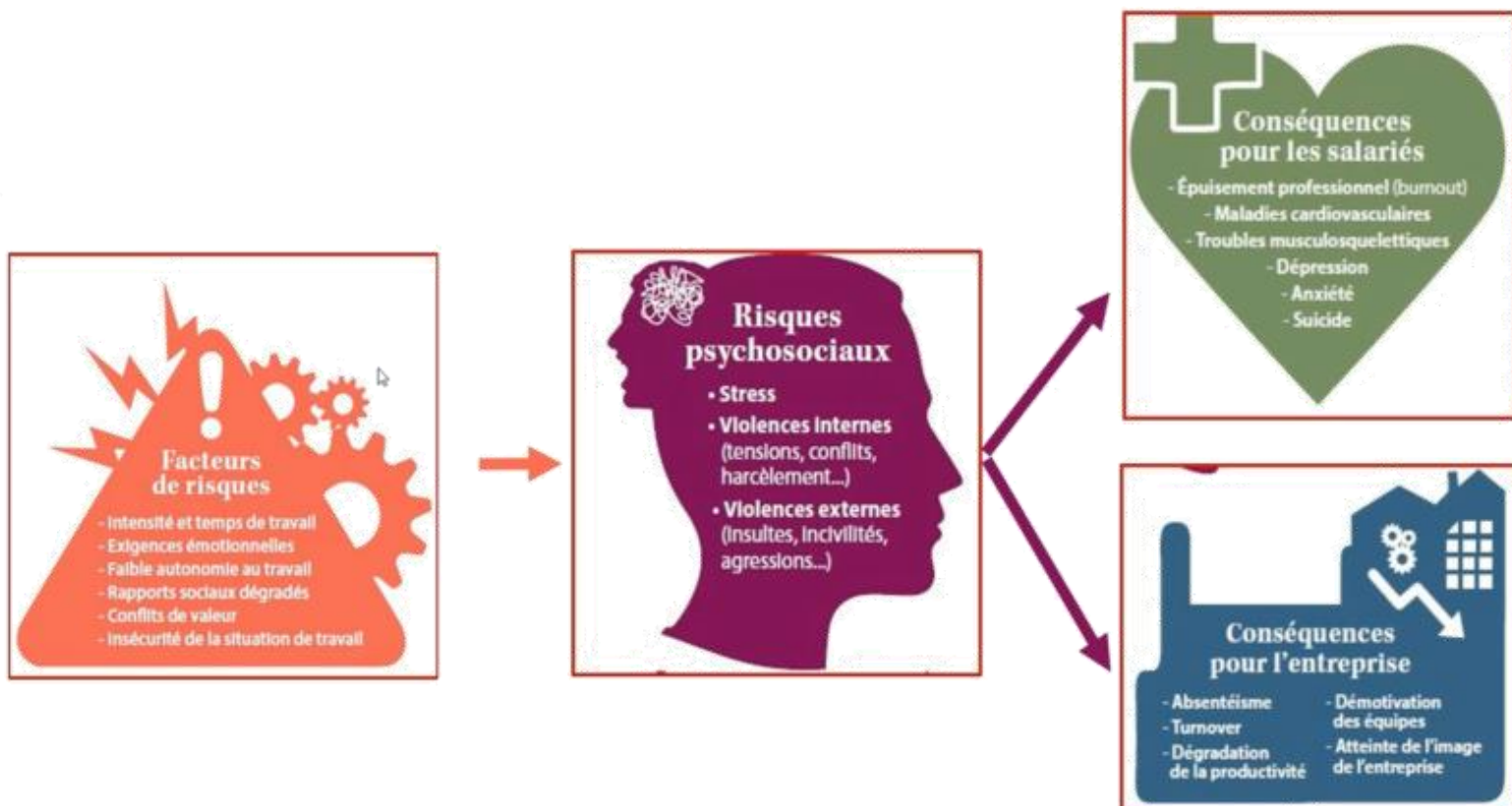
Existe-t-il une réelle volonté de garder les **compétences** ?



L'entreprise se dirige-t-elle vers une **masculinisation des emplois** ?



# Les Risques PsychoSociaux (RPS)



# CHIFFRES CLÉS SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

PARMI LES ACTIFS FRANÇAIS

**45 %**

déclarent devoir  
(toujours, souvent)  
se dépêcher  
(2019)

**27 %**

déclarent devoir cacher leurs  
émotions, faire semblant d'être de  
bonne humeur (toujours, souvent)  
(2019)

**9 %**

disent devoir faire  
des choses dans leur travail  
qu'ils désapprouvent  
(2019)



**30 %**

signalent avoir subi au moins  
un comportement hostile dans  
le cadre de leur travail au cours  
des 12 derniers mois  
(2016)

**25 %**

disent devoir faire appel  
à d'autres en cas d'incident  
(2016)

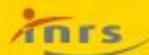
**20 %**

craignent de  
perdre leur emploi  
(2019)

Source : enquête Dares « Conditions de travail-Risques psychosociaux », 2016, 2019

© pour l'INRS

[www.inrs.fr/risques/psychosociaux](http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux)



## Exemple de phrase qu'on ne devrait pas entendre dans une entreprise :

« **Tu n'es pas content ? La porte est grande ouverte.** »

Généralement prononcée par un supérieur furieux et toxique, lorsqu'un salarié le remet en question.

C'est une manière de dire : « **J'ai le pouvoir et ton avis m'importe peu. Tu n'as pas de valeur, ni compétences spécifiques, je te remplace quand je veux** ».

En prime : « **je te vire quand je veux.** »

Ce type de remarque est typique du « **management par la peur** », une forme de management qui **annihile les initiatives**, crée une **pression constante sur les salariés** et nuit fortement à la cohésion d'équipe.

## Comment prévenir /réduire les **Risques PsychoSociaux (RPS)** ?

↳ **Via la mise en place d'une démarche QVCT**

La prévention des RPS passe par le développement d'une démarche « **Qualité Vie et des Conditions de Travail** » qui **permet d'améliorer le bien-être au travail** et d'agir sur le climat collectif et la motivation.

