

L'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR

On ne lâche pas!



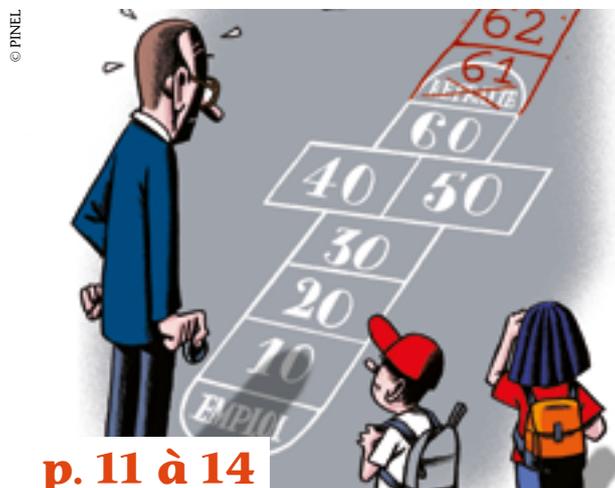
19 mars :
mobilisation réussie!
(p. 4 et 5)

Retraites :
le flou pas si flou du
gouvernement (p. 11 à 14)

Hutchinson :
la ténacité de FO a payé
(p. 21)



p. 4 et 5



p. 11 à 14



p. 24

L'inFOMilitante, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FOHebdo*.
 Directeur de la publication : Yves Veyrier.
 Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.
 Rédaction en chef : D. Rousset.
 Rédaction : N. Djabali, V. Forgeront, C. Josselin, F. Lambert, M. Lapprand, E. Salamero – Secrétariat de rédaction/maquette/

ACTU

- 19 mars : sur nos revendications, on ne lâche pas! 4-5
- Castorama – Bricorama : toujours mobilisés contre vents et marées 6
- CAF : après les annonces Macron, les agents exigent plus de moyens 7

C'EST EN NÉGO

- Assurance chômage : le rapport bien opportun de la Cour des comptes 8

DROIT

- Renonciation à la clause de non-concurrence : les règles à respecter 9

DOSSIER

- Retraites : après vingt-cinq ans de remise en cause, pour FO c'est STOP! 11-14

INTERNATIONAL

- Allemagne : une victoire syndicale pour l'augmentation des salaires 16

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES

- Stations de ski : les conditions de travail au plus mal 17
- Égalité femmes-hommes : encore beaucoup d'efforts à faire 18
- Ford Blanquefort : sous le choc du PSE 19
- Go Sport : entre les griffes du cabinet Prosperes 20
- Hutchinson : une belle victoire 21

HISTOIRE

- Les idées sociales de la Résistance 23

PORTRAIT

- Youssef Dahri, de Gentil Organisateur à militant investi 24

photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher – Conception de la maquette : V. Pfohl.
 Ont également contribué à ce numéro : M. Pourcelot, C. Chiclet.
 Abonnements : V. Rigaut. Tél. : 01 40 52 82 33.
 Imprimé par RPN, Livry-Gargan – Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174 – Dépôt légal mars 2019.
 Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
 Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfomilitante@fopresse.fr
 Site : <https://www.force-ouvriere.fr>



© F. BLANC

19 MARS : NOUS Y ÉTIONS!

Nous avons prévenu que nous ne serions ni spectateurs ni bâillonnés. Et ce 19 mars, nous avons été entendus par nos camarades, militants, adhérents et nombre de salariés, de tous secteurs, du privé et du public, des retraités. Plus de cent cinquante manifestations ont été organisées dans les départements, jusque dans de petites villes. Des appels à la grève, lancés dans plusieurs secteurs, ont été parfois très suivis, comme au sein de l'Éducation nationale.

Le matin du 19 mars, un sondage a sonné comme un encouragement, indiquant que trois quarts des Français soutenaient la journée de mobilisation.

Depuis plusieurs mois, la question du pouvoir d'achat, des fins de mois difficiles est posée largement, comme celle des services publics, du poids des impôts indirects sur les ménages... et à nouveau, ces derniers jours, de la retraite, alors que le gouvernement laisse entendre que l'âge de départ pourrait être mis en cause au prétexte du Grand débat.

On est passé d'une incitation à retarder l'âge de départ à une nécessité d'allonger la durée du travail... Nous avons immé-

diatement réagi : « *Les masques tombent* », alors que l'on nous disait qu'on ne toucherait pas à l'âge de départ et que la réforme annoncée n'avait pas pour but de réaliser à nouveau des économies sur les droits à la retraite! Depuis 1993 les réformes ont contribué à reculer l'âge de départ. D'ores et déjà, l'âge moyen de liquidation des droits à la retraite est passé à 63,3 ans (hors dispositifs de départs anticipés).

**Sur les
revendications on
ne lâchera pas, car
elles sont légitimes.**

FO a rendu publics ses cahiers de revendications, détaillés et argumentés, répondant point par point aux objections que nous opposent le gouvernement ou les employeurs au prétexte de coût de la dépense publique ou de compétitivité.

Nous les avons déposés à l'appui du préavis de grève au gouvernement et nous les avons adressés formellement aux trois organisations patronales interprofessionnelles.

À eux d'entendre. Sur les revendications on ne lâchera pas, car elles sont légitimes.

Augmenter les salaires – le Smic et le point d'indice dans la fonction publique – n'est pas l'ennemi de l'emploi. Préserver le service public, son statut et ses moyens, relève d'un choix de société, celui de l'égalité.

L'aspiration à la justice sociale, qui pose celle de la justice fiscale et du devenir des systèmes soli-

diaires et collectifs de sécurité sociale, fondée sur le salaire différé – la cotisation sociale – ne peut être ignorée au risque de déstabiliser la société dans son ensemble.

Ce 19 mars, nous avons aussi réaffirmé que nous ne céderons rien sur la liberté syndicale et le droit de manifester.

Nous avons fait la démonstration de la force du calme et de la détermination. Nous avons aussi réhabilité le débat sur l'action de grève. Bien sûr, elle a un coût. Mais elle demeure efficace : quand l'employeur ne veut pas entendre, cesser le travail ensemble, le même jour, c'est pacifique et efficace pour revenir à la table de négociation.

À nous de convaincre de la force du nombre, car le nombre fait la force!

Mobilisation du 19 mars : les

La mobilisation ne faiblit pas pour exiger la hausse des salaires, défendre les services publics et dénoncer la réforme des retraites... Le 19 mars, dans toute la France, les militants du privé comme du public sont descendus en masse dans la rue à l'appel de FO, ainsi que de la CGT, Solidaires, la FSU, et des organisations de jeunesse Unef, UNL et UNL-SD pour se faire entendre à l'issue du Grand débat national. Cette journée d'action a reçu le soutien des trois quarts des Français, selon un sondage Odoxa. L'appel à la grève interprofessionnelle a été particulièrement bien suivi par les enseignants du premier degré, remontés contre le projet de loi Blanquer.

© PHOTOS PARIS : F. BLANC



Fonction publique : que les parlementaires réfléchissent bien avant de voter!

Les six fédérations FO du public et leurs 59 syndicats nationaux appelaient à la journée interprofessionnelle d'actions et de grève du 19 mars. Au total, quatre organisations (FO, CGT, FSU et Solidaires) du public y ont participé. En s'inscrivant dans cette journée, les fonctionnaires ont notamment affirmé leur volonté de défendre le service public, ses missions et ses emplois, tandis que des grèves, entre autres à l'appel de FO, ont éclaté ces dernières semaines dans différents secteurs (douanes, finances publiques...). Alors que depuis des années, la fonction publique républicaine est attaquée par les gou-

vernements successifs, désormais les agents doivent combattre – et ce depuis de longs mois – un projet de réforme de la fonction publique aux ingrédients s'annonçant dévastateurs.

DES RÉUNIONS PUBLIQUES POUR INFORMER LES USAGERS

FO-Fonction publique demande le retrait du texte et a voté contre ce projet lors des trois récents conseils supérieurs. Pour FO, face à « l'attaque frontale » que constitue ce projet qui signifierait « la fin du service public », « la question d'une nouvelle mobilisation, avant l'été, se pose ». D'ores et

déjà, les fonctionnaires FO programment une campagne de sensibilisation des députés et sénateurs. En avril ils demanderont des audiences à tous les groupes parlementaires. « Nos cahiers de revendications leur seront remis et nous leur demanderons de bien réfléchir avant d'approuver ce projet de loi. » Par ailleurs, des réunions publiques seront organisées dans treize capitales régionales afin d'informer les usagers sur cette contre-réforme, mais aussi sur ce qu'est réellement la fonction publique et le travail de ses agents. Première réunion à Lille le 29 mars avant Lyon le 11 avril.

Valérie Forgeront

revendications en avant!

Une semaine avant le 19 mars, la confédération FO a adressé au Premier ministre un préavis de grève interprofessionnelle accompagné – pour rappel – de sa plate-forme revendicative. Elle a informé les organisations patronales de sa démarche, appelant encore une fois à « l'ouverture de négociation au niveau interprofessionnel, permettant d'aborder

l'ensemble de ces revendications. »

FO revendique notamment une augmentation générale des salaires et donc une hausse du Smic (à 1450 euros net par mois), ainsi qu'une négociation

des minima conventionnels au niveau de la branche et de l'entreprise. Elle demande aussi une généralisation de la prime de transport.

Salaires mais aussi fiscalité, retraites, Sécurité sociale, Assurance chômage, services publics, transition écologique... Dans tous ces domaines, la confédération FO porte depuis longtemps, face aux gouvernements successifs et au patronat, des « revendications qui



répondent aux questions aujourd'hui largement posées », avait souligné Yves Veyrier deux jours plus tôt devant les médias.

FACE À LA SURDITÉ DU GOUVERNEMENT ET DU PATRONAT

Depuis tout aussi longtemps, gouvernement et employeurs sont restés sourds. Les réformes dont FO avait demandé « à tout le moins la suspension », comme celles de la fonction publique et des retraites, ont été maintenues et avancent. À grands ou petits pas, mais elles avancent. Quant au Grand débat, FO a refusé d'y participer pour ne pas être « caution » de mesures prises en

dehors de toute négociation, fidèle à son refus de toujours d'être co-législateur, préservant ainsi son indépendance.

Samedi 16 mars au petit matin, l'Assemblée nationale a validé en nouvelle lecture le projet de loi Pacte, qui prévoit notamment la privatisation d'Aéroports de Paris, d'Engie et de la Française des Jeux. Le lendemain, dimanche, la ministre de la Santé, Agnès Buzin, évoquait la possibilité de proposer un « allongement de la durée de travail » dans le cadre de la réforme générale des retraites... Ces derniers signaux à la veille du 19 mars ne pouvaient que nourrir un peu plus la mobilisation.

Evelyne Salamero



Castorama et Brico Dépôt : la mobilisation reste à l'ordre du jour

Débrayages, occupations, blocages, grève du 19 mars...

À l'appel notamment de FO, les salariés des enseignes françaises du groupe britannique Kingfisher continuent de revendiquer une augmentation de « 100 euros net pour tous ». Contre vents et marées.

Le 12 mars, des dizaines de salariés étaient rassemblés devant le Castorama d'Antibes (Alpes-Maritimes), qui réalise le plus gros chiffre d'affaires du groupe Kingfisher, à l'appel des syndicats FO et CGT. En attendant la grève interprofessionnelle du 19 mars.

Du nord au sud du pays, les actions se sont succédé depuis janvier pour obtenir une augmentation générale de 100 euros net. Mais la direction est restée sourde. Au point que le 28 février, lors de l'occupation d'un entrepôt en Seine-et-Marne, le médiateur lui-même a échoué à obtenir une rencontre avec l'employeur. Du coup, le TGI de Melun a débouté Castorama de sa demande d'interdiction des lieux aux grévistes et l'a condamné aux dépens et aux frais de médiation. La direction a invoqué « les équilibres économiques de l'entreprise indispensables à sa pérennité », et un « contexte de marché difficile » pour refuser de rouvrir une négociation. « Les salariés ne sont en rien responsables », répond FO.

Dans un communiqué commun du 12 mars, FO



Les salariés devant le magasin Castorama d'Englos (59) le 17 janvier 2019.

et CGT ont mis en cause « l'impéritie » de la direction qui « dégrade les conditions de travail et fait plonger les résultats de l'entreprise ».

Le plan dit de transformation du groupe Kingfisher, lancé en 2016 avec pour objectif de réaliser 660 millions d'euros de bénéfices en plus à partir de 2021, a déjà coûté en France la suppression de 450 emplois. La stratégie consiste aussi à remplacer les produits des fournisseurs extérieurs par une gamme unique, celle du groupe Kingfisher lui-même, commune à toutes ses enseignes, et ce, dans toute l'Europe.

« ÊTRE PAYÉ AU SMIC, UN LUXE »

Mais la logistique ne suit pas. Jean-Paul Gathier,

délégué syndical central FO, témoigne : « On s'est par exemple retrouvés sans pommeaux de douche pendant trois mois, il ne faut pas s'étonner dans ces conditions que les ventes chutent. La comptabilité a été délocalisée en Pologne. Aujourd'hui on ne traite plus les chèques impayés. Des milliers de factures de fournisseurs ne sont pas traitées. On assiste à une désorganisation interne générale, la souffrance au travail et la démotivation augmentent. » Le mécontentement aussi. Accumulé au fil du temps, il menace aujourd'hui de s'exprimer, d'autant plus fortement que depuis le rachat de l'enseigne par le groupe britannique en 2002, l'écrasement de la grille des salaires est spectaculaire (lire « L'inFO militante » n° 3300).

De plus, la direction n'indexe pas les salaires sur l'inflation. En 2018, pour une hausse des prix de près de 2%, le salaire moyen du coefficient d'embauche d'un employé a évolué de 0,33%, celui des agents de maîtrise de 0,78%. Quant à celui des cadres, il a régressé de 0,14%. Seuls les dirigeants (coefficient 600) ont vu leur salaire moyen augmenter de 5,69%, ce qui n'a pas empêché que les délégués syndicaux s'entendent dire par la direction qu'« avoir un emploi payé au Smic aujourd'hui, c'est déjà un luxe ».

Le délégué syndical central FO dénonce : « La baisse de notre pouvoir d'achat finance en partie le plan de transformation, dont l'objectif affiché sans vergogne par la direction est d'augmenter le dividende des actionnaires. » Et il conclut : « Le groupe a investi dans les magasins, les prix pour les clients, dans les changements de système informatique. Aujourd'hui, il est urgent et essentiel qu'il investisse dans les hommes. Nous ne pouvons plus être la seule variable d'ajustement de ses profits. »

Evelyne Salamero

Prime d'activité : les CAF au bord de l'explosion

Avec la hausse de la prime d'activité, les CAF sont submergées

par les demandes.

FO exige notamment des embauches massives en CDI et une augmentation de la rémunération.

L'annonce faite mi-décembre par Emmanuel Macron de revaloriser et d'élargir la prime d'activité s'est traduite pour les agents des CAF par une explosion du nombre de dossiers à traiter. Depuis le début de l'année, 1,1 million de nouvelles demandes ont été enregistrées sans que l'octroi de moyens supplémentaires n'ait été anticipé.

Grèves, pétitions, assemblées générales... Dans toute la France les agents se mobilisent, notamment à l'appel de FO, pour dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail et exiger des embauches, la titularisation des CDD et une revalorisation salariale.

« Ces dernières années, des milliers de postes ont été supprimés, la situation était

déjà anormale avant les annonces, désormais les CAF sont submergées », dénonce Laurent Weber, secrétaire fédéral chargé des organismes sociaux à la FEC-FO. C'est en Gironde que le « stock » de dossiers en retard est le plus élevé. « Pour tout absorber, il faudrait dix jours de travail non-stop de tous les salariés, sans tenir compte des demandes qui arrivent entre-temps », explique Nicolas Gébleux, délégué FO.

2100 SUPPRESSIONS DE POSTES

Selon les départements, pour tenter de résorber le flux, les heures supplémentaires sont devenues obligatoires, l'accueil du public est réduit, l'accès aux e-mails est bloqué...

« Et pour répondre aux annonces d'Emmanuel Macron, on a mis le paquet sur la prime d'activité et on met de côté les allocataires les plus pauvres qui ne vivent que des minima

sociaux, c'est un scandale », dénonce le délégué FO.

Début mars, le gouvernement a finalement annoncé le recrutement de 140 agents supplémentaires en CDI pour permettre d'« absorber le surcroît d'activité ». « Il ne faut pas sous-estimer cette décision, c'est la première fois qu'on embauche depuis des années, reconnaît Laurent Weber. Mais ça ne va rien résoudre puisque 2100 postes seront supprimés par le COG 2018-2022 et que le ministère ne compte pas revenir dessus. »

Les salariés exigent aussi une hausse du point d'indice, gelé depuis 2010, et une « prime Macron » pour tous.

Clarisse Josselin



© LAURENT CERINO/REA

Hôpital de Saverne : FO obtient satisfaction en justice

Mettant en danger la santé des patients mais aussi du personnel, l'organisation du travail mise en place par la direction du centre hospitalier Sainte-Catherine de Saverne comportait notamment des durées de travail de douze heures trente. Le syndicat FO de cet établissement, qui s'y opposait depuis des années, avait fini par porter l'affaire devant le tribunal administratif de Nancy, qui lui a donné raison le 24 jan-

vier dernier. Et ce, pas seulement sur le fait que la direction n'avait pas pris la peine, comme l'y obligeait le Code du travail, de consulter le CHSCT, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

DES JOURNÉES DE DOUZE HEURES TRENTE

En effet, le tribunal a aussi jugé qu'un décret de janvier 2002 concernant les

horaires et les cycles de travail avait été violé par la décision de modifier, au 4 janvier 2016, les horaires de travail des agents dans les services de médecine et de pneumologie, amenant à des journées de travail de douze heures trente usant les agents. Il a ordonné également au directeur d'examiner, dans un délai d'un mois, la demande du syndicat FO effectuée en janvier 2016, à laquelle n'avait pas été donnée de réponse.

Michel Pourcelot

Assurance chômage : la Cour des comptes en soutien du gouvernement

Alors que la concertation sur la réforme de l'Assurance chômage se poursuit au ministère du Travail, la Cour des comptes a rendu public le 13 mars un référé opportun pour l'exécutif. Elle recommande notamment de revoir certaines règles d'indemnisation.

Des modalités d'indemnisation « *inefficientes* », « *complexes* », « *inéquitables* ». C'est ce que pointe la Cour des comptes dans un référé adressé fin décembre au Premier ministre et publié... le 13 mars. Elle s'est notamment penchée sur l'activité réduite, qui permet de cumuler petit salaire et allocation chômage, et sur les droits rechargeables, des dispositifs déjà dans le collimateur de l'exécutif.

Sa recommandation sur une harmonisation des règles en activité réduite, qu'elle soit reprise ou conservée, ou, à défaut, une prise en compte de l'évolution des revenus en cours d'indemnisation, fait bondir Véronique Delaitre, permanente fédérale chargée des assistantes maternelles à la FGTA-FO. « Elles ne profitent en aucun cas d'un effet d'aubaine, si on voulait tuer la profession on ne s'y prendrait pas autrement », réagit-elle. La mobilisation lancée en novembre va se poursuivre.

chômage et que la ministre du Travail prétend qu'un demandeur d'emploi sur cinq gagnerait plus au chômage qu'en travaillant, réagit Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi. Cela renforce nos inquiétudes sur une réforme des règles d'indemnisation qui impacterait l'ensemble des demandeurs d'emploi sous prétexte d'équité. »

Dans ses recommandations, la Cour des comptes appelle aussi à renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi avec des moyens supplémentaires pour Pôle emploi, une revendication portée par FO.

L'exécutif pourrait dévoiler les premières pistes de sa réforme dès fin mars.

Clarisse Josselin

PREMIÈRES PISTES DE RÉFORME FIN MARS

« C'est un référé qui tombe opportunément quand l'État reprend la main sur la réforme de l'Assurance



© PASCAL SITTIER/REA

Statut des cadres : la négociation avance enfin

Après l'échec de mars 2018 et une nouvelle déception à l'issue de la séance du 24 janvier dernier (lire « L'inFO militante » n°3300), la négociation sur le statut des cadres a enfin pris bonne tournure ce 5 mars. FO-Cadres s'en félicite, « sans minimiser les obstacles à franchir avant d'aboutir ».

La délégation patronale a pour la première fois accepté d'ouvrir la discussion sur un large spectre de revendications. Parmi les critères retenus pour définir un cadre figurent ceux défendus par FO : le niveau de qualification et de diplôme, de responsabi-

lité, d'expertise et de complexité des tâches, le fait de manager, l'autonomie dans le travail, les compétences mises en œuvre.

FO VEUT UN ACCORD INTERPROFESSIONNEL

Les employeurs ont aussi accepté d'aborder la question des droits collectifs associés au statut. Il s'agit notamment du maintien de la prévoyance obligatoire, de la consolidation des minima salariaux conventionnels, de l'obligation d'une formation qualifiante pour le management et

de l'encadrement des forfaits-jours. Mais une question primordiale reste en suspens, souligne FO. La négociation débouchera-t-elle sur un accord national interprofessionnel (ANI)? Le patronat a préféré rester dans le flou sur ce point. La délégation FO a insisté quant à elle sur sa volonté d'aboutir à un accord en bonne et due forme. Pour FO-Cadres en effet, au moment où « le gouvernement entend déprotéger les cadres en voulant réduire leur droit à l'Assurance chômage, un engagement ferme sur la volonté d'aboutir à un accord protecteur de la part du Medef est indispensable ».

E. S.



La clause de non-concurrence

La renonciation à une clause de non-concurrence par l'employeur, afin de ne pas devoir payer la contrepartie financière qui y est attachée, ne se présume pas. Un petit rappel s'impose.

La clause de non-concurrence interdit à un ancien salarié, pendant une certaine durée après la fin de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle concurrente à l'activité de son ex-employeur.

C'est la seule clause inscrite dans le contrat de travail qui n'aura d'effet qu'après la rupture de ce dernier.

Cette clause doit être indispensable à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise, fixer une durée limitée (un à deux ans en général), l'activité professionnelle interdite (sans toutefois pouvoir empêcher le salarié de travailler), ainsi qu'une zone géographique précise (souvent cette dernière est inversement proportionnelle à l'activité interdite. Par exemple si l'activité professionnelle interdite est très limitée, la zone géographique peut être plus large). En échange de cette « *protection temporaire des intérêts de l'employeur* », le salarié perçoit une compensation pécuniaire.

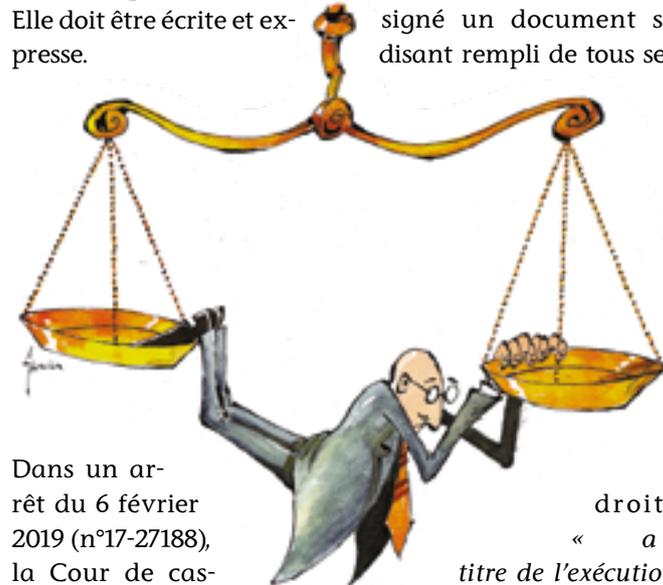
Parfois, au moment de la rupture du contrat de

travail, l'employeur peut vouloir renoncer à l'application de cette clause pour éviter de payer la contrepartie financière.

Cependant, cette renonciation doit être expressément inscrite dans la clause de non-concurrence.

Elle peut également être inscrite et signée par les deux parties dans un document à part.

Elle doit être écrite et expresse.



Dans un arrêt du 6 février 2019 (n°17-27188), la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler que la renonciation ne pouvait se déduire des différentes sommes accordées à un salarié.

En effet, en l'espèce le salarié avait obtenu, dans le cadre

CE QUE DIT LA LOI

La loi ne dit rien sur la clause de non-concurrence. C'est la jurisprudence qui a établi tant les conditions de validité de la clause que ses modalités d'exécution ou de renonciation.



d'une rupture conventionnelle, près de trois fois le montant de la somme qu'il aurait dû avoir et avait signé un document se disant rempli de tous ses

ont ensemble décidé d'écarter l'application de la clause de non-concurrence ».

Non, répond la Cour de cassation : « *La renonciation par l'employeur à l'obligation de non-concurrence ne se présume pas et ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque la volonté de renoncer.* »

Tant que la renonciation n'est pas expressément inscrite dans un document, les juges doivent la rejeter. La Cour de cassation avait déjà eu la même approche à l'occasion de la signature d'une transaction qui n'évoquait pas la clause de non-concurrence (Cass. soc., 27 février 2007, n° 05-43600).

Il est vrai qu'une clause de non-concurrence peut entraîner de graves conséquences pour l'avenir du salarié...

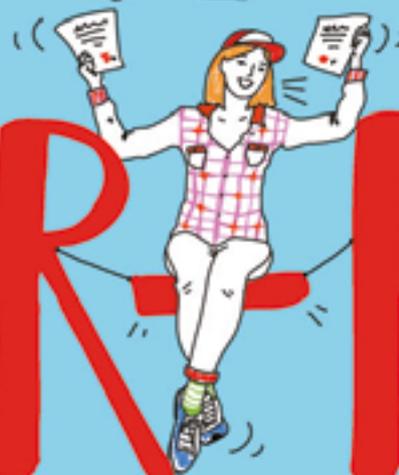
droits
« *au titre de l'exécution du contrat de travail ou du fait de la rupture conventionnelle de celle-ci, et plus généralement de toute relation de fait ou de droit ayant existé entre les parties* »; pour l'employeur, « *il est manifeste que les parties*

Secteur juridique

AUJOURD'HUI
COMME



HIER ET DEMAIN



L'UCR-FO

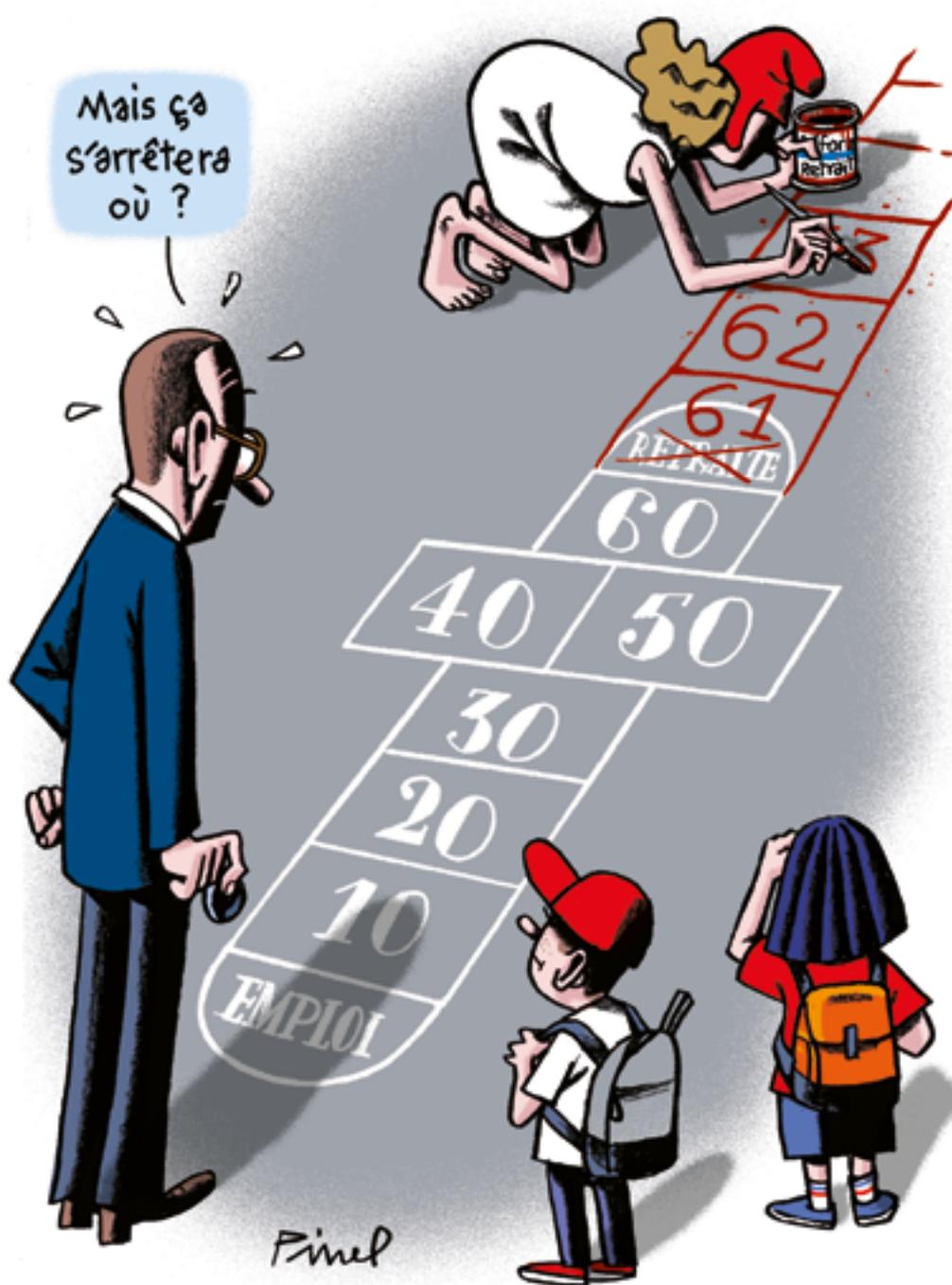
DÉFEND LES DROITS
DES RETRAITÉS



UCR FO

2019 : l'année de tous les dangers pour les retraites

Si les intentions du gouvernement restent floues, de nombreux indices indiquent que les futurs retraités ont tout à perdre de l'instauration d'un régime unique par points, eux qui ont déjà subi des baisses de leurs droits lors de précédentes contre-réformes.



Cela fait plus d'un an que le Haut-commissariat à la réforme des retraites reçoit régulièrement les interlocuteurs sociaux en réunions bilatérales pour préparer la transformation, voulue par le gouvernement, des 42 régimes existants en un régime de retraite unique par points. Un an qu'il sonde représentants syndicaux et patronaux mais qu'il ne dévoile rien de concret. Sur l'âge réel de départ à la retraite, le montant des futures pensions et sur bien d'autres chapitres, de nombreuses questions demeurent sans réponses (*lire p.12*). Le dernier rendez-vous en date a été l'occasion d'aborder l'épineuse question des régimes spéciaux et des catégories actives (*p.13*).

Force Ouvrière revendique le maintien des 42 régimes existants (*p.14*), alors que de nombreuses contre-réformes sont déjà venues réduire drastiquement les droits à la retraite des salariés du privé comme du public (*p.12 à 14*).

Françoise Lambert

Incertaines retraites

Beaucoup d'inconnues demeurent sur le système unique par points voulu par le gouvernement via une loi prévue fin 2019 ou début 2020, pour une application à partir de 2025. Les générations concernées, nées en 1963 et après, seraient perdantes.

- **Le montant futur des pensions ne serait pas garanti.** Avec le calcul des droits sur la carrière intégrale et non plus sur les vingt-cinq meilleures années ou les six derniers mois pour les fonctionnaires, les pensions pourraient chuter de près de 25%. Le taux de remplacement assuré par la première pension passerait de 73% à 53% du dernier salaire versé. En outre, aucune nouvelle ressource ne sera affectée aux retraites.

- **L'âge réel de départ pourrait augmenter.** La ministre de la Santé, Agnès Buzyn, a envisagé le 17 mars de « proposer un allongement de la durée de travail » lors des discussions avec les interlocuteurs sociaux

sur la « réforme générale » des retraites. « Après l'incitation à partir plus tard, c'est maintenant le recul de l'âge à nouveau qu'évoque Agnès Buzyn », a déploré sur Twitter Yves Veyrier, secrétaire général de FO. Pour Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO, l'instauration d'âges de départ différenciés en fonction de l'année de naissance introduirait « une rupture du contrat social intergénérationnel ». Le chef de l'État avait indiqué qu'il ne toucherait pas à l'âge légal de 62 ans. Mais avait été évoqué un âge pivot variable dans le temps (63 ans au début) pour pouvoir toucher une retraite complète. Ce qui remettrait en cause le slogan gouvernemental « un euro cotisé donnera les mêmes droits ».

- **Le statut des fonctionnaires serait remis en cause.** Le compte dédié aux cotisations retraite des fonctionnaires de l'État, le compte d'affectation spécial (CAS), disparaîtrait avec un régime unique par points. Cela acterait la fin du code des pensions civiles et militaires et du statut de la fonction publique.

- **Les pensions de réversion pourraient être diminuées** et leurs conditions d'obtention durcies.

F. L.

un immense

Des décrets Balladur de 1993 à la loi Touraine de 2014, salariés et retraités ont vu leurs acquis se réduire comme peau de chagrin.

En l'espace de vingt-cinq ans, plusieurs contre-réformes ont consacré une régression sans précédent des droits à la retraite. En 1993, la « réforme Balladur » met en place, pour les salariés du privé, un allongement

progressif de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein. La durée de cotisation passe de 37,5 ans à 40 ans entre 1994 et 2003, ce qui remet *de facto* en cause le droit à la retraite à 60 ans. Les paramètres de calcul de la retraite à taux plein sont aussi modifiés, avec un calcul sur les vingt-cinq meilleures années de carrière au lieu des dix meilleures. Cette extension de la période de référence a fait mécaniquement baisser le montant des pensions.



Contre-réformes : recul des droits des retraités

Enfin, la contre-réforme Balladur inscrit dans la loi l'indexation des pensions sur l'évolution des prix – celle-ci était déjà reconduite depuis 1987 via les lois de finances, en remplacement d'une revalorisation des retraites en fonction du salaire moyen, prévue par le code de la Sécurité sociale, qui était beaucoup plus favorable au pouvoir d'achat des retraités. Le nouveau mode d'indexation sur les prix devait initialement faire l'objet d'un test pendant cinq ans, mais il n'a jamais été revu.

En 1995, le gouvernement Juppé tente de remettre en cause les régimes spéciaux (cheminots, RATP, EDF...), mais le raz-de-marée des grèves et des manifestations, pendant près d'un mois, fait reculer les pouvoirs publics.

2003 : LES FONCTIONNAIRES DANS LE COLLIMATEUR

En 2003, c'est au tour des fonctionnaires d'être dans le collimateur du gouvernement. En dépit d'une forte mobilisation des salariés du public et du privé, François Fillon, à l'époque ministre du Travail, fait voter sa loi sur les

retraites en juillet 2003. Elle porte progressivement la durée de cotisation des fonctionnaires à 40 annuités, alignant leurs conditions d'obtention d'une retraite à taux plein sur celles du privé. La loi Fillon indique en outre qu'il convient de porter pour tous – public et privé – la durée de cotisations à 41 ans en 2012 (article 5), et l'exposé des motifs évoque un passage à 42 ans en 2020, sauf éléments nouveaux.

Comme dans le privé, les pensions des fonctionnaires sont désormais indexées sur les prix et non plus sur les salaires. Seule concession, la période de référence pour le calcul de la retraite des agents du secteur pu-

blic reste fixée aux six derniers mois de carrière.

La loi Fillon de 2003 met également en place un système de surcote et étend au secteur public la décote – un mécanisme qui a pour effet d'amplifier la réduction des pensions des salariés qui n'ont pas cotisé assez longtemps pour toucher une retraite à taux plein.

Seule « largesse » concédée par le gouvernement afin d'obtenir l'aval de la CFDT sur son projet, le dispositif des « carrières longues ». Celui-ci rend possible un départ avant 60 ans pour les salariés ayant commencé à travail-

Suite en page 14

Des régimes plus très spéciaux

Le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a abordé avec FO, le 4 mars, la question des régimes spéciaux et des catégories actives, ces salariés du secteur public qui partent à la retraite plus tôt en raison de la pénibilité de leurs fonctions. Dans un document de travail, le Haut-commissariat estime que « la mise en place d'un système universel de retraite permet de maintenir des dispositifs particuliers, dès lors que ces dérogations reposent sur des spécificités objectives qui justifient en droit au départ anticipé ». Une manière de désamorcer une éventuelle mobilisation des salariés concer-

nés sur un sujet explosif? Pourtant, le Haut-commissariat le reconnaît lui-même : les agents qui peuvent bénéficier d'un départ anticipé prennent bien souvent leur retraite plus tardivement. Les policiers, qui pourraient en théorie partir à 52 ans, le font en moyenne à 56,7 ans. L'âge de départ moyen des pompiers et des aides-soignants s'établit à 58,3 ans alors qu'ils pourraient en théorie partir à 57 ans. Une tendance qui s'explique par l'alignement de la durée d'activité des fonctionnaires et des salariés des régimes spéciaux sur celle du régime général, après les contre-réformes de 2003 et de 2008 (lire p.12 à 14). Ces salariés

doivent désormais travailler plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

« La manière dont la pénibilité va être abordée nous préoccupe. Nous revendiquons les mêmes conditions dans les secteurs public et privé, indique Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO. L'aide-soignant employé à l'hôpital public et celui travaillant dans un Ehpad privé devront avoir les mêmes conditions de départ. » Une préoccupation d'autant plus légitime que le compte pénibilité des salariés du privé a été littéralement vidé de sa substance, avec quatre critères de pénibilité subsistant sur les dix retenus initialement.

Françoise Lambert



Contre-réformes : un immense recul des droits des retraités

Suite de la page 13

ler très jeune (à 14, 15 ou 16 ans), à condition qu'ils aient une durée de cotisation de 40 à 42 ans.

À l'époque, le gouvernement vante une réforme destinée à « sauver le régime par répartition » face aux déficits engendrés par l'augmentation du nombre de retraités. La question du financement reste pourtant entière, car tout est conditionné à un transfert des cotisations chômage vers les retraites, dès que le chômage baissera en dessous de 5%. L'avenir viendra démentir cette hypothèse.

En 2008, en dépit d'une mobilisation initiée par FO et d'autres syndicats,

le gouvernement impose par décrets l'allongement progressif de la durée de cotisation de 37,5 annuités à 40 annuités dans les régimes spéciaux. À l'époque, FO estime que les contreparties, notamment salariales, négociées dans les entreprises concernées, sont insuffisantes.

La même année, le gouvernement confirme le projet, qui figurait dans la loi Fillon de 2003, d'allonger à nouveau la durée de cotisation : il décide de l'augmenter à 41 ans d'ici à 2012.

TRAVAIL SANS FIN ?

En 2010, la loi Woerth relève l'âge légal de la re-

traite de 60 à 62 ans. La mesure s'applique à tous (privé, public et régimes spéciaux). La borne d'âge pour obtenir une retraite à taux plein sans la durée de cotisation requise passe de 65 à 67 ans. Les nombreuses manifestations, de juin à novembre, avec jusqu'à plus de trois millions de personnes dans la rue, n'auront pas raison de ces nouveaux reculs. La loi est votée le 9 novembre 2010. Les gouvernements se succèdent mais la politique en matière de retraite ne change pas. En 2014, la loi Touraine inscrit l'allongement de la durée de cotisation dans la durée. La génération née en 1958 et les suivantes devront travail-

ler plus longtemps, puisque la durée de cotisation doit être progressivement augmentée, pour atteindre 43 ans en 2035.

Toutes ces contre-réformes sont venues dégrader les conditions de départ en retraite et les niveaux des pensions, sans vraiment résoudre la problématique du financement, mise en avant pour initier ces transformations. Aujourd'hui, le gouvernement indique que le financement n'est plus la question. C'est au nom de l'équité et de la lisibilité du système que se préparent de nouvelles atteintes aux droits et aux acquis des futurs retraités.

Françoise Lambert

RETRAITES : LES REVENDICATIONS DE FO

EXTRAITS DE LA RÉSOLUTION GÉNÉRALE DU CONGRÈS DE LILLE, AVRIL 2018

« Comme Force Ouvrière l'a démontré à chaque contre-réforme [NDLR, des retraites] par des propositions concrètes et réalistes, il est possible de trouver les financements nécessaires, tout en réintroduisant de la justice sociale en conservant, notamment, le cadre assurantiel et contributif. L'augmentation des cotisations ou la suppression des exonérations constituent des pistes efficaces. »
[...]

Le congrès « revendique pour tous l'arrêt du gel des retraites et des pensions, quel que soit le niveau de retraite, ainsi que l'arrêt de toutes les

règles pénalisantes appliquées en matière de revalorisation des retraites et pensions des secteurs privé et public. Au contraire, la revalorisation des retraites en fonction de la hausse des salaires est la seule façon de garantir une réelle solidarité entre les actifs et les retraités ».

« FO entend poursuivre ses actions pour défendre ensemble, public et privé, l'avenir de nos régimes de retraite et pensions. »
[...]

Le congrès « revendique le maintien de tous les régimes existants et refuse toute volonté de création d'un régime unique, destructeur de droits et de statuts ». [...] Le congrès exige « le retour à une loi de justice sociale, respectant le travail accompli, portant sur les retraites : retraite à 60 ans sur

les dix meilleures années pour le privé et maintien sur les six derniers mois pour le public ».

EXTRAIT DE LA RÉSOLUTION PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE

« La réforme systémique envisagée, par points ou comptes notionnels, même si elle respecte le principe de la répartition, n'a d'autre but que de faire supporter les risques par les assurés, renvoyés à de prétendus choix personnels. Au prétexte, notamment, de faire disparaître dans un système universel les différences liées au statut, cette réforme serait un pas de plus dans le "détricotage" des droits collectifs. »

NOUS SOMMES TOUTES DIFFÉRENTES
ET POURTANT UNE CHOSE NOUS RASSEMBLE :
LA DISCRIMINATION

30%

DES FEMMES AFFIRMENT AVOIR ÉTÉ
VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL
DANS LEUR VIE PROFESSIONNELLE

25%

JUSQU'À 25 % D'ÉCART DE SALAIRE ENTRE
LES HOMMES ET LES FEMMES

-42%

LES RETRAITÉES
PERÇOIVENT EN MOYENNE
UNE PENSION 42 %
INFÉRIEURE AUX HOMMES



44%

DES FEMMES ESTIMENT NE PAS
RETROUVER LEURS POSTES OU FONCTIONS
APRÈS LEUR CONGÉ MATERNITÉ

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

FO exige la même retraite pour tous

FO revendique le congé paternité d'un mois

FO combat toute forme de harcèlement

TOLÉRANCE ZÉRO CONTRE TOUTE DISCRIMINATION !

FO

Adhérez



Allemagne : les Länder accordent 8% d'augmentation en trois ans

Au terme d'une négociation salariale ponctuée de grèves massives, le syndicat de branche Ver.di et les États régionaux fédérés ont signé un accord dans la nuit du 2 au 3 mars. Au total, trois millions d'agents sont concernés.

Les salaires des 2,3 millions de contractuels de droit privé employés dans les services publics par les États régionaux fédérés allemands (Länder) augmenteront de 3,2% une première fois en 2019, puis une seconde fois en 2020 et de 1,4% en 2021. Cela dans quinze Länder sur seize, la Hesse n'ayant pas ratifié l'accord. Le

syndicat de branche Ver.di a également obtenu que l'accord soit étendu aux 800 000 fonctionnaires employés par les États régionaux. L'augmentation devra apporter au minimum 240 euros brut par mois. Elle peut donc atteindre plus de 13% pour certaines catégories, comme les aides-soignantes aujourd'hui si mal payées qu'environ 30 000 postes restent à pourvoir.

« LE MEILLEUR RÉSULTAT DEPUIS DES ANNÉES »

« C'est un résultat spectaculaire, le meilleur depuis des années », s'est félicité le dirigeant du syndicat, Frank Bisirski. Pour appuyer ses revendications, Ver.di a invoqué la hausse des recettes fiscales des Länder, passées de 254 à 312 milliards d'euros ces cinq dernières années et qui devraient at-

teindre 352 milliards d'euros d'ici à 2021. En avril 2018, Ver.di avait obtenu une augmentation de 7,4% sur trois ans pour les contractuels de l'État fédéral et des municipalités, augmentation également étendue aux fonctionnaires de ces deux niveaux de l'administration allemande.

L'accord de ce 3 mars est donc une seconde étape, d'autant plus appréciable pour le syndicat Ver.di que les Länder emploient à eux seuls environ 67% des 4,6 millions d'agents travaillant pour les services publics allemands (un total décomposé en 1,7 million de fonctionnaires et 2,9 millions de contractuels, soit 2 millions de moins qu'en 1991). Seules les missions régaliennes (défense, finances, police des frontières et criminelle, voies navigables, Affaires étrangères) entrent dans le budget de l'État fédéral. L'enseignement, la recherche, les services généraux de la police et de la justice, la santé, la fiscalité relèvent de la compétence des régions. Les disparités salariales entre agents contractuels d'un Land à l'autre, à travail égal, ne sont d'ailleurs pas rares.

Evelyne Salamero



Les agents des Länder en grève manifestaient le 26 février à Munich, à l'appel de Ver.di, pour peser sur la négociation salariale.

Réformes en France : FO dénonce le paradoxe bruxellois

« Le système français de protection sociale fonctionne bien par rapport au reste du monde. » C'est la Commission européenne qui le dit... Tout en encourageant le gouvernement à poursuivre ses réformes structurelles, en particulier celle des retraites et celle du système de santé, dénonce la confédération FO. Dans son rapport du 27 février sur l'avancement des réformes en France, Bruxelles presse aussi le gouvernement de préciser le

programme CAP 22 et de renforcer la concurrence dans les services. La confédération souligne « le paradoxe majeur du rapport, qui reconnaît l'efficacité du modèle social français tout en appelant à réduire le périmètre des services publics [...] », et met en garde le gouvernement français « contre le danger de ne pas entendre les revendications portées par les syndicats » (communiqué du 1^{er} mars). Le rapport s'inscrit dans le processus du Semestre européen, mis en

place en 2010 pour renforcer la coordination des politiques économiques et budgétaires des États membres de l'Union européenne, en vue toujours de « soutenir l'assainissement des finances publiques ». La France doit maintenant présenter son Programme national de réforme (PNR) 2019 avant le 30 avril. En mai, la Commission européenne rendra ses conclusions.

E. S.

Malaise social dans les stations de ski

Dans le secteur des remontées mécaniques, les accidents du travail n'ont jamais été aussi nombreux et les salariés sous pression selon FO, qui en appelle au gouvernement.

« **I**l n'y a jamais eu autant de revendications portant sur les conditions de travail et la reconnaissance professionnelle lors des AG, témoigne Éric Becker, secrétaire fédéral chargé des remontées mécaniques à FO Transports. C'est un sentiment de malaise profond qu'on ne connaissait pas dans notre secteur. »

Plusieurs préavis de grève ont été déposés par FO dans les stations de ski cette saison. Les revendications concernaient les salaires, mais aussi le respect de l'individu, notamment à Valfréjus. « Il y a largement plus d'accidents du travail et d'arrêts maladie cette année, ajoute-t-il. Avant, les gens venaient travailler en étant malade. Maintenant, ils s'arrêtent. C'est un signe. »

OBJECTIFS FINANCIERS

Il lie cette situation à la disparition des commissions santé

sécurité (CHSCT/CSSCT) et à une hausse de la pression sur le personnel. « La plupart des stations changent de fonctionnement, les directions sont de plus en plus autoritaires et il y a de nouveaux DRH qui appliquent les objectifs financiers, ajoute-t-il. Avec la mise en place des CSE, le dialogue social est en chute libre, on en a trop mis sur le dos des élus qui ne peuvent plus gérer. »

Décidé à taper du poing sur la table, Éric Becker a écrit fin février à quatre ministres (Transports, Intérieur, Travail et Logement) pour les rencontrer. Il revendique notamment la reconnaissance du caractère accidentogène de la branche pour un maintien automatique de la CSSCT. Il demande aussi au ministère de l'Intérieur de prendre un décret fixant les procédures pour le déclenchement des avalanches, afin de limiter les accidents.

Clarisse Josselin

LE CHIFFRE

1,883

Le nombre de personnes percevant le RSA s'élevait à **1 million 883 800** fin 2017, selon une étude de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) publiée le 7 mars 2019. Un chiffre en très légère baisse : 9300 de moins qu'en 2016 où ils étaient 1893100, soit une variation de quelque 0,5%, proche de la stagnation, bien loin d'une inversion de courbe. Pour cette même année 2017, le nombre de demandeurs d'emploi, avec ou sans activité, avait, lui, augmenté, selon Pôle emploi, de 147 600 personnes (+2,7%). Sans compter les personnes qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas comptabilisées comme chômeurs, dont le nombre a légèrement augmenté en 2017, en France métropolitaine et selon l'Insee, atteignant quelque 1,5 million de personnes. Quant aux bénéficiaires de minima sociaux en 2017, ils étaient, selon la Drees et en tenant compte des conjoints et enfants à charge, quelque 7 millions. Pour le seul RSA, le nombre d'allocataires ne baisse plus depuis début 2017. Bien au contraire.

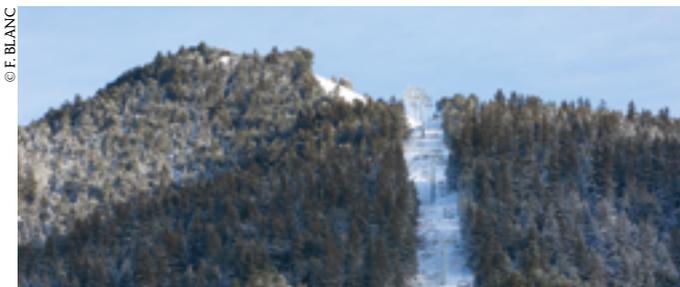
Michel Pourcelot

LE MOT

Cadrage

Cadrer est tout un art, même avec un objectif financier. Art qui s'exprime bien souvent dans la lettre de cadrage. Ainsi en est-il de celle utilisée par le gouvernement pour plomber le cercueil des négociations paritaires autour de la « réforme » de l'Assurance chômage fin février dernier. Elle annonçait la couleur, de l'argent surtout, l'exécutif demandant aux interlocuteurs sociaux de réaliser entre 3 et 3,9 milliards d'euros d'économies sur trois ans. Des chiffres qui, pris à la lettre, tenaient du carcan de papier, voire d'une camisole voulant forcer les négociations, ou même de la résolution de la quadrature du cercle, le mot « cadre » venant du latin *quadrus* signifiant carré, formation appréciée des légionnaires. Plus tard, le mot cadre a signifié bordures et limites, avant de déborder dans le domaine militaire, administratif (hors-cadre) et social, qualifiant une catégorie de salariés, souvent chargés d'en encadrer d'autres. Quant au cadrage de l'exécutif en question, ses lignes rouges ont abouti à un cadre noir.

M. P.



© F. BLANC

Égalité femmes-hommes : encore beaucoup de pain sur la planche

Si des avancées ont été obtenues améliorant la condition féminine, la lutte pour les droits des femmes, symbolisée par la journée internationale du 8 mars, est loin d'être terminée. Leurs salaires illustrent sa nécessité de manière flagrante.

En 2019, les salariées du privé et les fonctionnaires françaises (62% des effectifs de la fonction publique) sont toujours payées en moyenne de 23,7% à 26% de moins (selon les sources) que les hommes (l'écart est de 16% en moyenne dans l'Union européenne). Leur pension de retraite est en moyenne de 40% inférieure. Elles sont quatre fois plus nombreuses à travailler à temps partiel (30,7% contre 7,8%). Le 5 mars, le ministère du Travail a indiqué que 732 entreprises seulement avaient publié leur « Index de l'égalité hommes-femmes » sur les 1460, de plus de 1000 salariés, qui étaient légale-

ment tenues de le faire au 1^{er} mars (loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »). Plus d'une centaine parmi celles qui se sont exécutées sont « en alerte rouge », a déclaré la ministre du Travail.

L'INDEX : POUR FO, UN OUTIL À AMÉLIORER

Pour la confédération FO, ces résultats confirment que l'index est « un premier pas », mais qu'il faut « améliorer l'outil ». Elle demande notamment un « suivi » de sa mise en œuvre. Dès l'origine, elle avait émis des réserves sur la méthode de calcul, relevant le

risque qu'une partie des écarts demeurent invisibles.

L'index est calculé sur une échelle de cent points et sur la base de cinq critères : les écarts de rémunération sur un même poste de travail et à âge égal, les écarts des taux d'augmentation individuelle, les écarts de taux de promotion, la part de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, et la parité parmi les dix plus hautes rémunérations. En deçà de 75 points, les entreprises ont trois ans pour améliorer leur situation pour ne pas risquer une sanction financière (1% de la masse salariale au maximum). Elles ont donc droit à une marge d'inégalité de 25 points... Les entreprises de 250 salariés et plus ont jusqu'au 1^{er} septembre 2019 pour publier leur index et celles entre 50 et 250 salariés jusqu'au 1^{er} mars 2020. Les entreprises de moins de 50 salariés en sont dispensées.

Evelyne Salamero

Un 8 mars enthousiaste et déterminé à l'UD FO de l'Aveyron



Depuis plusieurs années, l'Union départementale FO de l'Aveyron célèbre la Journée internationale pour les droits des femmes. Cette année, l'idée était de privilégier des échanges d'expérience entre principales concernées. Béatrice Clicq, Marjorie Alexandre et Roxane Idoudi, secrétaires confédérales respectivement

chargées des secteurs de l'égalité, de l'international et du développement de l'organisation, ont rencontré, avec Hélène Dumas, responsable de la section FO de l'Afpa de Rodez, des jeunes femmes en formation pour devenir électricienne et peintre en bâtiment, des métiers trop souvent réservés aux hommes.

POUR UNE NORME INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Elles se sont ensuite réunies à l'UD avec une vingtaine d'autres militantes FO, déléguées syndicales, secrétaires de syndicats, de sections, conseillères prud'hommes... Quel que soit leur mandat, national, voire international, ou local, elles ont pu constater qu'elles se heurtent aux mêmes freins dans leur vie de militantes, à la maison, sur le lieu de travail et même dans l'organisation. Elles se sont réjouies du lancement de la campagne du mouvement syndical international en faveur d'une norme de l'OIT contre la violence sexiste et le harcèlement au travail.

E. S.

Ford-Blanquefort : oubliée la nationalisation provisoire ?

Le PSE est en cours et l'usine girondine Ford fermera ses portes cet été. Les 850 salariés ne décolèrent pas. Ils condamnent l'attitude du constructeur automobile mais aussi celle de l'État.

Choc, colère et incertitudes sur l'avenir... tel est toujours le quotidien des salariés de l'usine Ford (boîtes de vitesses) de Blanquefort en Gironde depuis l'annonce par Ford, le 25 février, de son rejet – pour la troisième fois – de l'offre de reprise de l'usine par le français Punch. De son côté, la Direction du travail et de l'emploi (via la Direccte) a accepté le 4 mars le PSE présenté par le constructeur automobile. Le site devrait fermer ses portes en août après quarante-sept ans d'existence. Pour les 850 salariés de l'usine et les milliers d'emplois indirects sur le bassin d'emploi, la fermeture de Ford rime avec une incertitude totale concernant l'avenir. La moitié environ des salariés devraient être licenciés, quelques dizaines seraient reclassés dans des usines environnantes, les autres pourraient bénéficier de mesures de préretraite. Pour les salariés et leurs syndicats, dont FO, qui luttent depuis dix-huit mois pour sauver les emplois et garantir la pérennité du site, l'arrivée de ce PSE reste donc un choc.



© SEBASTIEN ORTOLA/REA

De son côté, le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, salue un PSE de 165 millions d'euros qu'il qualifie de « *généreux* ». Ford accepterait aussi de consacrer 20 millions d'euros pour la réindustrialisation du site, se réjouit encore le ministre.

DE LA SOLITUDE DES SALARIÉS...

Cela ne fait pas oublier l'attitude cynique de Ford, qui a joué avec les nerfs des salariés et cela après avoir bénéficié de généreux soutiens financiers publics. Autour de « *150 millions en quarante-trois ans* », rappelait récemment FO qui dès l'annonce, en 2018, de la volonté de Ford de fermer le site stigmatisait cette décision comme « *scanda-*

leuse, méprisable, révoltante et exclusivement capitaliste ». Les organisations pointent aussi l'attitude de l'État. En décembre, le ministre de l'Économie s'était montré outré de l'attitude de Ford qui préférerait vendre le site plutôt que de s'investir dans une reprise, cela alors que l'État et plusieurs collectivités territoriales apportaient un soutien de plusieurs millions d'euros. Le ministre, qui affublait Ford de tous les noms d'oiseaux, envisageait alors la possibilité d'une nationalisation provisoire du site le temps de trouver un nouveau repreneur. Finalement, déplore FO, « *l'État a refusé de prendre des risques, de créer un précédent* » par une nationalisation.

Valérie Forgeront

MÉTALLURGIE

Accord salarial dans la bijouterie

FO Métaux a revendiqué une augmentation de 3% sur l'ensemble de la grille de la branche BJOP (Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles, activités rattachées). Les employeurs ont fini par accepter une augmentation de 1,9%, au 1^{er} mai 2019. La fédération FO « *se félicite de cet accord qui va améliorer le pouvoir d'achat des salariés de la branche* ».

EMPLOYÉS ET CADRES

FO demande la suspension de la privatisation de la FDJ

Pas moins de 60 000 emplois sont menacés par la privatisation de la Française des Jeux, dénonce la FEC-FO. Elle demande, soit le retrait de l'article 51 du projet de loi Pacte qui autorise Bercy à décider seul des mesures relatives à l'activité des jeux, soit que l'article garantisse le périmètre d'activité des casinos.

FINANCES PUBLIQUES

Grève réussie le 14 mars

L'appel à la grève lancé le 14 mars par FO, Solidaires, CGT, CFDT et CFTC a été suivi par 30% des agents des finances publiques. Le taux de mobilisation est monté localement à 50% pour défendre les droits des fonctionnaires et les moyens et missions de la DGFiP. Les pouvoirs publics envisagent de supprimer 30 000 emplois d'ici à 2022. Ils s'ajoutent aux 40 000 suppressions déjà subies depuis 2002. De nouvelles actions sont prévues.

Le groupe Rallye s'attaque à la restructuration de sa filiale Go Sport. Il a fait appel pour cela au cabinet Prospères, tristement connu pour impliquer les salariés dans la suppression de leurs propres emplois. FO organise la résistance.

« **O**n est prêts, on ne se laissera pas faire, prévient Laurence Labaurie, déléguée syndicale centrale FO chez Go Sport. Au moins, avec le témoignage des camarades déjà confrontés à Prospères, on sait où ils veulent aller. »

Le groupe Go Sport, propriété de la holding Rallye (Casino), est en pleine restructuration. La vente des magasins Courir, sa filiale la plus performante, a été finalisée début mars pour 283 millions d'euros. Il s'attaque désormais à l'enseigne Go Sport, déficitaire, qui emploie 1600 salariés.

Après Pimkie et Brice, Go Sport entre les griffes de Prospères

« Sur 88 magasins, 50 à 60 seraient dans le rouge, on attend les chiffres officiels, s'inquiète la DSC FO. Courir tenait le groupe, et sa vente a à peine couvert les dettes. » Le CE a déclenché un droit d'alerte en décembre 2018. Des fermetures de magasins et une restructuration des sièges sont envisagées. En quatre ans, 35 magasins ont déjà fermé. La section commerce de la fédération FEC-FO dénonce la « gestion hasardeuse de la direction ».

SAUVER L'EMPLOI ET L'ENSEIGNE

Le P-DG de Go Sport vient d'être remplacé par un membre du cabinet Prospères. Ce spécialiste du « retournement d'entreprise » a une stratégie bien particulière – déjà expérimentée chez Pimkie, Jules ou Eurodif – pour fermer des magasins et licencier. Il

incite les salariés à participer à des groupes de travail chargés de restructurer l'entreprise. Ils deviennent ainsi les acteurs de la suppression de leurs propres emplois.

Les réunions d'information, réservées aux seuls salariés en CDI, ont démarré le 5 mars, avant même l'information au CE et au CHSCT. Une entrave qui promet pour l'avenir du dialogue social. « On a distribué des tracts à l'entrée des réunions et alerté les salariés,

explique la DSC FO. Malgré tout, des gens se sont inscrits dans les groupes. Ils n'ont plus la parole depuis des années et ils ont l'impression de pouvoir agir sur leur avenir. Le pire, c'est que c'est du bénévolat, ça va se passer hors temps de travail. »

FO se prépare à la résistance et envisage une mobilisation. Avec l'appui de la CGT, elle mettra « tout en œuvre pour faire valoir les droits des salariés », et sauver l'emploi et l'enseigne.

Clarisse Josselin



© PASCAL SITTIER/REA

Air France-KLM : la leçon vient de la Hollande

Tension entre la France et les Pays-Bas. Fin février, l'État néerlandais a acquis 14% du capital d'Air France-KLM. Cela inquiète les salariés de la compagnie française. Pour tous les syndicats, dont FO (devenue le 11 mars dernier la première organisation à Air France à l'issue des élections professionnelles), il faut « garantir et renforcer la croissance d'Air France au sein du groupe AF-KLM dans un contexte de concurrence qui ne doit pas être faussée ». Alors que l'État français

détient lui aussi 14% de parts dans le groupe, ils craignent que l'investissement de l'État néerlandais pèse sur Air France.

« L'HEURE N'EST PLUS AU DÉSENGAGEMENT »

Pour Didier Dague, administrateur FO au conseil d'administration d'Air France, « la démarche interventionniste du gouvernement libéral néerlandais dans une Europe libérale » a pour but de « pouvoir influencer sur les futures

décisions stratégiques du groupe [...]. Il s'agirait de préserver les intérêts des Pays-Bas, tant pour l'aéroport de Schiphol (détenu à plus de 70% par l'État hollandais) que pour KLM ». Alors que le gouvernement français prône l'absence « d'interférence étatique nationale » dans la stratégie d'Air France, pour FO « l'heure ne devrait plus être au désengagement dogmatique de l'État [français, NDLR] mais à son soutien [à Air France, NDLR]. Sur ce point, l'exemple vient des Pays-Bas... »

Valérie Forgeront

La Cour de cassation a confirmé les jugements prud'homaux donnant raison à trois salariés et élus FO du site sarthois d'Hutchinson Automobile (groupe Total). La direction a été contrainte de prendre des engagements.

Le 20 février, la Cour de cassation donnait définitivement raison à trois salariés et élus FO du site d'Hutchinson Automobile, filiale à 100% du groupe Total, implanté à Sougé-le-Ganelon, dans la Sarthe. Cela leur a valu un combat de trois ans, durant lequel ils ont subi une véhémente campagne de dénigrement de la part de la direction, qui les accusait en substance de mettre en péril les emplois. Leur ténacité, ainsi que le soutien de l'union départementale de la Sarthe, dont la secrétaire générale

Hutchinson : les fruits d'un combat de trois ans

Sylvie Goulet a plaidé le dossier de bout en bout, plus l'appui de la Fédération FO de la Chimie ont payé. La direction a été condamnée à verser à chacun ce qu'ils demandaient, à savoir 3000 euros au titre de rappels de salaires. Surtout, ces décisions de justice désormais irrévocables peuvent faire jurisprudence pour les 357 autres salariés postés en équipe de l'entreprise.

LES CONSÉQUENCES DE L'ACCORD DE COMPÉTITIVITÉ DE 2015

L'objectif pour FO était de réparer autant que possible les conséquences d'un accord de compétitivité signé en mai 2015 par la seule CFDT. Celui-ci a entraîné une baisse de 7% du taux horaire des salariés postés. Simultanément,

l'accord a augmenté de 11% le taux horaire des 180 salariés non postés, selon l'adage bien connu « diviser pour mieux régner ». En échange, la direction s'était engagée à ramener des lignes de production délocalisées en Roumanie et en Pologne. Mais trois ans et demi plus tard, les lignes du site sarthois ne fonctionnent que partiellement alors que celles de Pologne et de Roumanie tournent à plein, dans des usines flambant neuves. Entre-temps, l'entreprise a largement bénéficié du CICE.

Ce 18 mars, au terme d'une âpre négociation, la direction s'est résolue à s'acquiescer de la moitié de son dû sous forme d'un crédit d'heures de 372 heures pour tous les salariés postés en équipe. Elle a également accepté de renoncer à une clause de mobilité interne,



Distribution de tracts aux portes d'Hutchinson Automobile. Au centre, Sylvie Goulet, secrétaire générale de l'UD FO de la Sarthe, entourée de deux militants FO.

au vu du tollé qu'avait soulevé l'annonce de cette mesure auprès du personnel et de l'ensemble des organisations syndicales qui, cette fois, ont rejoint FO sur sa position de refus. La direction s'est enfin engagée à concrétiser les investissements prévus sur le site sarthois.

Evelyne Salamero

Plates-formes : une jurisprudence favorable aux travailleurs

Après quatre mois de délibération, le conseil de prud'hommes de Paris n'est pas parvenu à se prononcer, le 11 mars, sur sa compétence à requalifier en salariat la relation entre neuf chauffeurs VTC et la plate-forme Uber. L'affaire a été renvoyée en départage, pour être tranchée ultérieurement par un juge professionnel. La décision est d'importance car les prud'hommes sont la seule juridic-

tion apte à traiter des litiges entre employeur et salarié. S'ils s'estimaient compétents, les conseillers auraient reconnu de fait l'existence d'une relation de salariat. Pour les indépendants, les affaires se jugent au tribunal de commerce. Cependant, ces derniers mois plusieurs décisions de la Cour de cassation, de la cour d'appel et des prud'hommes ont reconnu l'existence d'un lien de subordination entre des travailleurs et des plates-formes nu-

mériques. Le 4 mars, les prud'hommes de Paris ont ainsi requalifié en CDI les contrats de deux anciens coursiers à vélo de la plate-forme Take Eat Easy. L'entreprise, qui les rémunérait comme travailleurs indépendants, a été condamnée à des rappels de salaires et des dommages et intérêts. FO, qui soutient les travailleurs des plates-formes, a salué cette décision, appelant « à la requalification de toute relation de travail déguisée ».

Clarisse Josselin

CE QU'ON A GAGNÉ



Sécurité sociale

Code du Travail **Statuts**

Assurance Chômage

Salaires Conventions collectives

Médecine du travail **Congés payés**

Assurance maladie Temps de travail

Délégués du personnel **Retraites**

Salaire minimum

NE LE PERDONS PAS !

Avec FO,

ENSEMBLE pour se faire ENTENDRE !

Les idées sociales de la Résistance



Dès 1940, les syndicalistes furent parmi les premiers à s'organiser dans la Résistance. Leur présence fut fondamentale dans la rédaction du Programme du Conseil national de la Résistance et a influencé la pensée des mouvements de la résistance intérieure.

« 1. Le syndicalisme français doit être anticapitaliste et, d'une manière générale, opposé à toutes les formes d'oppression des travailleurs. Les féodalités économiques défaits que n'importe quel homme politique, si taré soit-il. »² Juste cinq mois après la défaite, ce sont les militants syndicaux qui vont grandement renforcer les rangs d'une résistance politique numériquement faible et fractionnée. Ils vont aussi y insuffler leurs idéaux, repris dans les programmes des plus importants mouvements comme « Défense de la France », « Mouvement de Libération nationale », « Libérer et Fédérer », « Franc-Tireur », ainsi que par le « Comité général d'études », créé en avril 1942 par Jean Moulin. Ces idées apparues dès l'hiver 1940, mûrement réflé-

chies dans les combats de l'ombre, seront largement reprises dans la deuxième partie du Programme du Conseil national de la Résistance (CNR) : « II – Mesures à appliquer dès la libération du territoire ». Quatre-vingts ans plus tard, elles sont plus que jamais d'actualité.

Christophe Chiclet

1. Belin vivra clandestinement dans Paris d'août 1944 à octobre 1947, puis il s'exilera en Suisse jusqu'en 1949. Avec Dumoulin, Delmas, Froideval et autres collobos, ils seront peu ou prou inquiétés à la Libération.

2. Voir « Circulaire de la CGT à ses militants pour reprendre le contact », « Manifeste des syndicalistes français, novembre 1940 », in H. Michel, B. Mirkine-Guetzévitch : « Les idées politiques et sociales de la Résistance », PUF, col. Esprit de la Résistance, 1954.

Dès le début du mois de juillet 1940, la minorité réformatrice de la CGT, regroupée depuis la réunification de 1936 autour du journal *Syndicats*, dirigé par René Belin, passe avec armes et bagages à la collaboration la plus veule. Belin est le premier ministre du Travail de Pétain et signe de sa propre main le décret de dissolution de la CGT et de la CFTC le 9 novembre. Belin et ses amis¹ vont participer à la Charte du travail, promulguée le 4 octobre 1941, organisant le monde du travail sur le modèle fasciste italien. Mais dès le 15 novembre 1940, trois dirigeants de la

CFTC et neuf de la CGT, ex-confédérés (qui ne seront rejoints par les ex-unitaires qu'après l'attaque nazie contre l'URSS en juin 1941), publient le manifeste « Résistance syndicale », en six points. Pas assez connu, ce texte est pourtant primordial dans l'histoire économique et sociale de notre pays, jusqu'à aujourd'hui :

LE CONSEIL NATIONAL DE LA RÉSISTANCE

Le CNR est né le 27 mai 1943 pour fédérer les nombreux mouvements de la résistance intérieure, sous la houlette de la France Libre dirigée par le général de Gaulle. Son président était Louis Saillant (1910-1974), responsable éminent de la CGT et proche de Léon Jouhaux jusqu'en 1947. Le programme du CNR, adopté le 15 mars 1944, a constitué la base du système social français depuis 1945, base qui a été par la suite systématiquement attaquée par le patronat et les différents gouvernements.

Cadre et militant FO, il veut remettre l'humain au centre

Youssef Dahri, 48 ans, est directeur des projets de développement Afrique/Moyen-Orient pour Club Med et délégué central FO.

L'ancien moniteur de tennis se bat pour améliorer le pouvoir d'achat, les conditions de travail des salariés et les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise.

Entré au Club Med en 1992 comme G.O (pour Gentil Organisateur) tennis dans un village-vacances de Côte d'Ivoire, Youssef a profité de l'ascenseur social revendiqué par l'entreprise. Il est devenu chef de village, DRH pour la zone Afrique puis chef de produit. Depuis 2017, il est directeur du développement. Sa mission : chercher de nouveaux sites d'implantation en Afrique et au Moyen-Orient.

Sympathisant de FO, « le syndicat le plus proche des salariés au Club Med », il a pris sa carte en novembre 2016. « La politique sociale et RH de l'entreprise me froissait, explique-t-il. Le management a toujours été basé sur le rapport humain et l'ascenseur social, mais aujourd'hui cette philosophie se fissure. Il y a de nouveaux acteurs à la direction qui ne sont pas issus du terrain. J'ai adhéré à FO pour remettre de l'humain au cœur du business. On doit être les garants d'un équilibre entre le business et le social, au profit de l'entreprise comme des salariés. »

DANS LES VILLAGES FO SE BAT POUR UNE ÉQUITÉ DES STATUTS

FO, implantée au Club Med depuis près de trente ans, a confirmé sa première place en mars 2018 avec 49,5% des voix. À l'issue de ce scrutin, Youssef a été désigné DSC. Les revendications du syndicat portent avant tout sur la rémunération. « Dans le cadre des NAO, les augmentations sont individuelles et au mérite, dénonce Youssef. Nous demandons depuis des années une hausse générale des salaires qui compense au



© F. BLANC

moins l'inflation. » FO demande également une prime d'intéressement, faute de participation, et la revalorisation des salaires en agence.

Dans les villages, qui emploient la majorité des salariés (sportifs, cuisiniers, puéricultrices, thérapeutes...), FO se bat pour une équité des statuts et de meilleures conditions de vie et de logement. Le syndicat souhaite aussi que tous les salariés des villages puissent de nouveau bénéficier, comme par le passé, d'une mobilité globale dans le monde entier pour voyager mais aussi évoluer. Club Med possède 18 villages en France et emploie 4000 salariés, mais l'effectif peut monter à 7000 personnes avec les saisonniers. Ces derniers sont arrivés massivement dans les villages montagne pour les cinq mois de la saison d'hiver.

« On les accompagne pour les démarches administratives, l'accès à la protection sociale, poursuit le délégué central. On leur a aussi obtenu des forfaits de re-

montées mécaniques à 100 euros pour la saison, pour qu'ils puissent en profiter eux aussi. Et on encourage les syndicats des autres structures de vacances à s'inspirer de ces pratiques. »

D'ailleurs, lorsque le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, est venu en Savoie mi-février pour rencontrer des saisonniers et échanger sur les conditions de travail, de logement et de rémunération, Youssef était à ses côtés.

Le Club Med a été racheté en 2015 par le conglomérat chinois Fosun tourisme (Cirque du Soleil, Thomas Cook...). Ce dernier vise une montée en gamme, loin de l'image véhiculée par le film « Les Bronzés ». Les villages vieillissants, éloignés du nouveau standing, sont condamnés. « Notre crainte, c'est le sort des salariés de ces sites », explique Youssef. Et même si le cœur de l'activité est européen, il redoute également que le centre de décision soit un jour transféré en Chine.

Clarisse Josselin