

Mai 2022

Debout



N°154

Journal de la Fédération des Employés et Cadres

Retraites
Emploi
Services publics
Assurance chômage
Sécurité sociale
Salaires...



**NI CONCERTATION
NI CONSULTATION
NEGOTIATIONS**

« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention individuelle « En quête de vie » en ligne, pour vous aider à rester en bonne santé.

Connectez-vous :



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

CONCERTEZ, CE N'EST PAS NEGOCIER !

Loin de nous l'idée de donner des consignes de vote pour les prochaines élections législatives. Il nous semble néanmoins important de faire un rappel au regard de projets électoraux qui vous concernent directement.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Au-delà des sujets importants qui seront à l'ordre du jour après les élections, comme les retraites, l'assurance chômage, l'emploi, les services publics ou la Sécurité sociale, les salaires..., c'est la manière dont certains voudraient traiter ces sujets qui nous heurte. Nous ne reviendrons donc pas sur le contenu de ces projets de réforme - nous l'avons déjà fait et nous le ferons le moment venu - mais sur la forme des réformes que certains candidats voudraient mener et sur la manière dont ils prévoient les choses, voire la méthode envisagée. Sachez-le, nous nous opposerons à toute tentative de contournement des organisations syndicales et à toute tentative de remise en cause de leurs prérogatives de négociation et consultation. Après deux années de pandémie où tous les motifs étaient bons pour remettre en

cause les droits et prérogatives des organisations syndicales, nous devons revenir à une liberté totale de l'exercice des mandats.

Finies les atteintes aux libertés individuelles et collectives, finie la mise en place de procédures d'urgence permettant de contourner tout ou partie des IRP, des syndicats et du code du travail. Rappelons, au contraire, que les réformes se négocient et qu'à aucun moment la concertation ou les consultations plus ou moins « citoyennes » ne doivent se substituer aux organisations syndicales ! Consulter et demander un avis sur un projet arbitrairement rédigé et figé n'a jamais été et ne sera jamais de la négociation. Oui, à FO, nous sommes attachés à certaines valeurs qui sont, en premier lieu, celles de négocier de nouveaux droits pour les travailleurs. >>>

Nous devons revenir à une liberté totale de l'exercice des mandats.

Négocier se fait sur la base de revendications ou d'un plan de négociation fixé collectivement.

Nous combattons toute tentative de mainmise sur ce que nous avons construit après-guerre.

NOUS NE TOMBERONS PAS DANS LE PIÈGE DE CONCERTATIONS SE SUBSTITUANT À DE RÉELLES NÉGOCIATIONS !

➤➤➤ Négocier veut dire pouvoir faire des propositions, pouvoir revendiquer des modifications et non discuter à la marge, un texte totalement ou quasi bouclé et complètement verrouillé.

Négocier, pour FO, se fait sur la base d'un cahier de revendications ou d'un plan de négociation fixé collectivement.

Là est la grande différence. Ce sont les intérêts matériels et moraux d'un ensemble qui nous animent et non les intérêts individuels et catégoriels des uns ou des autres sur un sujet que l'on ne connaît pas réellement ou qui ne nous impacte pas. Alors oui, nous ne tomberons pas dans le piège de concertations se substituant à de réelles négociations, où on nous apporte le titre et la conclusion sans pouvoir les négocier, où l'on souhaite - pour certains gouvernements - ne rien négocier ! Car nous sommes, quel que soit le sujet, en capacité de négocier, avec un mandat clair et précis, avec pour seul objectif les intérêts des travailleurs.

Ne nous égarons pas dans l'annonce de grandes consul-

tations citoyennes où chacun donnerait son avis, même sur des sujets qu'il ne connaît pas, voire, pire encore, qui ne le concernent pas.

Voilà pourquoi, à FO, nous restons attachés à la négociation, au respect du mandat de négociation et, plus encore, à l'issue d'une vraie négociation, à la contractualisation, seule réelle source de droits et d'acquis.

Nous rappelons que notre organisation syndicale défend le paritarisme, préambule au déroulement de bon nombre de négociations et qui permet de trouver des équilibres entre revendications patronales et syndicales. Là aussi, certains semblent vouloir le remettre en cause, au profit d'une totale prise en main par l'Etat, avec un gouvernement imposant et dirigeant, comme bon lui semble, le monde du travail !

Alors retenez bien ces termes : négociier, contractualiser, paritarisme. Ils feront partie, dans les semaines à venir, de nos préoccupations sur les salaires, l'emploi, l'assurance chômage, la Sécu, les retraites...

A suivre !

Sommaire

Crédit	7	UNI Europa Youth	22	JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic • Conception : Marc Degois
Organismes Agricoles	8	Afoc	23	• Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 5 08226 •
Services	12	OSDD	25	Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville
Assurances	16	Commerce & Vrp	27	75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).
Casinos & Clubs de Jeux	18	Juridique	28	
Pers. Séd. des Cies de Navig.	20	Focus	31	
Presse Edition & Pub	21			



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages, Shutterstock/TravnikovStudio



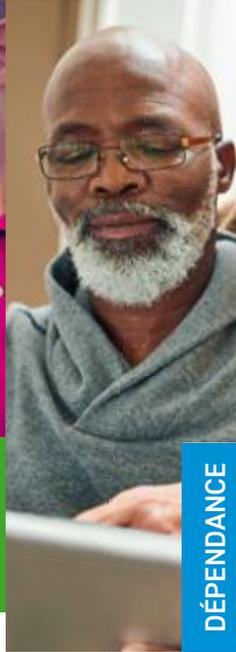
VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

DU JAMAIS VU DANS LA BANQUE

Les deux premiers échelons de la convention collective AFB passent en dessous du SMIC



Mireille Herriberry
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
fobanques@fecfo.fr

En une année, le SMIC a augmenté de près de 6 % au regard de l'explosion de l'inflation sur la période. Conséquence, les deux premiers échelons de la convention collective de l'Association française des Banques passent en dessous du SMIC. Inacceptable pour FO Banque, qui s'engage.

C'est l'augmentation du 1^{er} mai dernier (+ 2,65 % soit 19 747 € brut/an) qui change tout pour la convention collective des banques AFB¹ : les deux premiers échelons de la grille salariale A et B se retrouvent en dessous du SMIC et le troisième échelon C le dépasse d'à peine 193 euros. Pour FO Banques, cette situation relève de la responsabilité exclusive des entreprises du secteur qui refusent - par principe - de traiter au niveau de la branche la question du salaire réel.

Une intersyndicale

Elles ne donnent même pas un mandat de négociation suffisant à ses représentants syndicaux patronaux (le MEDEF pour ne pas le nommer) pour pallier les effets de l'inflation sur les minima de la Branche. Sous l'impulsion de FO Banques, une intersyndicale inédite s'est mise en place depuis

FO Banques revendique la réouverture immédiate de négociations loyales. Mais qu'en est-il du MEDEF ?

le début des NAO² 2022. Les ministères du Travail et de l'Économie/Finances ont été saisis et des échanges ont déjà eu lieu avec la Direction Générale du Travail. Aucune organisation syndicale n'a accepté de signer l'accord proposé qui - soulignons-le - concernerait moins de 2 000 salariés sur 187 000 que compte la branche.

Réouverture immédiate de négociations

Dans ce contexte, FO Banques revendique la réouverture immédiate de négociations loyales au regard des nouvelles dispositions liées au SMIC depuis le 1^{er} mai, et de leurs impacts sur la Branche AFB.

Le même phénomène a été constaté sur la branche ASF³. Une nouvelle fois, une intersyndicale s'est constituée pour revendiquer des mesures salariales dignes et acceptables pour les salariés ainsi qu'une réouverture des négociations. Pour FO Banques, les milliards engrangés par les établissements, la hausse confortable de la rémunération des dirigeants, l'accroissement du nombre de salariés millionnaires dans les entreprises du secteur, le retour massif des dividendes pour les actionnaires, sont le fruit du travail de tous les salariés. Chaque salarié doit voir sa rémunération progresser - qui plus est dans un contexte économique de forte inflation durable - afin de maintenir son pouvoir d'achat. FO Banques revendique un juste partage des richesses ■

FO Banques est prête à contracter un accord ; mais qu'en est-il du MEDEF ?

COMITÉ CONSULTATIF DU SECTEUR FINANCIER

Un an d'action

Le CCSF est chargé d'étudier les questions liées aux relations entre les établissements financiers et leurs clientèles respectives, et de proposer toutes mesures appropriées dans ce domaine sous forme d'avis ou de recommandations d'ordre général. Ce comité peut aussi être saisi sur divers sujets par le ministre chargé de l'Économie, l'ACPR⁴, les organisations représentant les clientèles et les organisations professionnelles dont les membres sont issus. Il peut également s'autosaisir à la demande de la majorité de ses membres. FO est représenté au Comité

Les avis, recommandations et rapports du CCSF sont consultables en ligne : <https://www.ccsfin.fr>

par la FEC FO au titre de la représentation des salariés du secteur financier dans son ensemble et par l'AFOC (Association FO Consommateurs) au titre de la représentation des clients du secteur financier dans son ensemble.

Ainsi, après renouvellement par arrêté du 18 janvier 2021 pour un nouveau mandat de trois ans, Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, des finances et de la relance, a adressé une feuille de route demandant au Comité d'œuvrer à une meilleure lisibilité et à la transparence des produits et services pour les consommateurs.

Ainsi, tout au long de l'année 2021, nous avons porté la parole et les revendications de FO et travaillé à l'élaboration des avis du CCSF, dans l'intérêt des salariés et des consommateurs du secteur ■

- 11 mai : Avis sur la lisibilité des contrats dans le cadre de l'assurance complémentaire santé (suite des Avis du 19 juin 2018 et du 10 décembre 2019).
- 1er juillet : Rapport - La médiation bancaire et de l'assurance.
- 20 juillet : Rapport de la Présidente sur les nouveaux plans d'épargne retraite.
- 19 octobre : Recommandation du Comité en Assurance emprunteur : Information sur la garantie invalidité et la tarification des primes.
- 31 décembre : Bilan sur le démarchage téléphonique en assurance.

1. Association française des Banques 2. Négociations Annuelles Obligatoires 3. Association française des Sociétés Financières 4. Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution.

GROS NUAGES et horizon incertain NOIRS

APRÈS
L'ÉLECTION
D'EMMANUEL
MACRON

Le retour de la
réforme des retraites
et d'un âge légal
porté à 65 ans.

C'est aussi le retour
de la « grande Sécu »,
du régime unique.

MSA / Anita Passannante

Signature de notre convention

Le 6 avril 2022, les ministères de tutelle ont fini par trouver le temps de signer notre Convention d'Objectifs et de Gestion 2021/2025. Cette COG, une fois encore, continue de diminuer les coûts de fonctionnement, avec pour variable d'ajustement, le personnel.

Lorsque nos dirigeants sont interpellés sur le devenir du monde agricole à la suite de la baisse des moyens humains, ils ne sont absolument pas inquiets (cf. question écrite au Sénat en juillet 2021).

Accorder les moyens nécessaires

En effet, la qualité de service rendu à l'assuré n'est pas une difficulté pour eux, et passe avant tout par un service de proximité. Pour ces têtes pensantes, ce service

est assuré par les 14 000 délégués bénévoles et les dispositifs d'accueil mis en place depuis 2020 et dernièrement appelés Maisons de services au public (MSAP). L'idée initiale de l'État était la suivante : « Permettre à chaque citoyen quel que soit l'endroit où il vit, en ville ou à la campagne, d'accéder aux services publics et d'être accueilli dans un lieu unique, par des personnes formées et disponibles, pour effectuer ses démarches du quotidien ».

Ces Maisons de services au public ne peuvent pas remplacer le service rendu et attendu par l'adhérent agricole. En effet, ces MSAP instituées par l'État pour « couvrir » les territoires ruraux sont des bureaux fourretout, sans personnel formé à l'ensemble des services prévus.

La Mutualité Sociale Agricole est partenaire de ce programme et opérateur depuis 2020. Mais les moyens ne sont pas en phase avec les besoins.

Pleinement engagés dans ce dispositif, les salariés MSA sont amenés à alimenter les Maisons de services au public. Or,

Les caisses de MSA doivent en même temps réduire leurs effectifs et assurer un service de proximité exemplaire.

avec la nouvelle convention, les caisses de MSA doivent non seulement réduire leurs effectifs (- 750 emplois Equivalent Temps Plein) mais également assurer un service de proximité exemplaire.

Alors comment faire lorsque, sous couvert, de la crise sanitaire les accueils physiques réservés aux ressortissants agricoles sont fermés pour ne privilégier que les rendez-vous ?

Certes, l'assuré agricole ne pourra plus bénéficier de l'accueil ouvert au public mais, en contrepartie, - est-ce un effet d'aubaine ? - les caisses de MSA « peuvent » libérer des agents d'accueil pour assurer le service dans les MSAP ■

La Convention d'Objectifs et de Gestion

Ce n'est qu'à compter du 6 avril 2022 que nous pouvons annoncer que la Convention d'Objectifs et de Gestion 2021/2025 peut être « pleinement opérationnelle ». En effet, même si le conseil d'administration de la caisse cen-

trale l'avait adoptée en octobre 2021 avec 15 voix contre 12 - et contrairement aux annonces de certaines directions de MSA - cette convention n'était toujours pas signée par nos tutelles six mois après son adoption.

Une fois encore, les salariés sont pris en otage et se retrouvent à exercer une activité complémentaire sans reconnaissance financière.

Si les différents confinements avaient mis sous l'éteignoir nos revendications et nos luttes, nous devons nous préparer à nous mobiliser pour conserver ce qui fait aujourd'hui notre richesse, notre régime de protection sociale agricole.

Le retour
des primes et autres
chèques en tout genre
en lieu et place des
augmentations générales
de salaires.

La MSA
appelée à rejoindre
le régime général
(Cour des comptes).

Le regroupement
des Conventions Collectives
et des craintes sur la survivance
de la branche Crédit Agricole
indépendante.

Dominique Manissier
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
agricoles@fecfo.fr



Crédit Agricole / Dominique Manissier

DIRECTIONS DES CAISSES RÉGIONALES

Surdité!

Lors des dernières négociations salariales nationales, les directions des caisses régionales ont refusé de donner mandat à la FNCA pour aller au-dessus de 1 % d'augmentation de la seule Rémunération Conventionnelle d'Emploi (RCE), qui ne représente qu'une partie de la rémunération d'un salarié du Crédit Agricole.

Aujourd'hui, ces mêmes salariés disent

STOP aux conditions de travail que leur impose la recherche de profit à outrance. Après les Côtes d'Armor, en grève le 31 mars pour dénoncer les conditions de travail et le climat social de la caisse régionale, le syndicat FO de la caisse Nord-de-France appelle le personnel concerné par la réorganisation du réseau commercial de mai 2021 (« TEMPO COMMERCIAL ») à une manifestation d'expression collective, sur la voie publique le 9 mai, de 10 heures à midi devant le siège social de la caisse. Il s'agit de mobiliser les personnes concer-

nées, en dehors de leurs horaires de travail - et donc sans perte de salaire - mais surtout sans avoir à en référer à qui que ce soit, pour qu'elles expriment massivement leur refus de ces nouvelles conditions de travail ■

Après avoir été sourdes aux revendications salariales nationales, malgré des résultats pharaoniques et une inflation qui s'installe durablement, les mêmes directions ne semblent pas plus à l'écoute de la grogne de leurs salariés.

LA RECONQUÊTE EN MARCHÉ !

Paris Île-de-France, l'action continue

Après l'opération de tractage du 8 mars (Cf. notre précédent article) sur le siège social quai de la Rapée et les agences des arrondissements périphériques, l'action de syndicalisation et de reconquête continue sur le Crédit Agricole Paris Île-de-France.

Le 5 avril, 12 personnes étaient à pied d'œuvre dès le matin sur le pavé parisien. 6 équipes composées de camarades des caisses de Nord-de-France, Nord-Est, Centre-Est et d'Île-et-Vilaine ont sillonné Paris. L'objectif était simple : couvrir l'ensemble des agences intra-muros.

Si cet objectif paraissait ambitieux,

les déplacements entre les différentes agences se faisant essentiellement à pied, seules 3 agences n'avaient pas été visitées en fin d'après-midi ; elles ont d'ailleurs été couvertes depuis. Au total, 67 agences ont été visitées au cours de ces deux journées et plus de 460 collègues « touchés ».

Après Paris, la prochaine étape consiste à travailler sur les autres départements qui composent la caisse régionale Paris

Credit photo



L'équipe CA Centre Est 004 Orga Agri 154.jpg

Île-de-France (Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et Yvelines).

A suivre... ■



GROUPAMA / Frédéric Le Griel Groupama d'OC, le Choc

Alors que la caisse régionale Groupama d'OC affiche d'excellents résultats (26,18 M € de résultat net social), les salariés de Groupama d'OC vont être touchés par une réorganisation sans précédent caractérisée par la fermeture de sites et de services.

Sous prétexte d'anticiper des difficultés hypothétiques à venir à moyen/long terme et de le faire quand tout va bien, la direction de Groupama d'OC a annoncé en Comité Social Economique le jeudi 14/04/2022 une réorganisation brutale et sans précédent :

- Fermeture du site de gestion de Cahors avec une mobilité fonctionnelle (changement de métier) et géographique pour les salariés sur Montauban à 60 km ou Brive-La-Gaillarde à 100 km.
- Transfert du site de Gestion de Tulle à Brive-La-Gaillarde à 30 km (à ce jour la direction annonce qu'ils ne bénéficieront pas d'aide à la mobilité fonctionnelle car ils sont hors du périmètre de la clause de mobilité !).
- Fermeture du centre d'appels de vente à distance sur Toulouse : 41 salariés tou-

chés, 36 conseillers commerciaux à distance et 5 managers doivent trouver un nouvel emploi.

- Évolution ou changement de métier pour 196 gestionnaires et managers du siège et des pôles de gestion.

Les responsables syndicaux et élus FO de Groupama d'OC sont combattifs !

Accompagnés par le responsable national FO Groupama, les responsables syndicaux et élus FO de Groupama d'OC se sont réunis en urgence le soir même de l'annonce de cette réorganisation pour un débriefing de la situation.

Le lendemain, Stéphane ROOU, DSC FO Groupama d'OC, et ses équipes étaient présents au côté des salariés touchés, notamment ceux du site de Cahors. FO Groupama d'OC affirme ses positions et revendications :

- Maintien des postes sur le site de Cahors.
- Accompagnement financier des salariés de Tulle.
- 0 salarié du centre d'appels de Toulouse sur le carreau.
- 1 salarié qui perd son poste, 1 solution de reclassement de même classification proposée.
- Accompagnement humain et personnalisé dans le temps des 196 salariés (gestionnaires et managers) concernés par la réorganisation ■

La Branche Groupama de la Section Fédérale des Organismes Agricoles apporte son soutien plein et entier à sa structure FO Groupama d'OC. FO est là et sera là à tous les niveaux pour mener le combat pour les salariés Groupama d'OC. La Force de Travail, c'est nous !

Sur 581 salariés gestionnaires et managers, 196 vont être touchés par cette réorganisation sur l'ensemble des sites soit 34 % de l'effectif total, 128 vont changer de métier et subiront une mobilité fonctionnelle totale...



Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

Visite au Conseil d'État

Dans le cadre d'un litige introduit par FO, votre serviteur a pris le chemin du Conseil d'État, bénéficiant à cette occasion de l'expérimentation d'une dose d'oralité au sein de cette institution traditionnellement marquée par l'échange d'écritures. Dépaysement assuré !



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

En entrant dans la salle d'audience, le rouge domine : pas la couleur du sang versé par le peuple, mais la couleur de la force et de la puissance. Celle qui décide, celle qui impose, entourée de boiseries pour en atténuer l'écho. Réunis pour statuer, une quinzaine de représentants de l'État s'affairent à dérouler l'ordre du jour.

Un moment unique et fugace

Le sort de notre affaire est déjà décidé : le Rapporteur public a en effet élaboré un rapport et communiqué aux parties le sens de la décision. Aucune démonstration contraire ne pourra venir conjurer le sort. Ma présence n'est pas nécessaire, pas plus que celle de l'avocat.

« C'est un progrès que le Conseil d'État vous permette d'entendre son rapport », me glisse un interlocuteur. En effet, depuis un an et de manière expérimentale, le Conseil d'État ajoute une dose d'oralité à sa procédure, historiquement écrite, c'est-à-dire sans échange oral entre les parties. Celui-ci « doit permettre aux juges de se rapprocher le plus possible de la réalité afin de rendre les décisions les plus justes et les plus pragmatiques », selon le site du Conseil d'État...

À l'appel de notre cause, le Rapporteur public se lève et se dirige vers son pupitre, cerclé de panneaux de verre. Il lit in extenso et d'une traite son rapport, tout juste interrompu par une fenêtre récalcitrante qui doit demeurer entre-ouverte

« C'est un progrès que le Conseil d'État vous permette d'entendre son rapport... »

pour permettre la circulation de l'air, en cette période d'urgence sanitaire, et qui claque contre le montant de sa voisine. C'est un moment unique et fugace : rien ne s'échappera de cette fenêtre entre-ouverte.

Diapason

Au terme de ce monologue, il conclut au rejet de la demande. Tant d'arguments me viennent à l'esprit, au terme d'une démonstration sans contradiction. Remerciant le lecteur, le Président de séance lance un appel en direction des avocats aux conseils. Seul celui d'une autre organisation syndicale – dont on ne connaissait pas la qualité de partie dans cette affaire – se dresse à moitié et rétorque : « Pas d'observation ».

Le spectacle est clos. Pour ceux qui sont restés sur leur faim, le théâtre de la Comédie française occupe la salle Richelieu, toujours au sein du Palais royal. Ce soir se joue « Le Misanthrope ».



L'affaire en cause posait la question de la possibilité d'étendre des stipulations d'un accord de branche devenues illégales à la date de la décision de l'État. Cette illégalité était le résultat de l'adoption d'une ordonnance datée de l'été 2019 « visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». À l'ori-



Le Conseil d'État, installé dans un ensemble architectural initié par le cardinal Richelieu au XVII^{ème} siècle, au nord du Louvre.

gine de cette ordonnance, un projet de loi* initié par le pouvoir exécutif et rédigé en partie par une Direction générale. À la tête de cette Direction, une haute fonctionnaire, nommée en 2019 conseillère à la section du contentieux du Conseil d'État, présente lors de l'audience mais dont le nom ne figure à aucun moment dans la décision rendue. Fin 2018 et début 2019, les représen-

tants de la branche du Golf avaient négocié et conclu un accord afin de permettre le départ en formation des salariés de la branche. Cet accord avait été conclu en toute légalité mais les représentants de l'État ne l'avaient pas examiné à l'été 2019, date de l'ordonnance en cause. Plus d'un an après sa conclusion, les représentants de l'État s'adonnaient au contrôle de légalité, c'est-à-dire qu'ils vérifiaient si des sti-

À l'appel de notre cause, le Rapporteur public se lève et se dirige vers son pupitre, cerclé de panneaux de verre. Il lit *in extenso* et d'une traite son rapport.

pulations de l'accord de branche ne heurtaient pas une disposition légale. Fort de l'ordonnance du 21 août 2019, l'État neutralisait alors l'accord de branche et avec lui les possibilités de départ en formation des salariés.

Respect pur et simple de la loi

Lorsque le Conseil se penche sur cette difficulté, le problème se résume à savoir si un accord de branche peut être étendu en présence de stipulations devenues illégales. La décision présente une solution de principe, qui ne traduit pas les réflexions de cette institution. Le Rapporteur public, dans le prononcé de ses conclusions, souligne que la situation présentée au Conseil est inédite, mais s'essaie à déduire de questionnements proches la solution qui doit s'imposer. Il cite ainsi quelques situations pour lesquelles les représentants de l'État avaient accepté d'étendre un accord sous réserve, en présence de clauses incomplètes au regard des dispositions légales. Le Conseil d'État juge ainsi que l'État ne pourra contrôler la bonne mise en œuvre de ces dispositions. En substance donc, les réserves constituent un appel à respecter la loi, sans possibilité pour les représentants de l'État de garantir l'effectivité de ces réserves. Par conséquent, le Conseil d'État n'admet pas cette position. Par voie de >>>

* Par opposition avec une proposition de loi, initiée par les représentants du pouvoir législatif.



Tout concourt à la solennité des débats.

conséquence, il a réservé à notre situation le respect pur et simple de la loi, sans tenir compte des circonstances de sa survenance.

Bémol

De manière évidente, le Conseil d'État a fait primer la défense d'une institution régalienne – le contrôle de légalité – sur le rôle des interlocuteurs sociaux, et accessoirement sur le principe de politique contractuelle.

Il est fort dommage que cette primauté s'opère dans de telles conditions, qui n'exposent pas les arguments des parties, à commencer par la motivation profonde de l'État. Comme l'a formulé le droit anglais, repris par la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) : « Justice must not only be done, it must also be seen to be done ». La Justice ne doit pas seulement être rendue, elle doit donner l'apparence d'avoir été rendue. Sans permettre aux parties de s'exprimer, sans reprendre

les problématiques posées par celles-ci, les décisions rendues ne servent qu'à renforcer les positions de l'État. Si le lointain ancêtre du Conseil d'État a pu utilement jouer ce rôle, cette vision est éculée. Montesquieu devrait avoir pris ses appartements dans le Palais de Richelieu.

Il est fort dommage également d'effacer les interlocuteurs sociaux. Cela conduit à rendre invisible leur rôle en matière de construction des garanties des travailleurs et de construction des leviers de la compétitivité de leurs entreprises. Cela conduit à délégitimer le rôle même des interlocuteurs sociaux. Cela conduit également à gommer les errements de l'État. Il peut s'agir de s'interroger sur le délai d'un an pour opérer le contrôle de légalité sur un accord de branche. Il peut également s'agir de s'interroger sur la tentation des représentants de l'État de différer l'étude d'accords légaux, en anticipant une décision de l'État pour les rendre illégaux. Il y a un an, les représentants de l'État

Au terme de ce monologue, il conclut au rejet de la demande. Tant d'arguments me viennent à l'esprit, au terme d'une démonstration sans contradiction.

n'avaient-ils pas indiqué refuser d'analyser un accord parce qu'ils avaient l'information qu'une décision allait le rendre inopérant ? ■

Le Conseil d'État : la plus haute juridiction administrative française

Le Conseil d'État est une institution créée en 1799 par Napoléon Bonaparte. Son premier rôle est de conseiller le gouvernement. À cette fin, le Conseil d'État doit être consulté par le gouvernement pour un certain nombre d'actes, notamment les

projets de loi. Son second rôle est celui de la plus haute des juridictions de l'ordre administratif. Il tranche les litiges qui opposent les citoyens, entreprises et associations aux administrations. En parallèle de ces deux grandes missions, le Conseil d'État assure

la gestion des 42 tribunaux administratifs, 9 cours administratives d'appel et de la Cour nationale du droit d'asile, et élabore des études sur des questions de droit et de politiques publiques à son initiative ou à la demande des administrations.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



MUTUALITÉ
www.vyv.fr
Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siret 552 461 832, n° LEI 169401010R1LL14F42.
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 215 - 75755 Paris Cedex 16. DirCom: Groupe VYV - © Getty Images - 01/22.

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

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

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



LES MAUX
SOUS LES MOTS

Quand le salarié devient

collaborateur

Depuis assez longtemps maintenant, les entreprises, notamment dans les multinationales de l'Assurance, remplacent le mot « salarié » par « collaborateur ». Le terme s'est installé dans les consciences avec tout ce qu'il véhicule. Florilège et décryptage.



Nathalie Houllier
Membre du Secrétariat
de la Section Fédérale



Georges De Oliveira
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
assurances@fecfo.fr

Un changement de mot n'est jamais innocent. Un salarié vend sa force de travail que l'entreprise achète à profit. Le mot « collaborateur », en revanche, suggère un intérêt commun et une responsabilité conjointe avec la direction et les actionnaires de l'entreprise. Partant de ce principe, les textes et accords insistent sur des notions de « co-construction », « d'ADN commun », de « culture d'entreprise »,

« d'engagement », de « confiance réciproque », « d'autonomie » et de « reconnaissance ».

Le « collaborateur » reçoit de la « reconnaissance »

La « reconnaissance » est un mot qui décale insidieusement la relation de travail. Le salaire devrait s'entendre, non plus comme un dû contractuel pour le travail effectué, mais comme une marque de reconnaissance individuelle dont l'évolution ne dépendrait que du « collaborateur » et de sa capacité à la mériter. Les entreprises transfèrent donc de plus en plus de responsabilités sur les salariés élevés à la « dignité » de « collaborateurs », supposément « autonomes » et clairement en compétition

pour l'obtention de la fameuse « reconnaissance ».

Dès lors, c'est un engagement personnel total et permanent qui est exigé des « collaborateurs », une mobilisation de toute la personne au service de l'entreprise, une identification à elle, une adhésion à ses stratégies. En résumé, le collaborateur « méritant » adopte un comportement « corporate » ou « comportement d'entreprise ».

La « reconnaissance » s'obtient par le « comportement »

Cela a introduit, dans le monde du travail, l'évaluation comportementale, à la limite de l'illégalité et d'ailleurs toujours contestée par FO. À force d'être pratiquée, elle constitue désormais au

La « reconnaissance » est un mot qui décale insidieusement la relation de travail.



moins la moitié des objectifs et appréciations professionnelles d'équipe et individuelles. Mais du comportement « corporate » à la personnalité « corporate », la frontière est ténue et les entreprises la franchissent avec l'introduction des « soft skills » (les « savoir-être ») par opposition aux « hard skills » (les « savoir-faire » concrets directement utiles à l'exécution du travail).

Du « comportement » à la personne elle-même

Les « soft skills » ou « savoir-être », de par l'imprécision de cette notion, ont permis le glissement de l'évaluation déjà abusive du comportement à celle de la personnalité. En effet, les qualités et dispositions naturelles exploitables, telles que la sociabilité, la capacité à convaincre, à accepter et faire accepter le changement, à prendre des risques, à innover, l'adaptabilité, l'esprit de compétition ou le « leadership », sont transformées en « attitudes attendues » et en objectifs professionnels obligatoires. Ces « soft skills » standardisés, formatés en conformité avec les besoins de l'entreprise et régulièrement évalués, dépassent de très loin le périmètre du « travail » et les obligations contractuelles des salariés.

La personne individuellement responsabilisée

Auparavant, l'entreprise n'exerçait qu'une contrainte physique sur le salarié qui n'avait pour obligation que de venir,

pointer, effectuer ses tâches. Maintenant, elle étend son contrôle sur l'esprit et la façon d'être du « collaborateur ». Elle envahit son espace mental en plus d'investir son domicile privé par le télétravail. L'entreprise n'évalue plus seulement la quantité et la qualité du travail mais aussi les qualités personnelles mises en œuvre pour le réaliser. Ces objectifs immatériels protéiformes et les évaluations individuelles subjectives qu'ils entraînent dans ces entreprises - où les salariés sont, de surcroît, contraints de se réadapter continuellement aux restructurations incessantes et aux mutations des métiers - créent un environnement de travail incertain, précaire et anxiogène.

Les salariés devenus « collaborateurs responsabilisés » et supposément « estimés » sont englués dans un entremêlement malsain de l'intime et du professionnel tout en jouant les funambules « agiles » à des postes de travail et dans des métiers devenus instables, changeants, sans garantie d'avenir. Le risque psychosocial s'en trouve décuplé.

De la responsabilisation à la culpabilisation

Le « collaborateur » ainsi savamment conditionné et placé dans une atmosphère de travail propice au harcèlement

Les salariés devenus des collaborateurs responsabilisés sont englués dans un entremêlement malsain de l'intime et du professionnel.



L'entreprise étend son contrôle sur l'esprit et la façon d'être du « collaborateur ».



moral, ressent son épuisement nerveux, ses difficultés professionnelles, comme un échec personnel dû à une insuffisance de son propre caractère autant qu'à l'effet de pressions extérieures. Les DRH exploitent cette fragilité pour se dédouaner. Le cas échéant, elles dégainent l'arme de « l'insuffisance professionnelle » qui peut s'abattre à tout moment sur n'importe qui. Au final, les entreprises reportent sur le salarié la responsabilité de son « employabilité ». La « non-employabilité » est brandie comme une sorte de « maladie » du « collaborateur » qui n'a pas été assez « responsable », ni suffisamment « co-constructeur » de sa carrière, pour s'en prémunir.

Du « collaborateur culpabilisé » au « syndicat responsable »

Les camarades qui défendent les salariés tombés dans ce piège mortifère doivent eux-mêmes lutter contre ce conditionnement. Cette combinaison, voire fusion inconsciente du travail et de la personne, des intérêts des travailleurs avec ceux des actionnaires, invite les syndicats à accepter le titre de « partenaires sociaux » supposément « co-responsables ». Tout syndicat qui entrerait dans ce « partenariat », adopterait une position antinomique avec la défense des droits et des intérêts des salariés qui, en dépit de l'étiquette « collaborateurs », restent de la « main-d'œuvre » subordonnée dont les intérêts propres doivent être défendus par des syndicats indépendants ■

COMMISSION DE SURVEILLANCE PRÉVOYANCE ET SANTÉ

Sous le signe du 100% santé

Le 27 avril 2022 s'est tenue l'une des trois Commissions de surveillance prévoyance et santé (CPS) annuelles de la Branche des Casinos et Clubs de Jeux. Tour d'horizon.

Après avoir approuvé le PV de la précédente CPS, le premier point à l'ordre du jour est l'élection de la présidence de la CPS (présidence tournante tous les 2 ans). Le vote à main levée permet d'élire Thierry TERMINI pour la CGT, la vice-présidence étant assurée par Benjamin CASTALDO pour Casinos de France (syndicat patronal).

Renouvellement accéléré des bénéficiaires

En l'état, le régime de branche propose un niveau d'entrée assez intéressant, ce qui occasionne une consommation assez nette des prestations du fait du fréquent renouvellement d'une partie des salariés essentiellement aux premiers niveaux de salaires.

Cette population jeune est fréquemment demandeuse en prestations dentaires. La tendance lourde à l'augmentation du nombre de démissions et de ruptures



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



Claude François
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 88
casinos@fecfo.fr

conventionnelles entraînera des conséquences fortes dans les années à venir. L'effet turn-over relatif à la politique de « recrutement/évacuation » rapide dans notre secteur d'activité a également ses limites car il induit une surconsommation de prestations du fait de nouvelles entrées fréquentes.

Portabilité des droits

La portabilité des droits (garantie pendant 1 an sans cotisation) est toujours effective, à condition d'être inscrit à Pôle emploi et indemnisé. Pour autant, la franchise Pôle emploi pouvant aller jusqu'à 150 jours s'applique.

Provision pour sinistres restant à payer (PSAP)

Cette PSAP est désormais bien maîtrisée. Afin d'être au plus près de la réalité, les comptes sont arrêtés au 31 mars de chaque année, au moment de la première réunion CPS, ce qui donne un aperçu fiable du cadencement des règlements encore à effectuer. Pour rappel, cette provision sert à effectuer le règlement des prestations déclenchées lors de l'année précédente.

Si la réforme du 100% santé a eu pour effet de faciliter l'accès aux soins, elle induit

La réforme du 100% santé crée des situations qui s'apparentent ainsi à une médecine à plusieurs vitesses !

non seulement une notion de classes de prestation, mais elle opère par le biais de l'amélioration de la prise en charge complémentaire. On constate donc qu'en fonction du contrat de mutuelle complémentaire de l'assuré, la qualité des soins diffère.

Cette situation s'apparente ainsi à de la médecine à plusieurs vitesses !

En parallèle, le coût du 100 % Santé est de + 38 % pour les mutuelles. L'effet d'aubaine décrit plus haut va perdurer. Certaines dépenses se verront stabilisées dans la durée mais compensées par la montée en charge d'autres postes.

Vers l'accès à un réseau d'opticiens référencés ?

Dans le domaine de l'optique, il serait intéressant à l'avenir de s'associer à un réseau afin de maîtriser les dépenses. Une intervention dans ce sens est prévue pour la prochaine CPS grâce à une présentation sur le potentiel intérêt de cette démarche.

Questions diverses : le Fonds Social

Dans certains groupes, la question du Fonds Social est régulièrement escamotée. Cette disposition permet, dans notre branche, de financer certains frais de garde d'enfants, une participation aux

Démographie de la branche

- Peu d'évolution des effectifs, actuellement 4 121 salariés assurés, pour 1 183 conjoints et 1 959 enfants.
- Une forte proportion d'assurés, dits « faux célibataires » (en l'occurrence des salariés seuls utilisateurs de leur mutuelle, ne citant pas leur conjoint et leurs enfants, ceux-ci étant bénéficiaires d'une seconde mutuelle contractée par le biais de l'employeur du conjoint).
- Une profession encore essentiellement masculine, un âge moyen en légère progression par rapport à l'ancienneté, ce qui induit une consommation accentuée des postes Optique et Dentaire.
- Les quatre grands groupes de casinos proposent quasi-systématiquement des surcomplémentaires ou renforts.



Évolution des prestations par catégorie

- + 38 % en Dentaire ;
- + 27 % en Analyses et Radiologie ;
- + 23 % en Optique (essentiellement du fait de la prise en charge masquée des montures dites de luxe, et d'un effet de rattrapage post-COVID).
- Le taux de couverture global est de quasiment 83 %, ce qui est plutôt satisfaisant.
- D'une manière générale, le reste à charge qui induisait le non-recours à des soins ou à des appareillages a été en partie annulé par la réforme 100 % Santé.

vacances des enfants ou une aide à hauteur de 700 € pour l'acquisition du permis B.

Le Fonds Social Santé a pour objet de compenser en partie des dépenses de santé non prises en charge par les complémentaires. Il vient en aide aux salariés en détresse à la suite d'un grave problème de santé. Les dépenses liées à l'état de santé, l'aménagement et la formation liés au handicap et certaines hospitalisations chirurgicales non prises en charge par la Sécurité sociale peuvent être financées par ce fonds paritaire.

Dans les faits, le Fonds Social est connu et parfois « publicisé », mais personne ne s'en sert ! ■

Sur le sujet du Fonds Social, les groupes de casinos semblent peu disposés à jouer le jeu !



Lexique

• **Portabilité** : La portabilité consiste à maintenir une couverture santé et prévoyance durant un maximum de 12 mois après avoir quitté une entreprise. Les ayants droit (conjoint, enfants) sont également concernés.

Cette portabilité s'applique à tous les salariés d'une entreprise en CDI, en CDD, en intérim, en contrat d'apprentissage ou saisonnier, répondant aux conditions ci-dessous :

- Les salariés doivent attester d'au minimum un mois d'ancienneté.
- La rupture du contrat ne doit pas résulter d'une faute lourde. Rupture conventionnelle, démission pour motif légitime, licenciement (sans faute grave), le motif du départ de l'entreprise doit permettre d'ouvrir les droits aux indemnités chômage.
- Il est bien sûr nécessaire d'avoir adhéré à la mutuelle de l'entreprise durant la période du poste.

• **CPS** : Commission de surveillance prévoyance et santé

• **PSAP** : Provision pour sinistres à payer. Il s'agit pour l'essentiel de provisions pour sinistres connus correspondant aux sinistres dont l'assureur a eu connaissance à la date d'arrêtés des comptes, mais dont le règlement à l'assuré n'a pas été effectué.

Je veux être informé(e) Je veux comprendre

Mon emploi
Mon salaire
Mes conditions de travail, le stress
Ma carrière
La Sécurité sociale
Ma retraite...

Je veux me défendre et progresser !



J'adhère! et je m'abonne

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Code postal :

Ville :

Tél. :

Mail :

Entreprise :

Convention collective :

.....

Code NAF : Dépt :

Poste occupé :

Statut (Employé, AM, Cadre) :

Date : / /

Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO
54, rue d'Hauteville - 75010 Paris
• Tél. : 01 48 01 91 91
• Mail : fecfo@force-ouvriere.fr

Adhésion en ligne
• www.fecfo.fr



Vent Debout contre une politique de Branche à reculons

Il y a des « discussions » lors des réunions de la branche mais pas de véritables négociations. On nous écoute, on prend note... mais la chambre patronale n'a pas de mandat de la part de son comité exécutif. Ce dernier prône le dialogue social... mais d'abord dans les entreprises.



Eric Caplain
Secrétaire de Section
Tél. : 06 16 19 88 64
psnavigation@fecfo.fr

Lors de la dernière réunion de la CPPNI du 26 avril, Armateurs de France est revenu avec une nouvelle proposition d'augmentation de la grille des salaires de 1,6 % contre 1,5 % initialement proposée en février, alors que les organisations syndicales (FO, CFE-CGC et CFDT) avaient revendiqué 3,5 %. Malgré tout, Armateurs de France avait laissé une « lueur d'espoir » sans conforter la demande des organisations syndicales. Quelle stupeur face à la désinvolture d'Armateurs de France, à l'annonce de leur proposition ne tenant pas compte

de l'inflation passée et actuelle, et encore moins de l'année blanche 2020.

Réactualisation de la grille

L'ensemble des organisations syndicales ont exprimé leur opposition totale à cette nouvelle proposition. FO a rappelé que cette proposition est indécente. Les salariés subissent une perte de pouvoir d'achat chaque année. FO a ajouté que la grille des minima n'était pas en corrélation avec les métiers du secteur et le marché de l'emploi, et que le manque d'attractivité de la branche en matière salariale n'allait pas faciliter les recrutements.

Une fois de plus, le discours d'Armateurs de France sur un monde plus vertueux en matière environnementale (réduction de la pollution, bio carburant), d'investissements navals, de politique RSE semble se faire au détriment du social et de la poli-



A quoi servent les réunions paritaires de la branche des Personnels sédentaires des compagnies de navigation ? Un cercle de gentlemen policés ?

tique salariale des personnels sédentaires et des navigants. FO a demandé la réactualisation de la grille des salaires minima compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai.

Plan d'action Handicap

La branche a décidé de se doter d'une politique sur le handicap avec le concours de l'AGEFIPH. Il a été décidé de mettre en œuvre un plan d'action aussi bien pour les sédentaires que les navigants. Cette étude sera élaborée par un cabinet externe dont le cahier des charges aura été défini par

Grille des salaires minima de la Branche « Personnels sédentaires des Compagnies de Navigation » pour l'année 2020¹

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE ANNUEL BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT ²
EMPLOYÉS	I A - 6 MOIS	18 824,36€	1 568,70€
	I B + 6 MOIS	19 448,19€	1 620,68€
	II	20 006,36€	1 667,20€
	III	20 914,75€	1 742,90€
MAÎTRISE	IV	22 326,58€	1 860,55€
	V	25 172,13€	2 097,68€
	VI	29 549,88€	2 462,49€
CADRES	VII	32 833,21€	2 736,10€
	VIII	41 588,73€	3 465,73€
	IX	50 344,25€	4 195,35€

1. Grille actuelle étendue 2. Sur 12 mois

Négociation à venir pour la CCN¹ Personnels Sédentaires

La branche patronale veut revoir le congé paternité (art. 6.2.2), aussi bien pour la mise en conformité avec la loi mais surtout sur l'obligation actuelle du maintien de salaire pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté. Pour un progrès possible... Armateurs de France propose une régression !

un comité de pilotage réunissant chaque branche maritime. L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des acteurs d'Armateurs de France, mais aussi d'avoir une interaction avec les réseaux des référents handicap des différentes branches. La mise en œuvre de ce diagnostic se déroulera sur une durée de trois à six mois pour un plan d'action de deux à trois ans avec les financements de l'AGEFIPH.

Rapport annuel de la CPPNI² 2021

Le rapport présenté a été encore une fois d'une pauvreté consternante et avec des données sommaires sur le bilan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes datant de 2020 ! Devant ce triste constat, les organisations syndicales ont demandé à la branche de revoir sa copie et d'obtenir des données des armateurs. FO a rappelé que la CPPNI était paritaire et que l'ensemble des accords d'entreprise transmis à la branche patronale se devaient de l'être aussi aux organisations syndicales. Nous ne pouvons nous contenter d'un bilan sans émettre d'éventuelles recommandations ■

BRÈVE DU SECTEUR

Redressement

L'armement Sea Tankers Management (STM) basé à Mérignac (33) a été mis en redressement judiciaire le 26 avril 2022 par le Tribunal de Commerce de Bordeaux, entraînant le licenciement économique de 51 salariés (24 sédentaires et 27 navigants) ■

1- Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation 2- Convention Collective Nationale

GRUPE LA PROVENCE

Appel à la responsabilité des administrateurs

Décision du Conseil d'Administration du groupe La Provence sur le projet déposé par CMA-CGM pour le rachat des parts de Bernard Tapie.



Thierry Noleval
Secrétaire de Section
Tél. : 01 53 01 61 38
fosnpep@gmail.com

Nous rappelons que l'ensemble des 6 CSE consultés sur l'offre a rendu un avis favorable et qu'il convient que les membres du Conseil d'Administration tiennent compte du soutien ainsi exprimé des salariés en faveur de ce projet.

Notre organisation syndicale, sans revenir ici sur les motivations exhaustives, a en effet pu apprécier deux éléments majeurs de cette offre :

- une garantie sociale de maintien de tous les emplois;
- une garantie économique avec l'engagement d'un investissement conséquent à long terme.

Ces deux éléments répondent aux enjeux exclusifs qui doivent motiver un vote d'administrateurs : l'intérêt social et économique de l'entreprise !

Le projet exposé par le concurrent de CMA-CGM, NJJ, n'offre pas les réponses adaptées aux objectifs de développement de l'activité et témoigne d'une totale contradiction avec l'intérêt des salariés :

- une logique de mutualisation avec les autres titres de presse détenus par Monsieur Niel et, en conséquence, des emplois supprimés dans les deux titres *Corse Matin* et *La Provence* ;
- une gestion par la réduction des coûts et un investissement restreint. Nous refusons catégoriquement ce projet dont il a été clairement dit au cours des échanges avec le candidat repreneur, qu'il était invariable.

Au-delà de ce facteur, les méthodes employées par Monsieur Niel en matière de respect du personnel et des entreprises dont il est actionnaire,

font aujourd'hui l'objet d'une défiance consommée et d'un rejet certain.

Un danger pour la pluralité de l'information

Cet investisseur fait preuve d'une obstination inédite pour racheter La Provence à bas prix et sans considération pour les intérêts des 850 salariés concernés, pour la pérennité des entreprises qui composent le groupe et des nécessités des deux territoires où elles sont implantées. C'est inacceptable !

En effet, chacune des procédures juridiques engagées par Xavier Niel pour remporter « la mise » retarde la cession et place ainsi nos entreprises dans une difficulté financière qui remet en cause leur viabilité. Ces procédures à répétition engagées au mépris de l'intérêt de toutes les parties, témoignent d'une absence de respect à l'endroit de la presse dont il prétend être le défenseur. C'est également inacceptable !

Et enfin, nous rappelons que la concentration des médias représente un danger pour la pluralité de l'information et nous refusons d'être les ouvriers de ce danger démocratique en faisant de *La Provence*. et du *Corse Matin* les deux titres supplémentaires à rajouter à la longue liste des titres dont Monsieur Niel est propriétaire. Ce serait là encore inacceptable !

Nous en appelons à la responsabilité des administrateurs auprès desquels nous insistons sur le fait que leur objectif n'est pas d'emmener les entreprises à la faillite et les salariés à Pôle emploi, pour satisfaire des intérêts particuliers ■

Nous demandons en conséquence que soit donné l'agrément au projet de CMA-CGM et que prenne fin cette cession.

TERREMOLINOS

Les jeunes se mobilisent

Après plus de deux ans de réunions en distanciel sur fond de crise sanitaire, les jeunes représentants syndicaux européens ont enfin pu se réunir du 2 au 6 mai lors d'UNI Europa Youth Summer School à Torremolinos en Espagne. Syndicalisation et avenir.



Un programme de discussions et d'ateliers

L'UNI Europa Youth Summer School (école d'été) est habituellement organisée tous les ans par UNI Europa Youth afin de fédérer les jeunes autour d'un même projet : la syndicalisation des jeunes travailleurs. Ce séminaire permet aux jeunes représentants des différents syndicats de se former autour de nombreux thèmes tels que les techniques de négociation, le fonctionnement d'une organisation syndicale ou encore l'usage des réseaux sociaux et des nouvelles plateformes pour atteindre les jeunes de manière efficace.

Certaines réalités nous distinguent, mais notre combat reste le même, quel que soit notre pays d'origine.

La FEC FO bien présente

En dehors des cours, l'évènement représente également une opportunité pour échanger de manière informelle sur les réussites et les difficultés rencontrées par les jeunes dans le cadre de leurs missions syndicales. Certaines réalités nous distinguent, mais notre combat reste le même, quel que soit notre pays d'origine. En tant que membre d'UNI Europa, notre Fédération a eu la possibilité d'y être présente. La FEC FO était représentée par Cathy Cyprien et Paul Briey, tous deux permanents au sein de la Section des Services. Ce séminaire leur a permis de rencontrer des camarades de différents hori-

zons : Norvège, Royaume-Uni, Danemark, Israël, Finlande, Belgique, Croatie, Portugal et Islande.

Faire une place à la jeunesse

Le programme de la semaine fut très chargé, avec des discussions et des ateliers organisés autour des enjeux communs concernant les jeunes travailleurs à travers l'Europe. Les participants se sont focalisés sur l'importance de la syndicalisation de nos jeunes travailleurs et les moyens d'y parvenir.

Le contexte actuel nous rappelle avec force l'importance de remobiliser nos jeunes adhérents et d'encourager à la syndicalisation de nouveaux jeunes camarades, notamment en apportant une plus grande place à la jeunesse. Ces projets doivent passer par des discussions avec nos jeunes sur les obstacles à la syndicalisation de cette catégorie de travailleurs et les leviers possibles pour les surmonter. La plus grande partie des discussions a porté sur la meilleure façon



Destination Gdansk

Le prochain rendez-vous d'UNI Europa Youth aura lieu les 2 et 3 juin prochains à Gdansk en

Pologne afin d'élire le nouveau Comité Directeur pour les deux prochaines années. Cathy et Paul seront présents lors de cette

conférence avec l'envie de se positionner pour faire avancer la cause des jeunes, et faire entendre la voix de la FEC FO.

Cathy :

« Cette Summer School nous a montré

que nous avons l'occasion de nous saisir de cette opportunité afin d'adapter notre offre à destination des jeunes travailleurs au sein de notre syndicat. »

**Paul :**

« Cette expérience a été très

enrichissante et nous avons rendu la FEC FO visible par notre participation et nos échanges. Nous sommes maintenant plus conscients de l'importance de rester en contact et de travailler avec nos jeunes camarades européens et internationaux. »



de communiquer sur les avantages et les opportunités que peuvent offrir les syndicats.

Toute la semaine, les échanges ont été vifs et constructifs entre jeunes syndicalistes. Nos jeunes ont ainsi pu mettre en perspective leur vision du monde syndical français avec celles de leurs homologues européens. Un moment à la fois riche en information et enrichissant pour l'avenir.

C'est maintenant à Cathy et Paul de continuer à rester en contact avec leurs camarades européens d'UNI et à utiliser ce qu'ils ont appris pour remobiliser et reconquérir ■

Le contexte actuel nous rappelle avec force l'importance de remobiliser nos jeunes adhérents et d'encourager à la syndicalisation de nouveaux jeunes camarades.

LOGEMENT

Se porter caution ce qui change en 2022

David Rousset
Secrétaire général Afoc
Tél. : 0140528585
afoc@afoc.netDepuis le 1^{er} janvier 2022, le système de cautionnement pour les locations a évolué. L'acte de cautionnement peut désormais être signé électroniquement. Une source de contentieux, selon l'AFOC.

Il est courant que les propriétaires bailleurs, pour se protéger contre les loyers impayés, demandent aux locataires de trouver un tiers - proche parent ou ami - qui se porte caution*. Ce dernier s'engage par écrit à payer le loyer et les charges en cas de défaillance du locataire. Une ordonnance du 15 septembre 2021 qui apporte plusieurs modifications au système de cautionnement, est entrée en vigueur le 1er janvier 2022.

Résiliation

L'engagement de cautionnement peut être prévu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, « la caution peut y mettre fin à tout moment, sous réserve de respecter le délai de préavis contractuellement prévu ou, à défaut, un délai raisonnable », rappelle l'ordonnance. L'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception au propriétaire en ce sens est recommandé. Toutefois, la résiliation ne prend effet qu'à l'expiration du bail en cours. La personne qui s'est portée caution reste donc tenue des dettes locatives jusqu'à la fin du contrat de location.

La mention manuscrite n'est plus imposée

Autre changement de forme depuis la réforme précitée : le document écrit par lequel la caution s'engage envers le propriétaire du logement loué à payer les dettes locatives du locataire peut être signé sous forme électronique. Les personnes physiques qui se portent caution n'ont plus l'obligation de recopier mot pour mot la formule légale pour

Le « cautionnement est le contrat par lequel une caution s'oblige envers le créancier à payer la dette du débiteur en cas de défaillance de celui-ci » (art. 2228 du Code civil). En matière de logement, cela vise à la fois les loyers et charges locatives ainsi que les frais relatifs aux travaux de remise en état du logement, si cela est prévu dans l'acte de cautionnement.

exprimer leur consentement, qui était inscrite à l'article L. 331-1 du code de la consommation : « toute personne physique qui s'engage par acte sous seing privé en qualité de caution envers un créancier professionnel fait précéder sa signature de la mention manuscrite suivante et uniquement de celle-ci : en me portant caution de X....., dans la limite de la somme de couvrant le paiement du principal, des intérêts et, le cas échéant, des pénalités et intérêts de retard et pour la durée de, je m'engage à rembourser au prêteur les sommes dues sur mes revenus et mes biens si X n'y satisfait pas lui-même ».

Désormais, il est seulement exigé que la mention apposée exprime clairement la compréhension de la nature et de la portée de l'engagement avec le montant maximal de l'engagement en principal et accessoires exprimés en lettres et en chiffres ■

Pour l'AFOC, cette réforme sera source de contentieux dès lors que toute liberté sera donnée aux parties d'écrire des formules de leur choix. Nous conseillons donc aux locataires de continuer à revendiquer l'apposition de la formule légale ancienne.

* Attention, il ne faut pas confondre la caution avec le dépôt de garantie - appelé improprement « caution » - qui, lui, est versé par le locataire au bailleur et vise à payer les éventuelles pertes et dégradations du logement, hors vétusté.



Le Groupe APICIL s'engage à vos côtés

Nous sommes le 3^e groupe de protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 80 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

Pour en savoir plus :

<https://pro.apicil.com/liste-des-ccn/>



CAISSES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

La Convention collective nationale remise en question

Attaquée depuis plusieurs années, la Convention collective nationale subit de nouveaux assauts. Derrière ces mouvements se joue l'avenir de la partie retraite dans les groupes de protection sociale.



Claire Guelmani
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
osdd@fecfo.fr

Depuis 2017, l'Association des employeurs a décidé de ne plus respecter une des dispositions de la convention collective nationale (CCN) qui garantissait le report à hauteur de 85 % de la valorisation des minima de branche négociée chaque année, et ce pour les 27 000 salariés de la branche.

Menace sur les activités Retraite

Devant le refus unanime des organisations syndicales, l'Association des employeurs s'est contentée de faire des propositions d'augmentation totalement déconnectées de l'indice inflationniste. Les minima, appelés les RMMG¹, sont donc gelés depuis 2018, ce qui rend caduques d'autres garanties de la CCN comme le niveau d'augmentation du salaire en cas de passage d'une classe d'emploi à l'autre ou de niveau d'emploi à un autre. Mais, depuis cette année, la CFDT et

l'UNSA ont décidé de signer un accord salaires qui n'augmente que la première classe d'emploi (classe 1 niveau A) servant à calculer la partie ancienneté du salaire (le salaire étant exprimé en deux parties : salaire réel et salaire « ancienneté »). Les autres classes d'emploi qui recouvrent 99 % du personnel n'ont aucune revalorisation de leur RMMG.

Ces deux organisations syndicales se sont ainsi positionnées dans la perspective d'une refonte des classifications, dont la négociation vient tout juste de commencer, sur l'idée que la négociation salariale dans la branche n'aurait pas d'impact réel sur les salaires.

Ce qui est en jeu dans cette affaire, c'est d'abord l'avenir de la partie Retraite dans les groupes de protection sociale avec le transfert de la collecte des cotisations AGIRC-ARRCO vers l'URSSAF Retraite. La soi-disant « co-traitance » entre les fédérations et l'URSSAF qui aurait permis aux groupes de protection sociale (GPS) de garder l'activité fiabilisation des droits et l'interlocution avec les entreprises, semble de moins en moins à l'ordre du jour et c'est bien un transfert de la totalité des activités Retraite vers l'URSSAF qui se dessine.

Vers une convention collective nationale dégradée ?

Dans ces conditions, exit le paritarisme de gestion au sein des régimes AGIRC-ARRCO (d'ailleurs, le décret n° 2022-136 du 5 février 2022 organise d'ores et déjà le financement de ce transfert). Bonjour la mise en place du régime universel par points voulu par le gouvernement. Mais c'est aussi une transformation majeure des groupes de protection sociale

27 000 Salariés sont concernés par le non respect des dispositions de la CCN.

qui, à la suite de la disparition des clauses de désignation, sont déjà en concurrence entre eux et surtout avec les mutuelles et les compagnies d'assurance. De ce fait, la CCN des Institutions de Retraite Complémentaire (IRC) n'est plus du tout du goût des employeurs car elle contient des contraintes en matière salariale qui ne leur permettent pas d'individualiser les salaires autant qu'ils le voudraient.

La négociation sur une révision des classifications et des salaires vient de commencer et, d'ores et déjà, les employeurs se positionnent contre tous les automatismes existants ; ils demandent aussi à revoir la prime d'ancienneté qui est une composante importante du salaire. C'est tout le secteur d'activité qui est remis en question car en dissociant la retraite de la prévoyance par la reprise de la collecte des cotisations vers l'URSSAF et la mise en concurrence toujours plus accrue de la partie prévoyance, c'est notre CCN qui s'éteint à petit feu au profit d'une CCN Assurance bis sans qu'elle soit formellement dénoncée ■

¹ - Revenu Minimum Mensuel Garanti

Retraite

Exit le paritarisme,
bonjour le régime
universel par points.

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Rambault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

1^{er} MAI 2022

Non
à la retraite à 65 ans !
OUI
à la retraite à 60 ans !
OUI
aux augmentations
générales des salaires !

Avec nos revendications, nous avons représenté les travailleurs, comme nous le faisons tous les jours dans les entreprises et les branches.



Gérald GAUTIER
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 32
commerce@fecfo.fr



Marc Depoix

Ce 1^{er} mai 2022 s'est déroulé dans un contexte de guerre en Europe, de crise sanitaire et d'élections présidentielles. Il a été l'occasion, pour notre Organisation, de porter nos revendications au président de la République reconduit dans ses fonctions. Quels que soient nos gouvernants et quels que soient les événements, nous continuerons de **RÉSISTER** contre la casse sociale, **REVENDIQUER** de nouveaux droits et une meilleure répartition des richesses et de **RECONQUÉRIR**

nos acquis sociaux. Cette journée a aussi été une journée de solidarité des travailleurs dans le monde entier pour s'opposer aux régressions sociales de toutes sortes et à tous les actes de violence. Nous avons également rappelé notre indépendance par rapport à l'État, au patronat et à l'ensemble des partis politiques. Fidèle à ses résolutions, la CGT FO n'a pas donné de consigne de vote, que ce soit au premier tour ou au second tour de l'élection présidentielle, et il en sera de même pour les législatives ■

L'origine de la journée internationale des travailleurs

L'idée de faire du 1^{er} mai une journée internationale des travailleurs est venue des États-Unis au 19^{ème} siècle. Les syndicats ouvriers américains choisissent cette date qui correspond, pour beaucoup d'entreprises, au début de l'exercice comptable, pour revendiquer la journée de huit heures. A l'occasion de la manifestation du 1^{er} mai 1886 à Chicago, 5 militants sont arrêtés et condamnés à mort...

En France, dans un siècle où il était interdit aux travailleurs de se regrouper, cela ne s'est pas fait sans heurts. Depuis la « loi Le Chapelier » de juin 1791, tout regroupement professionnel est interdit et il faut attendre 1895 pour voir la création du premier syndicat en France. C'est dans cette situation que le 1^{er} mai 1890, la police française charge des militants qui souhaitaient simplement porter

une pétition à la Chambre des députés pour revendiquer la journée de 8 heures. L'année suivante à Fourmies dans le Nord de la France, l'armée tire sur les militants, faisant 9 morts dont des enfants et plus de 80 blessés. La bourgeoisie de l'époque, avec l'aide de l'armée et de la police, réprimait les regroupements des travailleurs dans le sang. N'oublions pas !



Gérard Verger
Analyste juridique

Licenciement pour faute grave

L'employeur n'est pas tenu de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure disciplinaire.



La mise à pied conservatoire permet de suspendre immédiatement le contrat de travail dans l'attente de la sanction disciplinaire. Elle n'est pas une sanction contrairement à la mise à pied disciplinaire. C'est une mesure provisoire qui permet d'éloigner le salarié et de faire face à des situations de danger ou de désordre.

Votre employeur peut vous licencier pour faute grave même si vous n'avez pas fait l'objet d'une mise à pied provisoire.

Pour la Cour de cassation, même si la faute grave rend impossible le maintien du salarié, l'employeur n'est pas tenu de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure disciplinaire. Ainsi, si le comportement du salarié est de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, le licenciement pour faute grave est justifié.

Cass. soc., 09 février 2022, n° 20-17.140

Le représentant de section syndicale

Le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité social et économique d'entreprise ou d'établissement. C'est la première fois que la Cour de cassation l'affirme à propos du CSE.

Un représentant de section syndicale (RSS), désigné par un syndicat non représentatif, peut-il siéger au comité social et économique (CSE) en tant que représentant syndical (RS) ?



Les faits. Un syndicat ayant procédé à la désignation d'une salariée en qualité de RSS avait demandé qu'elle soit convoquée à des réunions du CSE de l'entreprise de moins de 300 salariés.

La société a assigné le syndicat et la salariée en demandant aux juges de constater que le syndicat n'étant pas représentatif, son RSS ne pouvait le représenter aux réunions du CSE.

La Cour d'appel fait droit à la demande de l'employeur, estimant que la salariée, en tant que RSS, n'avait pas qualité pour participer aux réunions du CSE. A l'appui de son pourvoi devant la chambre sociale de la Cour de cassation, la salariée soutient que le RSS dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du seul pouvoir de négocier des accords collectifs et qu'il est donc de droit membre du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Que dit la Cour de cassation ?

La Haute Juridiction répond par la négative dans un arrêt destiné à la publication au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation : le RSS n'est pas de droit RS au CSE, la faculté de désigner un RS au CSE étant réservée aux syndicats représentatifs.

Il résulte de ces textes que la désignation d'un RS au CSE est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.

La Cour de cassation en déduit que c'est à bon droit que la Cour d'appel a retenu que la salariée, qui n'est pas membre élu du CSE et a été désignée RSS par un syndicat non représentatif dans l'entreprise, n'est pas de droit RS au CSE.

Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.397



L'évaluation du préjudice subi

L'évaluation du préjudice subi grâce au profil LinkedIn du salarié licencié.

Les faits. Une salariée avait été licenciée pour insuffisance professionnelle. Son licenciement avait été jugé sans cause réelle et sérieuse. La Cour d'appel avait toutefois limité le montant des dommages et intérêts dus en conséquence. Pourquoi ? Son profil LinkedIn mentionnait que dès le mois suivant son licenciement, et pendant plus d'un an, elle avait réalisé une étude et effectué des démarches en vue de la reprise d'une entreprise. Cela se traduisait par des

LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Le DUER soumis à de nouvelles règles

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit désormais être conservé pendant au moins 40 ans, sous forme papier ou numérique, jusqu'à ce que l'obligation d'un dépôt dématérialisé soit effective, et être mis à jour au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Décret 2022-395 du 18-3-2022, art. 1 et 2 : JO du 20

Santé et sécurité

Le salarié inapte dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement a droit à l'indemnité compensatrice de préavis.

Cass. soc., 13 avril 2022, n° 21-10.525

Un salarié qui fait grève seul ne peut pas être licencié

Dans un arrêt rendu le 21 avril 2022, la Cour de cassation affirme qu'un salarié seul en grève dans son entreprise ne peut être licencié pour ce motif.

Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-18.402

Rupture du contrat

Seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture signé des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause. Une Cour d'appel ne peut pas débouter le salarié de sa demande de nullité de la rupture conventionnelle sans constater qu'un exemplaire de la convention de rupture lui a été remis.

Cass. soc., 13 avril 2022, n° 20-22.895

« négociations commerciales et promesses d'achat avec les cédants, études des bilans comptables, études de marché, réalisation du business plan, dépôt et présentation du projet auprès des organismes bancaires ».

La Cour d'appel en avait déduit que la salariée avait retrouvé un emploi le mois suivant son licenciement.

Que dit la Cour de cassation ?

Elle a considéré que la Cour d'appel avait dénaturé le profil LinkedIn de la salariée. En effet, celui-ci mentionnait qu'à compter d'octobre 2014, elle avait réalisé une étude et effectué des démarches en vue de la reprise d'une entreprise. Et non qu'elle avait retrouvé un emploi.

La salariée produisait d'ailleurs l'attestation Pôle emploi établie par son employeur mentionnant qu'elle avait effectué son préavis pendant deux mois à la suite de son licenciement, ainsi qu'une attestation délivrée par Pôle emploi de ses périodes d'inscription en continu comme demandeur d'emploi.

Celles-ci avaient débuté à l'issue de son préavis et s'étaient poursuivies pendant plus de trois ans.

La Cour de cassation ne s'est donc pas prononcée expressément sur la légalité de la preuve obtenue par le biais du réseau social LinkedIn. Mais en admettant sa dénatura-tion, elle l'a admis implicitement. L'atteinte à la vie privée du salarié peut désormais être justifiée lorsque cela est indispensable pour garantir le droit à la preuve, lorsqu'elle est proportionnée au but poursuivi et obtenue loyalement.

Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-21.665



Propositions de reclassement incompatibles

Propositions de reclassement incompatibles avec l'avis du médecin du travail. Licenciement sans cause réelle et sérieuse si les propositions de reclassement sont incompatibles avec l'avis du médecin du travail.

Les faits. Dans les deux affaires, un salarié, licencié pour inaptitude, saisit la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement. Le salarié reproche à chaque fois à son employeur de ne pas avoir respecté les préconisations du médecin du travail dans les recherches de poste de reclassement et les propositions qui lui sont faites. Dans la première affaire, l'employeur a proposé au salarié deux postes de reclassement, dont un au poste de technicien logistique, poste pour lequel le médecin du travail avait été sollicité, et avait rendu un avis défavorable au motif que celui-ci était incompatible avec l'état de santé du salarié.

Dans la seconde affaire, c'est l'inverse. L'employeur a adressé au salarié trois propositions de reclassement, toutes refusées par le salarié. Mais l'employeur s'était abstenu de proposer au salarié un poste pour lequel le médecin du travail avait émis un avis favorable.

Que dit la Cour de cassation ?

La haute juridiction considère le licenciement pour inaptitude de ces deux salariés sans cause réelle et sérieuse.

Dans les deux affaires, « les juges reprochent à l'employeur de ne pas avoir tenu compte des préconisations du médecin du travail quant aux postes proposés ».

L'employeur a donc été, dans ces deux affaires, débouté pour défaut de loyauté dans ses recherches de reclassement.

Cass. soc., n° 20-16.123 du 2 février 2022 et n° 20-20.369 du 26 janvier 2022

Marc Digois

En mai Fais ce qu'il te plaît



L'étude des rémunérations, un sujet clef dont le CSE doit s'emparer lors des consultations

Dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale, les élus seront à même de faire un bilan des problématiques principales de leur entreprise via les effectifs présents, la nature des contrats de travail conclus, les conditions de travail avec leurs corollaires que sont les heures travaillées, l'absentéisme et le turn-over mais également la formation, l'égalité professionnelle femmes-hommes ou encore la politique salariale. D'ailleurs, ce dernier sujet a fait débat

Pour déterminer l'étendue des informations à analyser au titre de cette consultation, **le premier réflexe des membres du Comité est de se concentrer sur la Base de Données Economiques et Sociales et Environnementales.**

En effet, cet outil rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise, avec des mentions obligatoires et d'autres supplétives ou négociables. A défaut d'accord collectif, le Code du Travail définit les informations à ce titre.

La Cour de cassation analyse le contenu des articles y afférant et souligne que l'employeur doit bien mettre dans la BDESE différentes informations portant sur les entrées et départs notamment dans les rubriques et sous-rubriques investissement social, égalité professionnelle ou rémunération des salariés et dirigeants. **Il existe aussi de nombreuses données relatives à la rémunération.**

Devant l'étendue de l'analyse à effectuer, **le comité social et économique peut s'adjoindre les services d'un expert-comptable qui disposera des pouvoirs d'investigations les plus étendus pour solliciter les documents utiles à son analyse** auprès de la direction, incluant des éléments confidentiels de paies. C'est d'ailleurs ce qu'a confirmé la Cour de Cassation, réunie en sa Chambre Sociale, par un arrêt en date du 23 mars 2022 (n°20-17.186).

En effet, dans cette affaire, l'employeur contestait l'étendue de l'expertise relative à la politique sociale et notamment, la communication de documents complémentaires de l'année en cours et des 4 années antérieures, à savoir :

- ▶ La déclaration annuelle des données sociales (DADS) ;
- ▶ Les déclarations sociales nominatives (DSN).

L'employeur arguait que l'analyse de l'évolution individuelle de la rémunération dans toutes ses composantes ne relevait pas de la politique sociale. Cette demande a été déboutée par le tribunal et **la Cour de Cassation confirmant ainsi que l'expert est le seul à apprécier les documents utiles à sa mission**, sous réserve de l'abus quand ces éléments sont manifestement sans nécessité.

Ainsi la DADS et la DSN rentrent bien dans les documents devant être communiqués s'ils sont sollicités par l'expert car se rapportant à l'évolution de l'emploi, aux qualifications et à la rémunération des salariés au sein de l'entreprise.

Or, au regard de la masse d'informations à analyser, du court délai imparti (1 mois) et de la difficulté de se procurer des éléments suffisamment précis, il est très utile que **les élus puissent être accompagnés par l'expert de leur choix**. Cela aura non seulement l'avantage de proroger ce délai d'un mois mais également de **pouvoir effectuer une étude exhaustive** sur ces nombreuses thématiques et, surtout de travailler sur l'évolution des rémunérations des salariés dans toutes ses subtilités (salaire de base, prime, variable, progression du point ou du coefficient, augmentation collective ou individuelle).

N'hésitez pas à nous contacter !

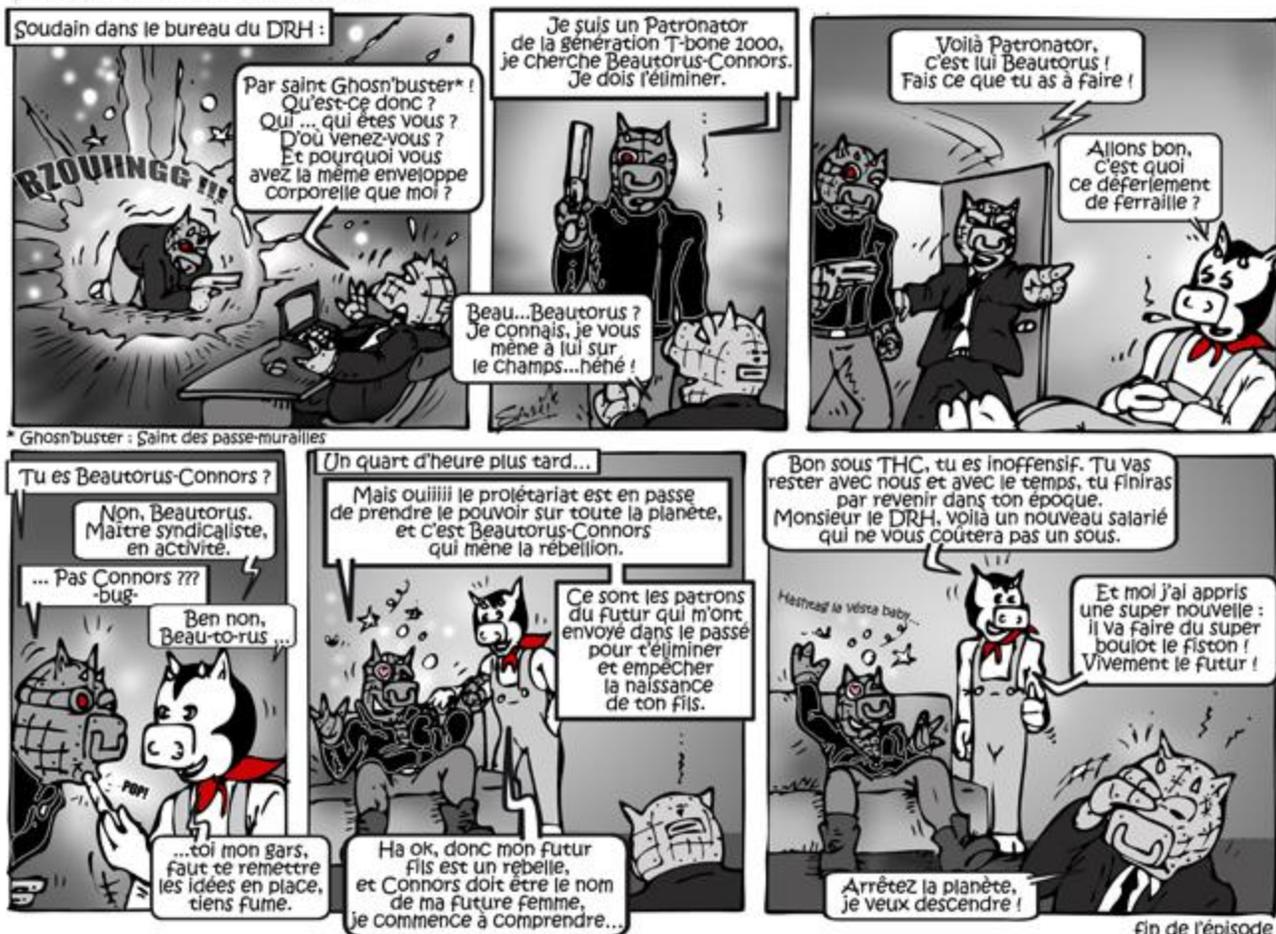
Expertise
Comptable

Assistance
Juridique

Formation

SSCT

. PATRONATOR-PROLETARIAT DAY



Tu t'es vu quand t'as voté ? Par Claudio Francone

François Hollande a mis en garde contre la disparition possible du Parti Socialiste. Il ne se ficherait pas de la gueule du monde celui-là ? On dirait le capitaine du bateau Costa Croisière qui met en garde contre un possible naufrage ! Jean-Pierre Chevènement lance un nouveau parti, « Refondation Républicaine », pour soutenir Emmanuel Macron afin qu'il « puisse redresser le pays et redonner un sens à la politique ». Il a quel âge celui-là ? Il faudrait lui rappeler que Macron est déjà Président depuis cinq ans et le pays est loin d'être redressé ! Pour ce qui est du sens qu'il a donné à la politique... Lequel, le sens interdit ou le sens unique ?

Franchement, vous avez vu la série d'annonces qui a suivi l'élection présidentielle ? Ça part dans tous les sens ! Entre Jean-Luc Mélenchon qui n'a toujours pas compris la signification d'un deuxième tour, ni d'une défaite d'ailleurs, et appelle les Français à l'élire Premier ministre ; Emmanuel Macron, qui traite de cons les partisans d'Édouard Philippe ; ou encore Eric Zemmour qui insulte le RN le matin et l'invite à dîner

le soir... N'importe quoi ! On se croirait au concours Lépine de la stupidité !

Vous arrive-t-il, parfois, de vous demander ce que penseront de nous les historiens du futur ? En se penchant sur notre époque, ils tomberont forcément sur la dernière élection présidentielle. De quelle manière interpréteront-ils la victoire d'Emmanuel Macron ? « Tiens tiens, ils avaient un candidat qui leur promettait de les faire travailler plus longtemps, pour une retraite plus basse, calculée de manière aléatoire toujours en faveur du capital ; pour les plus pauvres d'entre eux, les demandeurs d'emploi et les allocataires du RSA, il promettait de durcir davantage les règles, de réduire les allocations et d'imposer des travaux d'intérêt général... Eh bien, ils l'ont élu ! »

Dans un premier temps, ils risqueraient de se dire : « L'explication est sans équivoque, la civilisation des années 2022 était, sans l'ombre d'un doute, de classe moyenne ou supérieure, voire riche. » Incroyable, ils vont croire que nous avons éradiqué la pauvreté !

Sinon, en regardant de plus près, ils pourraient penser que nous étions complètement idiots : « L'explication est sans équivoque, la civilisation des années 2022 se résumait à une bande d'idiots, lobotomisés par les réseaux sociaux, esclaves et consommateurs du système capitaliste, faibles et incapables d'exercer leur libre arbitre. » Ouuh, ça fait mal...

Essayez d'imaginer ces mêmes historiens en train de lire les comptes rendus des meetings de rapprochement de l'Union Populaire ou d'autres groupes... : Moi... Non, c'est moi... Ne les écoutez pas, c'est Moi qu'il faut suivre... Moi... Moi... MOI ! Sérieusement, que vont-ils penser de nous et de nos choix, si nous laissons derrière nous une image si déplorable de notre société ?

Décidément, les lendemains de vote sont toujours difficiles, mais celui-ci en particulier... Cette élection nous a tellement saoulés qu'on va encore traîner cette gueule de bois pendant longtemps ! ■

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

**GROUPE
LEGRAND**

**Des experts 360° qui vous écoutent et
vous accompagnent depuis plus de 30 ans**

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance juridique

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre juridique, sociale ou économique
Assistance en réunions du CSE - Assistance des OS dans le cadre des négociations - Analyse et conseil relatifs aux documents transmis aux CSE...

SSCT

Expertises conditions de travail (risque grave, projet important, nouvelles technologies, PSE)
Missions contractuelles : Qualité de Vie au Travail (QVT), Diagnostic risques psychosociaux

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio à distance

www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Assistance
Juridique**



Formation



SSCT



www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com