

Avril 2022

Debout

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO



N°153

**Nous
ne les laisserons
pas détruire**

nos régimes
de retraite,
notre système
de santé,
notre assurance
chômage.

LIBRE ET INDÉPENDANT !

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr



MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Edito

Debout

LIBRE ET INDÉPENDANT !

C'est avec grand plaisir que nous vous présentons cette nouvelle formule du Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO. Nous avons souhaité, à travers cette nouvelle maquette, ce nouveau format et ce nouveau titre, marquer plus encore l'image revendicative et combative de notre fédération.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Notre journal mensuel s'appellera donc désormais « Debout », le journal de la Fédération des Employés et Cadres FO. Ce nouveau titre représente plus encore notre vision du militantisme, un militantisme libre, indépendant, déterminé, fier et combattant. En effet, cette nouvelle formule de notre journal restera fidèle aux valeurs de la FEC.

Vous le verrez dès ce premier numéro, nos rédacteurs restent les mêmes. Ils sont les porte-paroles de leur Section Fédérale, rapporteurs de vos revendications, de vos actualités et de vos combats.

De nouvelles rubriques vont prendre place dans « Debout », comme une page d'histoire du syndicalisme dans ce numéro, ou une page égalité professionnelle ou encore du secteur cadres dans les numéros à venir. Nous espérons que cette nouvelle version vous

plaira ; n'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires. Ce serait peut-être l'occasion de mettre en place une nouvelle rubrique, Courrier des lecteurs de Debout. Si notre nouveau journal s'appelle dorénavant « Debout », outre que c'est la position caractéristique de l'espèce humaine, c'est aussi que cela représente bien la posture et la vision du syndicalisme des militants de la FEC FO.

La vision d'un syndicalisme revendicatif et non d'accompagnement qui, plus que jamais, sera nécessaire pour faire face aux attaques patronales et aux promesses électorales de certains candidats à la présidence qui annoncent haut et fort vouloir s'en prendre aux droits des salariés !

En effet, soi-disant par souci d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, ici ou là, les uns et les autres n'ont de cesse de vouloir « baisser les charges », « baisser le coût du travail », « transformer le salaire brut en salaire net ».



Rappelons que le salaire différé est une conquête sociale acquise de haute lutte par nos prédécesseurs.

Nous ne les laisserons pas détruire nos régimes de retraite, notre système de santé, notre assurance chômage.

Notre modèle social est « viable » et finançable si l'on se donne la peine d'aller chercher l'argent où il est.

LE PREMIER DROIT VISÉ PAR LE PATRONAT ET CERTAINS POLITIQUES EST LE SALAIRE DIFFÉRÉ, **NOTRE SALAIRE !**

➤➤➤ Les idées ne manquent pas pour remettre en cause nos droits et acquis. Petit rappel de sémantique tout de même car politiciens et patronat nous mentent : ce ne sont pas des charges mais nos cotisations sociales.

C'est NOTRE salaire différé et il NOUS appartient !

Ces cotisations servent à faire fonctionner les hôpitaux, à payer nos soins, nos Indemnités Journalières maladie et maternité, nos retraites. Diminuer les cotisations, c'est tuer notre Sécu. Il est hors de question qu'on nous les prenne, qu'on nous les vole !

Car là est l'arnaque ou le marché de dupe, lorsque l'on nous parle de transformer le salaire brut en salaire net !

Ce n'est pas une augmentation de salaire, c'est tout simplement le vol de notre salaire différé !

La FEC FO sera « Debout » pour dénoncer cet objectif de casse de notre modèle social, ce hold-up sur notre salaire différé et nos droits.

Nous ne les laisserons pas détruire nos régimes de retraite, notre système de santé, notre assurance chômage. D'autant que la crise sanitaire liée à la pandémie a prouvé, une fois de plus, combien ces « amortisseurs » sociaux étaient importants et indispensables à tous.

Mes amis, partout rétablissons la vérité !

Rappelons que le salaire différé est une conquête sociale acquise de haute lutte par nos prédécesseurs. Nous ne nous laisserons pas déposséder de ce qui nous appartient.

Notre Sécu, notre assurance chômage, nos services publics sont nos acquis, on ne nous les volera pas !

Nous sommes déterminés à nous faire entendre car notre modèle social est « viable » et finançable si l'on se donne la peine d'aller chercher l'argent où il est. La FEC FO exige une réelle lutte contre l'évasion fiscale et les paradis fiscaux. Ce sont des milliards d'euros qui échappent à l'impôt et qui pourraient largement financer nos services publics, notre système de santé, notre assurance chômage, nos retraites ! Nous serons donc « Debout » et combatifs pour lutter contre l'explosion des inégalités, exiger le partage des richesses !

Revendiquons, ensemble, un autre monde du travail où le salarié ne sera pas la variable d'ajustement, où les salaires et l'emploi passeront avant les dividendes, bonus et stock-options. Ensemble, on est plus fort ! Invitez tous les salariés autour de vous à rejoindre FO, à vous rejoindre. La FEC FO est Debout, Libre, Indépendante et Déterminée pour défendre les intérêts de tous les salariés de ses secteurs ■

Sommaire

Assurances	6	Afoc	21
Crédit	8	Presse/Édition/Publicité	22
Services	10	Pers.Séd.des Cie de Navig	23
Casinos & Clubs De Jeux	14	Histoire	24
Organismes Agricoles	16	Juridique	28
Commerce & Vrp	19	Focus	31
Organismes Sociaux	20		

JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE-Directeur de la publication : Sébastien BUSIRIS - CPPAP : 0725 S 08226 Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE - 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Conception Marc Degois • Mise en page Tanguy du Couëdic • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris) • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO

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 Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO**
MUTUELLE

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Arrêtons de jouer !

- Augmentation immédiate des salaires, réouverture dans toutes les entreprises et dans les branches des négociations salariales afin de réajuster automatiquement les salaires par rapport à l'inflation.
- Fin de toutes les discriminations salariales touchant notamment les femmes qui continuent à avoir des salaires 10 à 20 % moins élevés que les hommes, y compris dans le secteur des assurances.

RESTRICTIONS, INFLATION, GUERRES...

Hausse des salaires ou de la misère !

Lorsque les crises sont là, les entreprises n'hésitent pas à flatter l'égo des salariés afin de maintenir le cap, coûte que coûte, de la rentabilité et de la rémunération des actionnaires pour les sociétés à capitaux et/ou pour s'engouffrer dans des projets de développement externe souvent hasardeux.

Aujourd'hui, dans la quasi-totalité des entreprises, « les jeux sont faits » et en effet « rien ne va plus ! ». Les mesures arrêtées sont partout désormais en deçà des attentes et des besoins. C'est la perte de pouvoir d'achat assurée pour tout le monde !

Alors que les entreprises, pendant cette période remplie d'incertitudes et de contraintes liées à la COVID-19, à la guerre, annoncent ou s'apprêtent à annoncer avoir engrangé des résultats et bénéfices records, ceux-ci au lieu de revenir de droit aux salariés qui les ont permis, viennent encore une fois augmenter la richesse de quelques-uns au détriment de la grande majorité des salariés.

Dans le secteur des assurances, aucune entreprise n'a proposé des augmentations générales au moins au niveau de l'inflation (qui, au moment de la rédaction de cet article, atteint déjà les 4 %). D'un côté des milliards de bénéfices pour les actionnaires, de l'autre la formalisation de la perte de pouvoir d'achat et l'appauvrissement pour des millions de salariés.



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

Dans ces moments-là, toutes les promesses, jusqu'à plus soif sont répétées aux salariés : « Ne vous en faites pas, faites confiance à l'entreprise, vous verrez ce que vous verrez à l'occasion de la négociation sur les salaires. L'entreprise sera au rendez-vous et saura prendre en compte votre engagement sans faille ! »



Dites-moi ce dont vous avez besoin, je vous dirai comment vous en passer ! Telle pourrait être la devise des entreprises et de certains commentateurs qui se répandent en bonnes paroles dans les médias et qui nous abreuvent d'une morale toute partisane. Alors que les carburants « flambent », que le prix des denrées essentielles ne devrait pas tarder à suivre le même chemin, que les prix de toutes les énergies de chauffage sont à la hausse, on vient nous faire des cours de décroissance heureuse et d'économie d'énergie. Or, entre économie et rationnement il n'y a qu'un pas, que malheureusement une bonne partie de la population a déjà dû franchir, avant même la situation de guerre qui abreuve les médias depuis une quinzaine de jours.



Le prix des carburants explose, pas de problème, pour certains ! Le covoiturage existe, il faut moins utiliser sa voiture (à tel point qu'un grand constructeur en vient même à faire une pub qui vante les qualités de l'hybride et qui en même temps invite à ne pas utiliser son véhicule). Pour certains, cette guerre serait presque arrivée à point : elle devrait peut-être favoriser la transition énergétique... quel cynisme ! Au moment où des millions de personnes, de familles sont déplacées de force, souffrent directement sur le terrain, mais également indirectement partout dans le monde à cause des conséquences des politiques menées depuis des décennies avec comme unique objectif la rentabilité et le profit.



Cette situation ne peut plus durer ! Les entreprises, les branches professionnelles doivent revenir à la table des négociations avec des propositions qui répondent aux véritables enjeux de la situation. Le mécontentement est général dans la population des derniers de cordée. Les classes moyennes tombent de plus en plus dans la précarité. Une colère sourde gronde avec une puissance jamais entendue. Halte à une société qui ne répond pas aux besoins de sa population. L'argent existe et même déborde des « caissettes » des quelques ultra riches pour qui toute situation (crise, guerre, inflation, dévaluation, ...) est, dans ce système, source de profit.

Aucune entreprise n'a proposé d'augmentations générales au moins au niveau de l'inflation.

L'énergie augmente, l'alimentation augmente, tout augmente. Le quotidien de chacun devient une vraie bataille. Comment finir les fins de mois ? Chaque jour, des millions de personnes sont obligées de faire des choix de plus en plus catastrophiques sur leur santé physique et morale : ne pas se soigner pour pouvoir manger, payer le carburant indispensable pour conserver son emploi.

Les médias, les politiques nous abreuvent de grands commentaires sur les « soi-disant » enseignements de la période de pandémie de ces dernières années. Mais d'enseignement, il n'en est qu'un :

2020 – 2021 : des résultats pour les assureurs exceptionnels, mais...

Les bruits courent que les résultats financiers sont au beau fixe, voire sont records dans le secteur des assurances comme dans d'autres. Dans la plus emblématique des sociétés du secteur, c'est un résultat jamais atteint proche de 7 milliards d'euros après impôts qui est annoncé. Dans d'autres, les bruits

annoncent des résultats en progression de plus de 30 %. Presque partout et même en direction des élus du personnel, les entreprises confirment leurs excellents résultats (qui seront sans aucun doute confirmés à l'occasion des publications de leurs comptes qui devraient se produire vers mai ou juin).

On pouvait donc s'attendre, pour une fois, à des augmentations générales au moins égales à l'inflation. Malheureusement, les résultats en sont très loin : au mieux, on flirte avec les 2 %, donc très éloignés de l'inflation qui atteint déjà 4 % (mais qui était déjà su-

périeure à ce qui a été proposé par les entreprises depuis janvier). Les salariés, confrontés à une inflation galopante, ne peuvent accepter la perte de pouvoir d'achat et personne (y compris les signataires des accords de début d'année) ne peut soutenir le statu quo.

« les salariés ne sont, pour les entreprises, que des variables d'ajustement, contribuant à l'enrichissement des entreprises et de leurs actionnaires » ■

Des milliards pour les uns, restrictions et rationnement pour les autres

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

AUGMENTATION DES
RÉMUNÉRATIONS EN 2021

0,0%
pour beaucoup
34%
pour un seul

Historiques, les résultats engrangés par les grandes banques françaises permettent aux grands patrons une progression salariale sans commune mesure avec celle des salariés de ces mêmes entreprises. FO Banques réagit.

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



Frédéric Oudea, le Directeur Général de la Société Générale va bénéficier d'une augmentation de 34 % de sa rémunération pour l'année 2021. Dans le rapport annuel que vient de publier le groupe, et qui sera sans aucun doute validé lors de la prochaine Assemblée Générale, il est établi que la rémunération (fixe + variable) du Directeur Général se monte à plus de 3 millions d'euros. Ceci sans compter, bien entendu, l'intéressement à long terme qui s'élèvera pour lui à plus de 700 000 euros au titre de 2021. Ainsi, sa seule rémunération est 45 fois plus élevée que la moyenne des rémunérations de l'entreprise.

3,4 millions € + 680 000€

Chez BNPP, la rémunération de Jean-Laurent Bonnafé s'élèvera à 3,4 millions d'euros auxquels viendront s'ajouter quelques éléments à long terme d'une valeur équivalente à 680 000 euros.

Pour Fo Banques

La Branche doit aujourd'hui entendre le désarroi de milliers de salariés exclus des mesures salariales prises par les entreprises du secteur.

- FO Banques a choisi d'interpeller le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ainsi que celui de l'Économie, des Finances et de la Relance de la République française, sur le blocage de la délégation patronale AFB et la surdité qui est désormais la posture du dialogue social de branche.
- FO Banques a été à l'initiative de l'intersyndicale dans ces demandes. Avec les 4 autres syndicats, décision a été prise de suspendre le dialogue social dans l'attente du rendez-vous dont nous venons d'avoir confirmation.

Une rémunération 45 fois plus élevée que la moyenne des rémunérations de l'entreprise.

Des bénéfices records qui profitent aux dirigeants, une inflation galopante qui ruine le pouvoir d'achat des salariés ! Dans ce contexte, c'est une intersyndicale inédite qui s'est constituée lors de la Négociation Annuelle Obligatoire de la branche AFB, face au refus de la partie patronale de négocier sur les salaires réels, mais uniquement sur les minima. Alors que les cinq organisations syndicales demandaient principalement une augmentation générale de 3,2 %, la seule proposition de la partie patronale est une augmentation de 2 % des minima, soit 2 000 salariés concernés sur les 187 000 que compte la branche. Le déclin du dialogue social, l'appauvrissement de la négociation et la politique salariale individuelle imposée depuis de nombreuses années creusent les inégalités et participent fortement à la perte d'attractivité de la profession. Les demandes formulées par l'intersyndicale appelant simplement au respect des femmes et des hommes de la profession, l'intersyndicale a décidé de suspendre le dialogue social. FO Banques sait parfaitement contracter lorsque les accords proposés contiennent des avancées également s'opposer lorsque les droits sont fossoyés ■

CAISSES D'ÉPARGNE

Une retraite bien méritée

Après de nombreuses années de militantisme, Bruno Aguirre, Secrétaire général du SNP-FO Caisses d'Épargne, a décidé de prendre une retraite bien méritée. Ainsi, dès le 1er avril, et ce n'est pas une blague, Bruno passe le flambeau à une équipe dynamique et enthousiaste dont le principal

objectif est de s'implanter dans toutes les Caisses d'Épargne de France.

Nous profitons donc de ce premier numéro de « Debout » pour lancer un appel à candidatures sur les Caisses d'Épargne d'Ile-de-France et de Rhône-Alpes dont les élections vont avoir lieu avant l'été.

Si vous êtes salariés de ces entreprises ou si vous y avez des connaissances, n'hésitez pas, contactez Jean-Luc Josse au 06.24.10.52.28 ou par mail à fobanques@fecfo.fr ■



Bruno Aguirre,
Secrétaire général du SNP-FO
Caisses d'Épargne

**Nous comptons sur vous tous
et sur l'esprit de camaraderie qui
caractérise la FEC FO pour gagner
ce nouveau challenge !**

INSTITUTS DE SONDAGE*

Paupérisation d'un métier



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

Impossible d'y échapper : les sondages pleuvent en ce début d'année présidentielle. Pourtant, ce « secteur d'activité » demeure mystérieux et méconnu. Découverte et décryptage des instituts de sondage et de leurs salariés.

Il y a 50 ans, les sondages existaient déjà, réalisés par des équipes de salariés qui collectaient la matière à l'occasion d'entretiens réalisés en face-à-face. Ces équipes échangeaient en amont sur le sujet de l'étude, ses enjeux et les moyens à mettre en œuvre pour la réaliser.

De profondes transformations

Au début des années 2000, le téléphone se développe pour l'administration des enquêtes de terrain. Avec les années 2010, l'informatique a accéléré l'évolu-

tion de la manière dont les études sont réalisées. Le travail de terrain est devenu minoritaire et nombre de sondages sont réalisés avec un panel constitué en amont, par des citoyens s'étant déclarés disponibles avant toute étude pour être sollicités par voie informatique.

À rebours de l'idée d'explosion du secteur des sondages, la réalité est une évaporation de l'activité. Elle s'accompagne d'un isolement des travailleurs, à la fois au regard de salariés effectuant une même activité, mais même au regard de leur entreprise ■

Repères

Le « secteur » des sondages se concentre sur une dizaine d'instituts de sondage : IFOP, TNS Sofres Ipsos, BVA, OpinionWay, Viavoice, Harris Interactive, Odoxa, ... Certaines enseignes sont de création ancienne ; d'autres de création récente.

Au total, ce « secteur » rassemble entre 10 et 15 000 salariés.

Profonde mutation de l'organisation du travail

Si les grands noms des instituts de sondage demeurent très présents, une profonde révolution de l'organisation du travail a eu cours dans les vingt dernières années. Parmi les grands instituts, l'IFOP demeure avec Ipsos les dernières à avoir conservé une part sensible d'enquêteurs. Majoritairement, les instituts de sondage sont en réalité des sociétés d'études, lesquelles sous-traitent à de petites entités l'administration de questionnaires, activité jugée pas assez rentable.

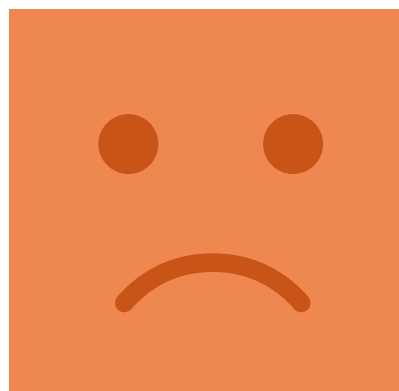
Les élections du CSE n'existent pas

Dans ces petites entités où l'on recense la majorité des chargés d'enquête, les élections du Comité social et économique (CSE) n'existent pas, car ces entités n'atteignent pas le seuil de 11 salariés pour l'organisation de ces élections. Une entreprise comme l'IFOP – qui a conservé pour partie un mode « traditionnel » – permet de prendre la mesure de la mutation de l'organisation du travail. L'entreprise comptait aux dernières élections du CSE 196 inscrits sur

les listes électorales. Sur cet effectif, environ 140 salariés bénéficiaient d'un CDI temps plein et travaillaient dans les locaux de l'entreprise. Une partie des effectifs était en CDD. Enfin, une quarantaine d'enquêteurs en équivalent temps plein (ETP) étaient en contrat avec l'entreprise. En réalité, ils étaient environ 400 enquêteurs pour constituer cette quarantaine d'ETP. 74 enquêteurs étaient inscrits sur les listes électorales. FO a obtenu un excellent score sur le collège des enquêteurs, quand une organisation syndicale catégorielle a raflé la mise dans le cadre des permanents et est devenue majoritaire. Dans cette entreprise qui a conservé une population d'enquêteurs, cette dernière est majoritaire en nombre de salariés, mais minoritaire en voix. Ici aussi, la représentativité coupe la voix des travailleurs... Dans la majorité des autres entreprises, les enquêteurs sont externes à l'entreprise, sans pouvoir prétendre à des avantages comme la mutuelle ou encore l'intéressement. La représentation de ces salariés est donc globalement très faible.

L'enquêteur occupe une place résiduelle

Du point de vue de l'organisation de l'activité, l'enquêteur occupe dorénavant une place résiduelle. Il lui revient en effet l'administration du questionnaire, selon des méthodes où l'entretien en face-à-face est devenu exceptionnel. La réponse à l'appel d'offres, la réalisation du questionnaire, l'analyse du questionnaire et le travail de restitution de l'étude par la société d'études relève de l'activité d'un chargé d'étude, salarié de la société d'études. La répartition des activités a donc profondément évolué ■



Profonde mutation des conditions de travail et de rémunération

Le métier du chargé d'enquête a toujours été précaire. Il l'est devenu davantage car le métier a connu une double évolution : l'une technologique ; l'autre organisationnelle. En conséquence, l'activité des chargés d'enquête s'est réduite et la précarité s'est accrue.

Paupérisation des travailleurs

La conséquence de ces évolutions est la paupérisation des travailleurs. Alors qu'un chargé d'enquête vivait correctement de son métier, avec un salaire de base et des avantages substantiels complétant sa rémunération, il subit à présent une pluriactivité lui assurant difficilement le niveau du SMIC et souvent sans bénéficier des avantages des travailleurs concourant au sondage.

Avec cette vague de paupérisation, la population a profondément évolué. Le métier est féminisé à 75%. Il s'est polarisé autour d'une population d'étudiants d'un

côté et de seniors de l'autre. Les enquêteurs sont la plupart du temps multi-employeurs, afin d'augmenter leur intensité d'emploi.

L'activité est constituée d'un travail à la vacation, rémunéré au questionnaire plutôt qu'à l'heure, avec de forts enjeux autour de la valorisation du temps pour dérouler un questionnaire ■



Les instituts s'emploient à opérer une rotation des travailleurs afin qu'ils ne puissent jamais prétendre à un statut plus protecteur que celui de vacataire.

* Mes plus chaleureux remerciements à Antoine Chinnici, notre Délégué syndical à l'IFOP, pour le temps qu'il m'a consacré. Un grand remerciement à nos élus, mandatés et militants de ces instituts, pour leur engagement et leur investissement au quotidien.

Les vacances sont définies dans la convention collective comme « imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires ».

*(article 43 CCN BETIC)

Une perversion des règles sociales

Avec une population de 10 à 15 000 salariés, la population exerçant pour les instituts de sondage relève de la convention collective des Bureaux d'études (CCN BETIC), laquelle regroupe environ un million de salariés. Ces salariés des instituts « bénéficient » de stipulations particulières sur nombre de sujets, à commencer par les contrats de travail. Dès 1991, le contrat de vacation a ainsi été prévu à partir des règles régissant le CDD d'usage.

Les vacances sont définies dans la convention collective comme « imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires »*. Mais il n'est pas le seul contrat possible pour asseoir l'activité de l'enquêteur. D'autres statuts existent, comme les chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) avec un temps de travail mensuel de 169 heures ou les chargés d'enquêtes exclusif

avec un temps de travail de 151,67 heures.

Des règles sociales tordues

Avec les mutations organisationnelles, les règles sociales ont été tordues afin de dégager une rentabilité maximisée, au détriment des travailleurs. La situation dans l'entreprise IFOP illustre à nouveau cette situation. Parmi les chargés d'enquêtes, 96% sont vacataires. 6 à 7 salariés bénéficient d'un CEIGA. Le dernier chargé d'enquêtes exclusif est parti à la retraite. Quelles que soient les spécificités du modèle économique et social de l'institut de sondage, l'entreprise s'emploie à opérer une rotation des travailleurs afin qu'ils ne puissent jamais prétendre à un statut plus protecteur que celui de vacataire. Sur une même étude d'une durée longue, un enquêteur peut ainsi cumuler des dizaines de vacations, sans jamais pouvoir prétendre à un statut de chargé d'enquêtes ■



Quelles pistes ?

Ayant constaté le caractère symptomatique de ces pratiques, notre organisation a fait appel à l'inspection du travail, laquelle avait relevé son caractère anormal.

À la suite de ce constat, nous avons saisi la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, ex-DIRECCTE).

Deux années ont passé depuis le déclenchement de cette affaire, sans que les services de l'Etat ne souhaitent répondre... Quant aux tribunaux, un salarié s'est tourné vers le Conseil de prud'hommes.

Après un an et demi de procédure, il est en attente d'un départage, qui interviendra dans deux ans. Pendant ce temps, ce travailleur n'est plus sollicité par l'entreprise partie au litige...

Il faut rappeler que – malgré le champ relativement circonscrit du secteur

des sondages – celui-ci est lourd d'enjeux. L'ex-Présidente du Medef était directrice d'un institut de sondage et a défendu avec acharnement la dérogation de ce secteur du système de bonus-malus proposé par FO. Ce secteur bénéficie, en outre, d'une forte visibilité médiatique ■

Des solutions existent

- La mise en place d'un système de bonus-malus sur ces instituts.
- L'augmentation de l'indemnité de fin de mission de 4% à 10%.
- Nombre d'activités ne dépendant pas d'un seul client, l'embauche de chargés d'enquêtes en CDI devrait être la norme et les cas de dévoiement sanctionnés.
- La sensibilisation des clients de ces instituts à mettre dans les marchés publics et appels d'offres des clauses sociales protectrices pour les chargés d'enquêtes.



Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant – aidé » sa priorité.

Nous avons développé la plateforme « Proche des aidants », un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : **comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.**

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme « Proche des aidants ».



Accédez à la plateforme
« Proche des aidants »

L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant.** L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

11 millions d'aidants en France *
54 % ignorent qu'ils sont aidants *
60 % des aidants sont des actifs **
80 % travaillent à temps complet **

Conseils aux proches aidants en activité

• Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut **favoriser la compréhension réciproque**, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

• Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : **aménagement du temps de travail, télétravail...**

• Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues (loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades).**

Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

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

* Enquête BVA.

** Étude Harris Interactive – Groupe VYV 2020.

NÉGOCIATION
EN COMMISSION PARITAIRE

Une petite lueur au bout du tunnel ?

1 – Rémunérations et pourboires

La délégation patronale nous accuse de ne pas être en phase avec les réalités de terrain, et sous-entendant même qu'il pourrait en être autrement si nous « travaillions de temps en temps » !

Cette attaque intentionnelle inacceptable a fait l'objet d'une retranscription sur le PV de la réunion.

Dominique Dorgueil

Le SMIC étant récemment passé à 1 630 €, la proposition de Casinos de France (syndicat patronal) est donc à revoir ou à ajuster. La délégation Force Ouvrière a retravaillé sa proposition en conséquence afin de majorer de 10 € les indices de la grille.

Comme à l'accoutumée, la délégation Casinos de France présente son projet inchangé, leur mauvaise volonté à mener à bien des accords significatifs étant désormais de notoriété publique !

Pour notre délégation, et s'agissant de la hausse du SMIC, il est ridicule de se réunir en négociation de branche afin de discuter et d'échanger sur les modalités de son application.

Faute d'accords applicables, si la Branche Casinos devait être absorbée par la Branche HCR, il en serait fini de nos spécificités et de nos intérêts.

La délégation patronale ne souhaite, une fois de plus, rien décider qui soit contraignant ou vu comme dirigiste par les directions des sites, nous accusant de ne pas être en phase avec les réalités de terrain, et sous-entendant même qu'il pourrait en être autrement si nous « travaillions de temps en temps » !

Cette attaque intentionnelle inaccep-

table a fait l'objet d'une retranscription sur le PV de la réunion.

Nous objectons que le recrutement, déjà fort complexe, risque de devenir une gageure si des signaux clairs ne sont pas rapidement émis : des salaires prenant en compte les spécificités métiers ainsi qu'un « contenu social » enfin attractif.

Le « à prendre ou à laisser » a fini par se retourner contre les employeurs !

Cette politique de dumping salarial et social a montré ses limites. Nous voici au pied du mur. Il est intéressant de noter que malgré la tutelle de la Direction générale du travail (DGT) et les nuages qui s'accumulent au-dessus de notre branche, le dogmatisme est encore de règle sur ces sujets essentiels, ce qui est selon nous suicidaire ! Sur le sujet des pourboires, il semble qu'il soit urgent d'attendre... toujours selon la partie patronale.

Un Rescrit* de l'URSSAF est en cours d'élaboration pour un groupe qui souhaite se montrer « clean » sur ce sujet quand d'autres sont dans des situations ubuesques. Des précisions sont à venir. ■

Pour notre délégation, et s'agissant de la hausse du SMIC, il est ridicule de se réunir en négociation de branche afin de discuter et d'échanger sur les modalités de son application !

3 – Menace sur l'article 24

Vient le moment d'évoquer la réécriture de l'article 24 de notre Convention collective nationale, souhaitée ou plutôt voulue par les organisations patronales puisque cet article précise : « il est convenu qu'exceptionnellement pour les besoins de l'exploitation et en accord avec la réglementation des jeux, un employé peut être tenu d'occuper un emploi différent de celui ou de ceux pour lequel (lesquels) il a été engagé

et uniquement par filières d'exploitations telles que décrites par la présente convention », ce qui verrouille les possibilités de polyvalence.

Cet article précise également, « l'employé intéressé bénéficie de la rémunération de l'emploi la plus élevée dès la prise de poste ». On voit aisément pour quelles raisons cette réécriture serait d'un intérêt stratégique pour les exploitants de casinos ! ■

Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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



Mardi 29 et mercredi 30 mars s'est tenue la réunion de la Commission Paritaire devant traiter, selon l'ordre du jour, des minima de rémunération, des pourboires, de l'expérimentation JADE, du projet d'accord pénibilité, d'une possibilité de réécriture d'un article essentiel pour le maintien de nos statuts, ainsi que du contenu de l'accord seniors à remanier. Retour sur ces négociations.

2 - Expérimentation JADE

Les rencontres de sensibilisation des autorités de tutelle du projet JADE* ont eu lieu, et l'expérimentation leur a été présentée. Dans un contexte où la pression pour l'ouverture des jeux en ligne est intense, ce projet souhaite préserver un modèle connu (casinos à la française) et introduire la notion de jeu à distance (d'où l'acronyme). Ce jeu à distance consiste à créer une offre accessible en ligne basée sur l'offre physique existante, d'où l'expression « offre miroir » employée.

La position de l'actuel gouvernement est de résister aux demandes de légalisation, mais les futurs pouvoirs publics seront peut-être enclins à reconsidérer le sujet.

Force Ouvrière réclame des engagements forts et pérennes sur les emplois, sur une révision des DSP*, afin d'adapter la fiscalité à ce nouveau PBJ* et de modéliser les répercussions pour les salariés.

Nous exprimons notre crainte de voir le principe de primauté* du Droit européen permettre à des opérateurs étrangers d'engager des procédures, au principe que cette réglementation créée pour la circonstance soit jugée protectionniste et que la situation des exploitants de casinos soit vue comme monopolistique.

Si de telles procédures devaient aboutir, ce serait la fin à brève échéance de nos établissements !

La pression des exploitants de jeux en ligne hors-la-loi est manifeste, afin de légaliser l'existant, et les pouvoirs publics risquent de se montrer sensibles à cette perspective de manne fiscale. Pour clore ces échanges, FO rappelle que les organisations patronales ont formulé des demandes claires aux organisations syndicales de salariés afin d'accompagner, de sensibiliser les tutelles et d'être facilitateurs. C'est un discours qui avait été tenu à d'autres occasions, et nous n'avions pas obtenu de retours ! ■

La seule inconnue en ce qui concerne les jeux en ligne réside dans la date de la régularisation de l'offre !

4 - Pénibilité

Le sujet de la pénibilité est impacté par les possibilités d'aménagements de fins de carrières en cours de négociation. La proposition de la délégation patronale est de déclencher les mesures d'aménagement à compter de 57 et 59 ans et non de 55 et 58 ans comme c'est le cas actuellement.

Après de nombreux échanges et afin de tirer le meilleur de la situation, Force Ouvrière rédige une proposition prenant en compte cette séquence. La philosophie de notre proposition est de permettre à certains salariés actuellement non-éligibles (travail de nuit ou autre critère de pénibilité) de déclencher malgré tout 5 jours de repos annuels supplémentaires à compter de 57 ans. Pour les salariés éligibles, à compter de 57 ans, le nombre de jours de repos annuels serait porté à 10, pour arriver à 15 jours au total ■

Malgré le travail de sape et une délégation patronale monolithique, nos propositions sont prises en compte, et ce qui pourrait constituer un premier accord depuis plusieurs années devient une probabilité.

*Lexique utile

Expérimentation JADE : dispositif visant à permettre l'expérimentation de la régulation de l'offre de jeu de casinos en ligne et, in fine, à en autoriser l'exploitation par les principaux groupes nationaux afin de revitaliser ce secteur d'activité.

Rescrit : un rescrit (fiscal) est une prise de position formelle de l'administration fiscale, saisie par un contribuable. En cas d'interrogation sur la fiscalité applicable à une situation précise, la procédure du rescrit permet d'obtenir une réponse précise et définitive, opposable à l'administration y compris si la solution donnée est contraire à la loi.

DSP : la délégation de service public est « un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire public ou privé, dont la rémunération est substantiellement liée au résultat de l'exploitation du service. Le délégataire peut être chargé de construire des ouvrages ou d'acquérir des biens nécessaires au service. »

PBJ : le Produit Brut des Jeux (PBJ), représente le montant des mises duquel sont ensuite déduites les rétributions versées par l'opérateur aux joueurs. C'est donc la part des mises empochées par les sociétés de jeu.

Principe de primauté : le principe de primauté du droit de l'Union européenne est le principe selon lequel une norme juridique d'un Etat membre de l'Union européenne qui se trouve en conflit avec une norme de l'Union européenne doit être écartée par les instances nationales, afin que le droit de l'Union européenne puisse prendre effet.

Hausse des salaires ! Qu'a

MSA / Anita Passannante

Le gouvernement reste bloqué

Malgré une inflation tous les jours plus importante, des prix à la consommation qui s'envolent, les prix des carburants qui flambent et des résultats qui explosent, nos dirigeants restent sourds aux revendications des salariés. Le point, dans les différentes organisations.

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



Face au blocage des négociations salariales dû à l'absence d'enveloppe de la part des ministres de tutelle, FO et les autres organisations syndicales, sauf la CFDT, ont décidé d'interpeller le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, principal ministère de tutelle, pour solliciter une rencontre.

Celle-ci étant prévue le 17 mars (photo devant le ministère), un mouvement de grève était initié le même jour pour apporter le soutien nécessaire à la délégation.

Au cours de cette rencontre, les membres des organisations syndicales, représentant le personnel MSA, ont exprimé le mécontentement et l'attente des salariés face à un blocage de la valeur du point depuis 2017 et l'annonce par le gouvernement d'une augmentation à venir du point d'indice des fonctionnaires.

Les réponses apportées ont été claires et décevantes :

- OUI, les fonctionnaires vont pouvoir négocier une revalorisation de leur indice.
- OUI, les salariés du régime général

négocient une revalorisation salariale.

● MAIS en aucun cas la revalorisation de la valeur du point en MSA n'est à l'ordre du jour actuellement ! Si la négociation des salariés du régime général aboutit, nous pourrions après potentiellement obtenir la même chose...

Voilà dans quel état d'esprit s'est ouverte la négociation du 30 mars, portant - entre autres - sur les salaires.

Malheureusement les ministères n'ayant pas évolué dans leurs propositions, c'est à un nouveau blocage que l'ensemble des organisations syndicales a eu à faire face, n'ayant d'autre solution que de quitter la séance.

La seule proposition de la FNEMSA s'est résumée à proposer une pseudo-revalorisation des coefficients, en augmentant les coefficients de base, en convertissant les primes pérennes de 2014 et 2015, et en absorbant au passage les points d'évolution : une réapparition de l'avenant 36, légèrement modifié, qui avait fait l'objet à l'époque d'un droit d'opposition de la majorité des organisations syndicales ■

Délégation devant le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation



Attendent nos dirigeants?

GROUPAMA / Frédéric Le Griel

Pour la direction, les augmentations générales peuvent attendre.



Avec un niveau de fonds propres à hauteur de 10,7 milliards € Groupama doit partager la richesse avec ceux qui l'ont créée

Le 24 mars 2022, l'ensemble des organisations syndicales du groupe Groupama demande, en comité de groupe, la réouverture des négociations salariales au sein des entreprises du groupe Groupama. Après un débat animé, le Directeur général Groupe indique que cette demande serait examinée quelques jours plus tard lors de la réunion en comité exécutif Groupe le 29 mars.

Le 25 mars, lors de la bilatérale sur la par-

tie mutualiste, FO Groupama renouvelle sa demande d'un retour aux hausses générales de salaires.

Le 31 mars, la direction revient vers nous pour nous indiquer qu'il n'y aurait pas de réouverture des négociations. Cependant, elle nous précise étudier la possibilité de faire un geste « autre » pour les salariés entreprise par entreprise.

Le 12 avril elle reviendra vers nous à ce sujet.

Pour FO, il est temps de reconnaître le travail de l'ensemble des salariés du groupe et de mettre enfin en place une politique salariale en adéquation avec la notion d'employeur socialement responsable que le groupe Groupama se plaît tant à mettre en avant. Aussi, dès à présent nous mettons en débat les modalités d'actions permettant de construire le rapport de force nécessaire à la reconquête des augmentations générales de salaires ! ■

Crédit Agricole / Dominique Manissier

Négociations salariales bloquées

Malgré une inflation qui ne cesse de croître, on parle de 3,7 à 4,4 % pour l'année 2022, la FNCA a refusé de rouvrir les négociations salariales qui s'étaient terminées sur un constat d'échec en janvier. Si pour la FNCA la prime PEPA de 800 € et la mesure unilatérale de 1 % sur la seule Rémunération Conventionnelle d'Emploi répond à l'attente, pour les salariés, le compte n'y est pas avec de surcroît une perte de pouvoir d'achat de

2,65 % sur la période 2017/2021.

Les négociations sont donc bloquées au niveau national ! ■

CRÉDIT AGRICOLE DES CÔTES D'ARMOR

Une grève multi-causes

Le 31 mars, les salariés du Crédit Agricole des Côtes d'Armor ont observé une demi-journée de grève.

Les revendications portent sur les salaires mais également sur les conditions de travail et sur le climat de mal-être des sala-

riés de la caisse. Ceux-ci ne se retrouvent plus dans les orientations de l'entreprise qui s'éloignent de plus en plus des valeurs mutualistes du Crédit Agricole. Les démissions se multiplient dans un contexte de forte détérioration du climat social alimenté depuis plusieurs mois par une charge mentale accrue, une perte de sens face aux transformations à marche forcée et un sentiment de manque de considération, de respect et de sincérité de la Direction ■

Crédit Agricole / Dominique Manissier

La Reconquête en Marche !

Les premières élections CSE du nouveau cycle électoral ont eu lieu fin 2021. Mais c'est à partir du mois de septembre que nous allons vraiment rentrer dans le vif du sujet. 11 élections auront lieu en effet d'ici décembre 2022.

Une équipe de reconquête a été constituée dès 2021. Notre première cible pour 2022 est la caisse de Paris Île-de-France dont les élections auront lieu en septembre. Retour sur les opérations de mars et avril ■

**Reconquérir,
telle est la devise FO
au Crédit Agricole
pour les années
2022 et 2023 !**

8 mars : Lancement de notre campagne de reconquête



- 8h. Opération de tractage sur le siège social du CA Île-de-France, quai de la Rapée.
- Jusqu'à 9h30 : remise à l'ensemble des salariés du siège, à leur arrivée, d'un tract d'appel à rejoindre FO sur les listes électorales.
- Reste de la journée : visite des agences des arrondissements dans la périphérie du siège social.



Tractage au siège CA IDF - Equipe CA Ile-et-Vilaine, Nord-de-France et FEC



Tractage Siège CA IDF - entrée parking



Tractage Siège CA IDF - Equipe CA Nord-de-France

- 20 agences visitées en plus du siège.
- 130 collègues rencontrés.
- 600 tracts distribués, des contacts noués partout.

Merci aux camarades des caisses d'Ile-et-Vilaine et de Nord-de-France, venus prêter main-forte, accompagnés le matin par des camarades de la FEC.

5 avril :

- 6 équipes venues des caisses de Centre-Est, d'Ile-et-Vilaine, de Nord-de-France et de Nord-Est couvrent le reste des arrondissements parisiens.



photos : Dominique MANISSIER

COUR DE CASSATION

Le forfait jour n'est pas synonyme de journée à rallonge

Beaucoup d'accords sur l'aménagement du temps de travail du personnel de l'encadrement ne garantissent pas le risque d'une surcharge de travail et d'un allongement significatif et régulier des journées de travail. Un arrêt de la Cour de Cassation* est venu renforcer les textes et la jurisprudence en vigueur.



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

L'affaire s'est déroulée en appui de l'accord de branche en vigueur dans le secteur du bricolage pour lequel la Cour a pointé les manquements dans le droit à la santé et au repos des salariés sous statut cadre au forfait jours. La Cour a rappelé que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

L'article 3 II de l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction du temps de travail (RTT) dans le secteur du bricolage se bornait à prévoir :

● d'une part, que le chef d'établissement veille à ce que la charge de travail des cadres concernés par la réduction

du temps de travail soit compatible avec celle-ci,

● et, d'autre part, que les cadres bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et ne peuvent être occupés plus de six jours par semaine et qu'ils bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée de 35 heures consécutives.

L'accord de branche est actuellement en renégociation

Ainsi, sans instituer de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, les dispositions n'étaient, de fait, pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle.

FO s'est aussi opposé à l'application des forfaits jours aux salariés non-cadres au sein de la branche du Com-

la Cour a pointé les manquements dans le droit à la santé et au repos des salariés sous statut cadre au forfait jours.

merce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet. En effet, la notion d'autonomie n'est pas clairement établie pour ces salariés tant dans les responsabilités confiées, que dans l'impossibilité de déterminer la durée de temps de leur travail ■

La plupart des accords ne prévoient que :

- système auto déclaratif pour assurer le respect de l'amplitude de la journée de travail
- un entretien annuel pour le suivi de la charge de travail.

Ceci est largement insuffisant.

*Chambre sociale, 24 mars 2021, N°19-12.208

Répression syndicale dans le commerce

FO déplore le comportement oppresseur et antisyndical du patronat dans certaines enseignes par le mandatement d'enquêtes internes sans information au CSE (comité social et économique) dans le but d'obtenir des éléments contre des délégués syndicaux gênants qui n'ont que le tort de défendre les intérêts moraux et physiques des salariés. Qu'il s'agisse de nos camarades ou d'autres

organisations syndicales, nous apporterons notre soutien et ne manquerons pas de communiquer sur ces événements indignes d'entreprises qui prônent le dialogue social en façade et répriment nos représentants ■

Les délégués syndicaux gênants n'ont que le tort de défendre les intérêts moraux et physiques des salariés.

Retraites

Un élément important à suivre prochainement dans l'actualité juridique : la récupération des droits à la retraite au même titre que les droits aux congés payés dans le cadre d'un conflit sur les salaires.

PRESTATIONS SOCIALES

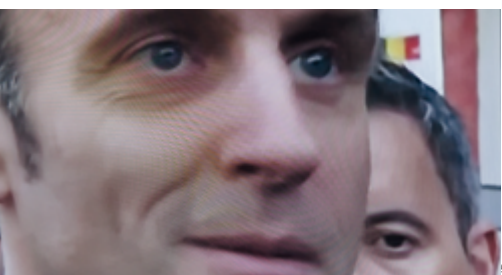
Les contre-réformes du candidat Macron

Dans son programme présidentiel, Emmanuel Macron a annoncé une mesure qui participerait pleinement des contre-réformes portant atteinte à la Sécurité sociale : le versement à la source des prestations sociales.



Laurent Weber
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
orgsociaux@fecfo.fr

Le versement à la source des prestations sociales contenu dans le programme du président-candidat annoncé le 23 mars 2022 est présenté par ses défenseurs comme une réforme « sociale ». Dans ce système, les prestations actuellement étudiées et payées par les CAF, des Allocations Familiales jusqu'au RSA, seraient désormais automatiquement versées par les impôts sur la base des informations détenues pour



Entre deux tours des élections présidentielles

chaque contribuable et chaque famille de contribuables. Il s'agirait de « simplifier » les démarches et de lutter contre le « non-recours aux droits ».

Un objectif d'économies

Si cela n'était pas si grave, cela serait savoureux. La réalité est en effet que le non-recours aux droits est aujourd'hui organisé à la fois par la politique de destruction des accueils de Sécurité sociale et par le « tout numérique » qui dissuade bien des allocataires d'effectuer leurs demandes. Il l'est aussi par des réformes comme celle de l'Allocation Logement mise en place au 1^{er} janvier 2021 dans les CAF, mise en place dans des conditions informatiques catastrophiques et à l'ori-

Dans le viseur, la suppression de 20 000 postes d'agents CAF sur 36 000.

gine du blocage de nombreux dossiers. Imaginons ce que cela pourrait donner demain avec le projet du versement à la source... Ceux qui parlent de « simplification » et de lutte contre le « non-recours aux droits » sont donc, en réalité, les mêmes que ceux qui rendent aujourd'hui difficile l'accès au droit.

Les véritables motivations d'un tel dispositif ne sont donc pas à rechercher dans de bonnes intentions à l'égard des allocataires.

La vérité est que derrière cette réforme se cacherait en particulier un motif d'économies sur le terrain du démantèlement des CAF. C'est ce qu'indique même dans la presse un soutien d'Emmanuel Macron précisant qu'avec ce dispositif « Vous économisez à terme 20 000 fonctionnaires de la CAF » (semblant ignorer par là-même

que les agents de la Sécurité sociale n'appartiennent pas à la Fonction Publique, mais est-ce bien étonnant ?).

20 000 agents donc sur 36 000, autant dire, une véritable saignée, qui signifierait la fin des CAF et de leur « cœur de métier » et ne pourrait pas se faire simplement en ne remplaçant pas les départs en retraite. La violence du projet est telle qu'elle ne peut, dans un premier temps, qu'estomaquer...

Vers le Revenu Social Unique et la logique des Droits et devoirs

Cette réforme, aux dires de ses partisans, constituerait une étape vers encore davantage de « simplification administrative » avec la fusion des prestations concernées laissant la place au « Revenu Social Unique ». Là encore, on imagine bien qu'au passage, les calculs ne se feront pas au bénéfice des allocataires (pour rappel, la réforme de l'Allocation Logement a fait économiser 1 milliard d'euros sur leur dos, c'était même là son principal objectif). Surtout, cela permettrait d'imposer à tous les bénéficiaires la logique dite « des droits et devoirs ». Si les droits sont automatiquement versés, s'il n'y a plus de problème de « non-recours aux droits », alors le gouvernement pourra demander des efforts sur les devoirs. Il s'agira,

FISCALISATION ?

Bien que nous n'ayons pas tous les détails du projet de versement à la source des prestations sociales, plusieurs questions viennent inmanquablement à l'esprit :

Alors même que ce sont aujourd'hui les employeurs qui financent les prestations CAF par le biais de cotisations, qu'en serait-il demain si leur paiement passe par le service des impôts ? Seraient-ce les contribuables qui paieraient ?

Ne s'agit-il pas là d'une volonté de l'Etat de mettre encore davantage la mainmise sur la Sécurité sociale ?

par exemple, de faire accepter la « nécessité » de travailler plus longtemps et donc la réforme des retraites ou encore celle de l'Assurance-chômage. « Cela revient à concilier liberté individuelle et vie en société », indique même une ministre anonyme citée dans la presse.

On le comprend bien, ce projet s'inscrit dans un contexte plus vaste d'attaques tous azimuts contre la Sécurité sociale : grande Sécu, grande agence nationale du

Ceux qui parlent de « simplification » et de lutte contre le « non-recours aux droits » sont en réalité les mêmes que ceux qui rendent aujourd'hui difficile l'accès au droit.

recouvrement, prochaines COG (Conventions d'Objectifs et de Gestion) devant intégrer des suppressions massives d'effectifs à une échelle jamais connue et de nouvelles fusions d'organismes... L'orientation consiste à s'attaquer de façon conjointe aux droits des agents et à l'existence de la Sécurité sociale elle-même. Les collègues des CAF, comme ceux de toutes les autres branches, veulent conserver leur emploi et leur convention collective, reconquérir de bonnes conditions de travail et donc les effectifs nécessaires pour accomplir les missions de la Sécurité sociale ■

Pour la Section Fédérale Force Ouvrière, face aux projets de démantèlement en cours et censés être à venir, défendre ces revendications (auxquelles il convient d'ajouter l'exigence d'augmentation de la valeur du point), c'est aussi défendre la Sécurité sociale tout entière.

GARANTIE BIENS D'OCCASION

le droit à la conformité est renforcé

David Rousset
Secrétaire général Afoc
Tél. : 0140528585
afoc@afoc.net

Une nouvelle ordonnance¹ modifie plusieurs dispositions du code de la consommation et renforce les droits des consommateurs notamment face aux services et contenus numériques.

La garantie légale de conformité est facilitée pour les biens d'occasion ou reconditionnés : si l'appareil acheté tombe en panne au cours des 12 mois suivant son achat, il est possible d'office de faire valoir cette garantie. Pendant ce délai, plus besoin d'apporter la preuve que le défaut existait déjà au moment de la délivrance : le consommateur bénéficie d'une présomption de non-conformité du produit acheté².

Tout bien réparé dans le cadre de la garantie légale de conformité bénéficie d'une extension de cette garantie de six mois (le délai total passe donc dans ce cas de figure de 24 mois à 30 mois pour les biens neufs et de 12 à 18 mois pour les biens d'occasion)³.

Nouveaux droits pour le numérique

Dès lors que le consommateur fait le choix de la réparation mais que celle-ci n'est pas mise en œuvre par le vendeur qui préfère donner un bien de remplacement, le consommateur bénéficie désormais d'une nouvelle garantie de conformité de 2 ans⁴.

La garantie légale de conformité s'applique enfin aux services et contenus numériques : jeux vidéo achetés en ligne, fichiers numériques, services de vidéo à la demande (comme Netflix ou autres), plateformes de stockage (Dropbox, iCloud, Mega...), logiciels antivirus, etc. Elle est également applicable aux relations contrac-

tuelles des consommateurs avec les opérateurs de réseaux sociaux⁵. Le consommateur doit désormais être informé des mises à jour nécessaires au maintien de la conformité de son smartphone et de tout autre objet connecté. Ce dernier peut refuser une mise à jour ou réclamer sa désinstallation si celle-ci entraîne un dysfonctionnement de son appareil ou si elle l'empêche d'accéder correctement au service numérique souscrit⁶ ■

Plus besoin d'apporter la preuve que le défaut existait déjà au moment de la délivrance : le consommateur bénéficie d'une présomption de non-conformité du produit acheté

¹Ordonnance n° 2021-1247 relative à la garantie légale de conformité pour les biens, les contenus numériques et les services numériques, publiée au Journal officiel du 30 septembre 2021.

²article L. 217-7 al. 2 nouveau du code de la consommation.

³article L. 217-13 nouveau du code de la consommation.

⁴article L. 217-13 al.2 nouveau du code de la consommation.

⁵article L. 217-3 du code de la consommation

⁶articles L. 217-18 et suivants nouveaux du code de la consommation.

PRESSE MAGAZINE

Toujours des promesses !

Les organisations syndicales ont été invitées le 28 mars par le Syndicat des Éditeurs de Presse Magazine (SEPM) pour la réunion de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires minima de branche pour 2022. Faute d'avancée, une nouvelle réunion aura lieu le 21 avril.



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

La réunion du 28 mars était programmée avant fin mars par l'accord de novembre dernier prévoyant 1 % d'augmentation en 2021 (non signé par le SNPEP FO) après huit ans sans accord !

Une nouvelle fois, le Président de la commission sociale du SEPM était absent et les éditeurs n'avaient aucun mandat à nous proposer !

La délégation patronale nous rappelait ses vœux de reprise du dialogue social, sa volonté d'engagement fort ! Au-delà de la NAO, elle souhaitait aborder l'éga-

lité Hommes/Femmes, l'intéressement et les forfaits Cadres. Elle a néanmoins souligné les charges pesant sur les entreprises notamment avec l'augmentation du prix du papier.

FO a rappelé que nombre d'entreprises signaient des accords sur l'égalité depuis des décennies et que nous en étions toujours à discuter du même sujet. Les grilles de salaires que nous négocions s'appliquent indistinctement aux hommes et aux femmes et que s'il y a des différences, c'est de la responsabilité exclusive des entreprises.

Le SEPM souhaitant donc négocier sur les deux sujets (NAO et Egalité Hommes/Femmes), le SNPEP FO a proposé qu'il regarde l'accord de la FNPS (Presse Spé-



cialisée) négocié et signé par les syndicats et de le prendre pour base de négociation pour l'adapter au secteur.

L'ensemble des syndicats s'est accordé sur la nécessité d'augmenter les salaires de manière significative en demandant 5% au 1^{er} avril 2022 assortis de clauses de revoyure en cours d'année. ■

Inflation, énergie, SMIC FO rappelle le contexte

Dans le cadre de ces deux négociations, FO a rappelé aux éditeurs la situation difficile que vivent les salariés avec l'augmentation de

l'énergie (électricité, gaz, essence) ainsi que les impacts divers liés à la guerre en Ukraine. L'inflation en rythme annuel a atteint 3,6 % en février et les prévisions pour l'année affolent les compteurs à l'heure où nous écrivons ces lignes.

Nous avons souligné que l'ensemble des candidats à la présidentielle proposait d'augmenter les salaires et que le Gouvernement prévoit dès à présent une augmentation du SMIC de 25 € net d'ici l'été, soit plus de 30 € brut.

PRESSE SPECIALISEE

L'inflation complique la négo !

Les organisations syndicales ont été invitées le 14 février puis le 22 mars par la Fédération Nationale de la Presse Spécialisée pour la réunion de Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires minima pour 2022.

En février, la délégation patronale a proposé d'augmenter les quatre premiers niveaux employés de 20 € brut et les autres niveaux de 10 €. Cette proposition a été jugée insuffisante par les organisations syndicales.

La réunion du mois de mars n'a pas permis de progresser étant donné l'annonce du Gouvernement d'augmenter le SMIC de 31,25 € brut ! ■



CMA-CGM

L'entreprise la plus profitable de France !

Pour qui ?



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

La troisième compagnie maritime mondiale de transport de conteneurs a enregistré des profits records avec 16,4 milliards d'euros en 2021 devant des entreprises cotées en bourse. Comment en est-on arrivé à un tel record de profitabilité ?

CMA-CGM a surfé sur la vague et le boum du E-commerce accéléré avec la COVID 19. La Chine, devenue l'épicentre de la production à bas coût des biens de consommation, a permis l'essor de la mondialisation et la mutation vers le gigantisme des compagnies maritimes (90 % des échanges mondiaux se font par voie maritime). Tout commence fin 2020. La pandémie se répand en Chine. Le pays se ferme au monde. La production s'arrête momentanément. La panique s'empare du monde capitaliste qui pense que la pénurie va s'installer avec un modèle économique mis à mal. Les entreprises voient leurs stocks se réduire, conséquence d'une gestion des stocks à flux tendus impactant leur production. L'activité aérienne passagers s'arrête, mettant à mal les compagnies aériennes non compensées par le fret cargo. Le monde entier se confîne. Faute de loisirs extérieurs, les populations changent leur mode de consommation en se lançant dans divers travaux domestiques. Le décalage des zones de confinement/déconfinement selon les pays a pour conséquence de relancer la consommation mondiale, de stocker à nouveau. Faute d'espace, les zones portuaires sont saturées. Devant cette escalade de besoins de consommation relayée par le E-commerce, les capacités offertes de transport (navires et conte-

CMA-CGM est devenue en 2021 la société la plus profitable de France devant Total Energies, LVMH et autres. Mais qu'en est-il pour les salariés de la compagnie, soumis à une politique favorable aux augmentations individuelles.

EN 2022

- + 2 % augmentation générale des salaires
 - +11 % Salaire et prime individuelle
- FO n'a pas signé l'accord salarial, dénonçant la politique individuelle au détriment du collectif.

16,4 milliards d'euros de profit en 2021

(source : Challenges n° 733)

neurs) se trouvent saturées, entraînant une inflation sur les prix du transport des conteneurs différents selon les « trades » et les niches plus conservatrices.

Quelle aubaine pour les compagnies maritimes mondiales de transport de conteneurs, dont CMA-CGM qui affiche l'une des plus belles profitabilités françaises. Si de tels résultats permettent à la compagnie d'avoir une nouvelle aisance financière, de rembourser une partie de sa dette et de réinvestir dans la logistique ou dans d'autres secteurs, cela n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail et la santé des salariés.

Dans un contexte inflationniste des prix

Actualités de la Branche Sédentaires

NAO : grille minimale des salaires. FO est toujours dans l'attente d'une réponse d'Armateurs de France sur la dernière proposition commune faite à + 3,5 % le 15 février. La branche patronale proposait initialement une augmentation de la grille à 1,5 %.

Représentativité syndicale : nouvel arrêté de représentativité de la Branche Sédentaires. Une nouvelle publication d'arrêté de représentativité des organisations syndicales a été publiée au Journal officiel en date du 18 mars 2022 après le recours de la CGT. Celle-ci devient à nouveau représentative avec 11,39 %, faisant chuter FO à la troisième place avec 28,97 %, derrière la CFDT à 30,01 % et la CFE-CGC à 29,63 %.

à la consommation, des carburants et de l'énergie, FO a demandé la réouverture de négociations sur le rattrapage des salaires. Mais les grands bénéficiaires sont les actionnaires qui ne s'oublient pas... ■

Si la pandémie a d'abord eu des effets dévastateurs sur la santé des hommes - cela continue malheureusement -, elle a de façon mécanique permis aux armements mondiaux de retrouver une santé financière hors normes.

Top -20 des entreprises les plus profitables

	CHIFFRE D'AFFAIRES (en milliards d'euros)	RESULTAT NET (en milliards d'euros)	VARIATION 2021 (par rapport à 2019)
CMA CGM	45,3	16,4	NS*
TOTAL ENERGIES	176	14	53%
STELLANTIS (ex PSA)	152,1	13,4	317%
ACCELOR MITTAL	65,5	12,7	NS
LVMH	64,2	12	68%
BNP Paribas	46,2	9,5	16%
AXA	99,9	7,3	89%
AIR LIQUIDE	23,3	6,5	15%
SANOFI	37,8	6,2	122%
CREDIT AGRICOLE	22,7	5,8	21%
SOCIETE GENERALE	25,8	5,6	74%
L'OREAL	32,3	4,6	23%
AIRBUS	52,1	4,2	NS
ENGIE	57,9	3,7	270%
KERING	17,6	3,2	37%
SCHNEIDER ELECTRIC	28,9	3	25%
VINCI	49,4	2,6	-20%
SAINT GOBAIN	44,1	2,5	79%
HERMES	9	2,4	60%
DANONE	24,3	2,2	12%

*NS: non significatif

source: Sociétés au 4/3/2022 au cours de change du jour d'annonce

1^{er} MAI

De tous temps il y a eu un 1^{er} mai...C'est d'ailleurs à cette date que les Celtes fêtaient le passage des horaires d'hiver à ceux de l'été : Beltaine, une fête du renouveau en quelque sorte. Mais le 1^{er} mai, celui qui nous intéresse, commence en 1884.



Patrick Hébert
Membre du Conseil
National

Aux États-Unis, cette année-là, les syndicats regroupés dans l'AFL (American Federation of Labor) décident, au cours de leur congrès, de se donner deux ans pour imposer aux patrons une diminution du temps de travail. Ils veulent les 3 huit, huit heures de travail, huit de loisirs et huit heures de repos. La date est fixée. Ce sera le 1^{er} mai 1886.

La grève générale de ce premier 1^{er} mai est largement suivie. C'est un succès.

À Chicago, la grève se prolonge dans certaines entreprises. Le 3 mai, une manifestation fait trois morts parmi les grévistes de la société McCormick.

Le lendemain, à la fin d'une marche de protestation, alors qu'il ne reste plus que cent manifestants et autant de policiers, une bombe éclate faisant un mort dans les rangs de la police, sept autres policiers sont tués dans les bagarres qui s'ensuivent.

Huit militants syndicalistes anarchistes sont arrêtés et jugés. Ils sont condamnés à mort.

Quatre d'entre eux sont pendus le 11 novembre 1887 - August Spies, Albert Parsons, George Engel, Adolph Fischer - devant un parterre de patrons conviés sur invitation à assister à l'exécution.

Trois d'entre eux - Michael Schwab, Oscar Neebe et Samuel Fielden - voient leur peine commuée à la prison à perpétuité ; ils seront graciés en 1893. Le huitième, Louis Lingg, se suicidera en prison.

Il est maintenant établi que cette tragédie est la conséquence d'une provocation policière organisée par l'officier John Bonfield et l'agence Pinkerton, tristement connue pour être spécialisée pour fournir des tueurs à gages au patronat, organiser des provocations et briser les grèves.

Il est également établi qu'il ne faut surtout pas confondre la justice avec son administration. Ce que certains appellent justice n'est qu'un ensemble de lois dont le but est d'abord de faire respecter l'ordre, l'ordre établi.

C'est dans cet objectif que les huit de Chicago ont été condamnés à mort. C'est ce que déclare le procureur Julius Grinnel quand il s'adresse au jury :

« Il n'y a qu'un pas de la République à l'anarchie. Ces huit hommes ont été choisis parce qu'ils sont des meneurs. Ils ne sont pas plus coupables que les milliers de personnes qui les suivent. Messieurs du jury : condamnez ces hommes, faites d'eux un exemple, faites-les pendre et vous sauverez nos institutions et notre société. C'est vous qui déciderez si nous allons faire ce pas vers l'anarchie ou non ».

Pendus pour l'exemple !

Cet événement provoque une importante mobilisation internationale et l'organisation de nombreuses manifestations en Europe.

A cette occasion George Bernard Shaw, futur prix Nobel de littérature, déclara : « Si le monde doit absolument pendre huit de ses habitants, il serait bon qu'il s'agisse des huit juges de la Cour suprême de l'Illinois ».

C'est certainement cet écho international qui est à l'origine de la décision prise en 1889 par le Congrès de la IIème Internationale socialiste réunie à Paris à l'occasion du centenaire de la Révolution française.

C'est le parti ouvrier français qui proposa que, dorénavant, chaque année le 1er mai serait une journée internationale de grève et de manifestation avec pour objectif la réduction de la journée de travail à 8 heures, soit à l'époque à 48 heures par semaine. La décision est prise le 20 juillet 1889. En 1890, le succès de cette initiative fut relatif.

**Faites-les pendre
et vous sauverez
nos institutions
et notre société.**

le procureur
Julius Grinnel

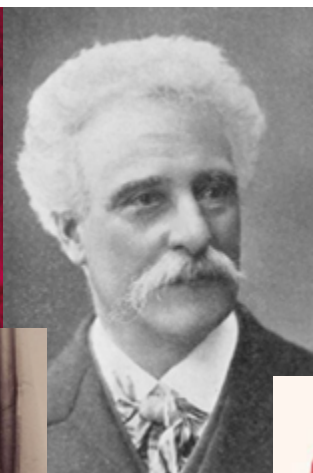
En France en 1891, c'est le massacre de Fourmies dans le Nord. La troupe tire sur la foule. Bilan : dix tués dont deux enfants (dangereux bien sûr) de onze et treize ans... Et neuf manifestants sont condamnés à des peines de deux à quatre mois fermes pour entrave à la liberté du travail, outrage et violence à agents et rébellion.

Notons qu'il arrive encore aujourd'hui que les manifestants, après avoir été matraqués, gazés, voire éborgnés soient condamnés par la justice, souvent pour les mêmes motifs que ceux de Fourmies en 1891.

Comme la condamnation des manifestants n'était pas suffisante, la cour de >>>



Le massacre de Fourmies (1891). La troupe tire sur la foule... Dix tués dont deux enfants.



Paul Lafargue



Hippolyte Culine

C'est en souvenir du sang versé qu'aujourd'hui encore, dans certaines régions, les militants épinglent une églantine écarlate.



Photos DR

►►► Douai, les 4 et 5 juillet, condamne deux militants du Parti ouvrier, Hippolyte Culine et Paul Lafargue (gendre de Karl Marx). Accusés d'être les instigateurs (meneurs aujourd'hui) de la grève et de provocation à attroupement armé, ils écotent de six ans de travaux forcés et dix ans d'interdiction de séjour pour le premier et d'un an de prison pour le second. C'est en souvenir du sang versé qu'aujourd'hui encore, dans certaines régions, les militants épinglent une églantine écarlate.

Dans d'autres régions, c'est le muguet (souvent nantais) qui est à l'honneur. Ceux-là ignorent que c'est le Maréchal Pétain qui a transformé le 1^{er} mai en « Fête du Travail » et qui, considérant l'églantine trop marquée, l'a remplacée par le muguet considéré comme étant le symbole du printemps.

Cette tentative de récupération du 1^{er} mai par le régime corporatiste et pro-fasciste du Maréchal Pétain n'est pas surprenante. Transformer le 1^{er} mai en « Fête du Travail », c'est chercher à éteindre son caractère revendicatif.

Puis, n'oublions pas que depuis que les syndicats existent, les gouvernements n'ont cessé de tenter soit de les affaiblir, voire les interdire, soit de les étouffer en les associant, en les intégrant comme un rouage de l'entreprise et de l'Etat.

Là est l'actualité du 1^{er} mai. Sans cesse il nous faut lutter, résister pour préserver notre indépendance que sous des formes diverses et variées, de plus en plus élaborées, les gouvernements cherchent à mettre en cause.

Sans cesse aussi il nous faut revendiquer, les 1^{er} mai mais aussi tous les autres jours, pour obtenir satisfaction à nos revendications.

Le 1^{er} mai 1884 était consacré aux 3 huit. Alors que le patronat et les gouvernements cherchent à faire tourner la roue de l'histoire à l'envers, il nous faudra encore et encore faire grève et manifester pour défendre nos salaires, nos retraites, l'interdiction du travail des enfants mais aussi comme en 1884, la réduction du temps de travail. ■

Patrick Hébert

1^{er} MAI 2022 Debout

Il nous faudra encore et encore faire grève et manifester pour défendre nos salaires, nos retraites, l'interdiction du travail des enfants mais aussi comme en 1884, la réduction du temps de travail.

Patrick Hébert



Gérard Verger
Analyste juridique

Faute grave

L'employeur peut laisser s'écouler un certain délai pour engager la procédure de licenciement si le salarié est absent de l'entreprise.

La Cour de Cassation estime que l'employeur peut laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.

Dans une affaire jugée par la Cour de Cassation le 9 mars dernier, la salariée, engagée en 1982, est placée en arrêt de travail en 2013. En novembre 2014, elle est convoquée à un entretien préalable au licenciement pour des faits remontant à 2011 et 2012, puis licenciée pour faute grave. Selon la Cour d'Appel, l'em-

ployeur avait acquis une connaissance exacte des faits le 17 octobre 2014 et avait convoqué la salariée à un entretien préalable au licenciement pour faute grave le 14 novembre suivant (soit quatre semaines plus tard), et la salariée, dont le contrat de travail était suspendu depuis le 31 mai 2013, était absente de l'entreprise.

La Cour de Cassation considère que « le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne retire pas à la faute son caractère de gravité, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise ».

Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-20.872



LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Embauche

Faute de comporter la signature de l'une des parties, le contrat à durée déterminée ne peut pas être considéré comme ayant été établi par écrit et se trouve, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée.

Cass. soc., 2-3-2022, n° 20-17.454

Congés

L'employeur ne peut pas, sauf dispositions conventionnelles contraires ou circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés moins d'un mois avant la date de départ prévue, sans qu'aucune distinction ne soit faite entre les 4 premières semaines et la 5^e semaine

de congés. Sauf disposition contraire, la même règle s'applique aux congés d'origine conventionnelle.

Cass. soc., 2-3-2022, n° 20-22.261

Licenciement

C'est le motif de la rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié.

Cass. soc., 9-3-2022, n° 20-17.005

Représentation du personnel

Le représentant du personnel auquel l'employeur demande des précisions sur l'utilisation de ses heures de délégation ne doit pas se contenter de transmettre ses bons de délégation.

Les faits

En octobre 2013, un employeur saisit les Prud'hommes afin d'obtenir d'un représentant du personnel titulaire de plusieurs mandats le remboursement d'heures de délégation payées depuis mars 2013. Il y en a pour plus de 12 000 euros ! Condamné en appel à rembourser, l'intéressé décide d'aller en cassation.

Les magistrats rejettent son pourvoi en cassation et confirment la condamnation à rembourser les heures de délégation payées depuis mars 2013.

Il est d'abord rappelé que les dispositions du code du travail « qui imposent à l'employeur de payer à l'échéance normale les heures de délégation allouées aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux, ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement d'in-

diquer sur la demande de l'employeur, au besoin formée par voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant lesdites heures ».

Renseignements refusés

Avant de saisir les Prud'hommes, l'employeur avait adressé au salarié plusieurs lettres recommandées l'invitant à fournir des précisions sur l'utilisation des heures de délégation. Le salarié s'étant toujours contenté de transmettre ses bons de délégation, les juges ont estimé que « l'abstention de celui-ci d'y répondre autrement que par la transmission de bons de délégation s'analysait en un refus de réponse ».

En conséquence, « l'employeur était fondé à saisir le Conseil de Prud'hommes pour obtenir le remboursement des heures de délégation indûment payées ».

Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-19.194

Rupture du contrat

Le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration a droit, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à 6 mois de salaire.

Une cour d'appel ne peut pas limiter l'indemnité due au salarié au motif qu'il comptabilisait moins d'une année d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés dans laquelle il effectuait sa première expérience professionnelle dans le cadre d'un contrat d'insertion assorti d'une formation spécifique.

Cass. soc., 16.3-2022, n° 21-10.507

Accord collectif majoritaire fixant le contenu du PSE

L'accord majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi peut être conclu au niveau de l'UES à condition d'avoir été signé par chacune des entreprises constituant une unité économique sociale (UES), ou par l'une d'entre elles expressément mandatée par les autres.

C'est la première fois, à notre connaissance, que le Conseil d'État se penche sur cette question, à laquelle le code du travail n'apporte aucune réponse directe. L'arrêt est notamment rendu au visa de l'article L. 2313-8 du code du travail, relatif à la mise en place du comité social et économique au sein d'une UES, et qui fait référence à un accord conclu entre les représentants du personnel et « les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et sociale », sans autre précision. *Conseil d'Etat, 2 mars 2022, n°438136*

Activités sociales et culturelles : le CSE peut appliquer une règle d'ancienneté

Le Comité Social Economique de Groupama décide, lors d'une réunion en septembre 2019, de modifier un article de son règlement général sur les activités sociales et culturelles. Il instaure, à compter du 1^{er} janvier 2020, un délai de carence de six mois avant de permettre aux nouveaux embauchés de bénéficier des activités sociales et culturelles. La CGT, qui contestait en justice ce changement voté à la majorité des membres du comité, vient à nouveau d'être déboutée.

Dans un arrêt du 24 mars, la Cour d'Appel de Paris estime en effet que l'ancienneté est un critère objectif, non discriminatoire, dès lors qu'ils applique

indistinctement à tout salarié quel qu'il soit et notamment quel que soit son âge. En l'occurrence, un CSE appliquant un critère d'ancienneté de six mois pour l'attribution d'activités sociales et culturelles ne commet donc pas une discrimination.

Cour d'Appel de Paris, 24 mars 2022

Harcèlement moral

Les faits

Une salariée, engagée en qualité de fleuriste, est licenciée le 3 mars 2014. Elle saisit le 11 juin de la même année le Conseil de Prud'hommes, demandant la nullité de ce licenciement en raison de faits de harcèlement moral qu'elle reproche à son employeur.

La Cour d'Appel rejette sa demande considérant à la lueur des éléments rapportés par la salariée et pris un à un, que le harcèlement moral n'était pas constitué.

La Cour de Cassation n'est pas du même avis.

L'appréciation des faits de harcèlement moral doit se faire dans leur ensemble et non séparément. Or, les juges de la Cour d'Appel ont d'abord examiné les reproches et insultes, ensuite l'avertissement, puis la suppression de l'usage du véhicule et enfin la dégradation des conditions de travail de la salariée et l'altération de sa santé.

Réaliser un examen séparé des éléments, comme l'a fait la Cour d'Appel, n'est pas la bonne méthode. En procédant à une appréciation séparée de



chaque élément invoqué par la salariée, la Cour d'Appel a eu tort. Il fallait rechercher si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirma-

tive, apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral.

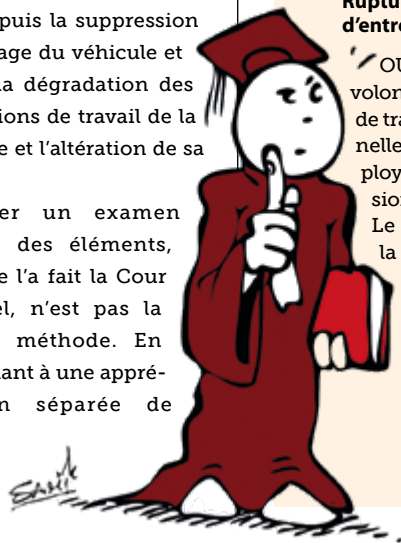
Cass. soc., 1^{er} décembre 2021, n°19-26.114

LA QUESTION DU MOIS

Rupture conventionnelle : est-ce que l'absence d'entretien entraîne la nullité de la convention ?

OUI. La rupture conventionnelle procède d'une volonté commune des parties de rompre le contrat de travail. La convention de rupture conventionnelle est le fruit de la concertation entre l'employeur et le salarié, ce qui suppose une discussion, et donc un ou plusieurs entretiens.

Le principe des entretiens qui précèdent la conclusion de la convention de rupture conventionnelle est une mesure mise en place pour garantir la liberté du consentement des parties. Pour les juges, l'entretien est une condition substantielle de la rupture conventionnelle.



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

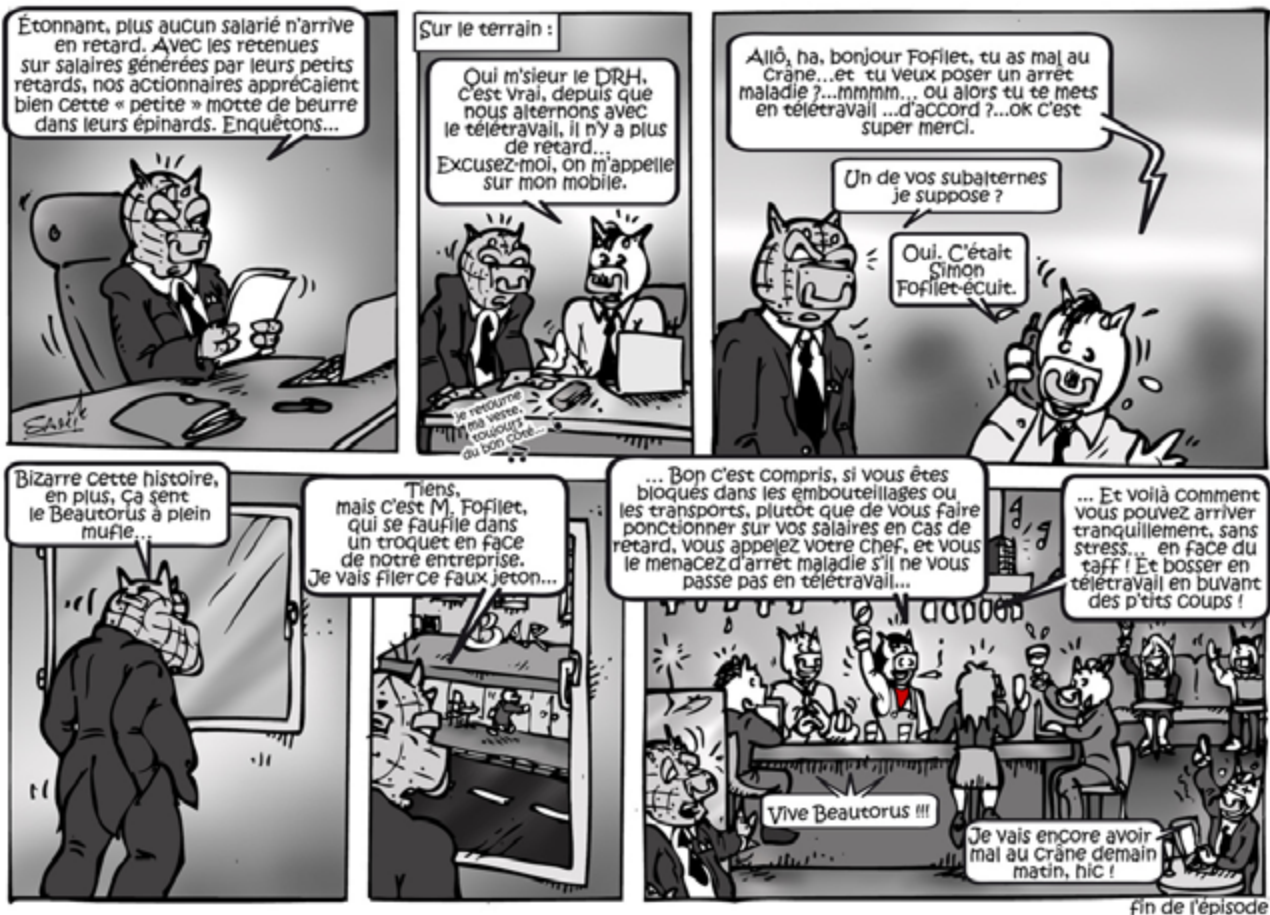


SSCT



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

TELERETARD AU BAR



MOI, JE ZAPPE ! Par Claudio Francone

Alors, il est comment le réveil ? Gueule de bois ou on enchaîne sur un « after » joyeux ? Je dis ça car au moment où j'écris ces lignes, une semaine nous sépare du premier tour de l'élection présidentielle. Tandis que quand vous les lirez, les jeux seront faits. En attendant, je m'efforce d'imaginer toutes les possibilités : 12 candidats ; 12 programmes (ou presque...) ; 12 visions du monde (euh...). Des nuits entières à les écouter dérouler leur programme (ou pas...), et quand je n'en peux plus, je zappe...

Emmanuel Macron :

« Hé, vous avez vu ? Depuis que je suis là, on a eu la baisse des APL et des allocations chômage, la suppression de l'ISF, l'inflation à plus de 5 % et le gasoil à 2 euros. On a eu dans la rue les gilets jaunes, les soignants, les avocats et les magistrats aussi, puis les notaires et les fonctionnaires, les éboueurs, etc. Alors, vous en dites quoi, c'est parti pour un autre tour de manège ? »

Non mais, il est sérieux ? Allez, je zappe !

Éric Zemmour :

« C'est gens-là n'ont rien à faire ici, ils sont tous des voleurs et violeurs ! Avec moi, ce sera très simple. On aura un ministère de la remigration, un ministère de l'expulsion, un ministère de la défénestration et un autre du coup de pied au cul à tous ces basanés qui nous pourrissent la vue, euh... la vie ! » Mais qu'il rentre dans son pays celui-là ! Je zappe...

Marine Le Pen :

« Saloperie de Zemmour, à cause de lui, je suis obligée de faire des selfies avec des salafistes volées ! »
Tiens, ça ne va pas lui faire du mal !

Jean-Luc Mélenchon :

« Votez pour moi, car je suis le seul, l'unique, l'inimitable, l'original. Je suis moi et personne d'autre, parce que moi... et moi encore... et toujours moi, et moi, moi, moi ! »

Valérie Pécresse :

« Macron a cramé la caisse, parce qu'avec Macron, l'addiction, c'est après l'élection ! »
Mouais, d'accord... Non, je zappe !

Yannick Jadot

« Et Total voudrait me faire taire ? Je dis NON, je ne me laisserai pas faire ! La seule solution pour combattre le capitalisme sauvage, c'est de tout arrêter ! Arrêter de se chauffer, de rouler en voiture, d'utiliser la lumière, de manger de la viande, des céréales et de boire de l'eau. Votez pour moi, car je suis la seule solution, si nous voulons limiter l'impact des catastrophes à venir ! »
Euh, vraiment ? Allez, je zappe !

Fabien Roussel :

« Hey, les amis ! Votez pour moi, vous verrez, ça sera magique. Ce sera la France des jours heureux, et si jamais les choses tournent mal, on pourra toujours se consoler aux Apérourssel, hic ! »

Philippe Poutou :

« Euh, attendez, si vous me laissez deux minutes je vais vous l'expliquer notre programme : nous sommes pour : l'Expropriation des Richesses, la Captation du Capital par le Peuple, la Confiscation du Patrimoine des Ultrariches et la Rédistribution de la Richesse, la Privatisation de Toutes les Banques et Grands Groupes Financiers, la Lutte du Peuple et la Révolution Permanente ! »
Ça a l'air intéressant, mais il parle trop vite...

Anne Hidalgo :

« Regardez ce que j'ai fait à Paris et imaginez ce que je pourrais faire à la France ! »
Euh... non, merci.

Jean Lassalle :

« Ecoutez, moi je pense que si nous ne trouvons pas de bountrouf de l'électronfour de candidat de merde, eh bien qu'ils se froustournent bien proufrou dans cette élection de merde ! »
Euh... pas sûr d'avoir tout compris, donc je zappe...

Nathalie Artaud :

« C'est la lutte finale, groupons-nous et demain, l'Internationale, sera le genre humain... »

Je suis sûr
que j'en oublie un...
C'est pas grave,
je zappe aussi

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