

inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

PAS D'INCERTITUDE DANS NOS REVENDICATIONS



Finiel



p. 4 à 8



p. 11 à 14



p. 21

//// ACTU (pages 4 à 8)

Questions de rentrée

- Plan de relance : nouvelles aides publiques aux entreprises, sans condition, contrôle ni sanction?
- Pas de trêve estivale pour la casse sociale.
- Télétravail : FO pousse toujours vers un ANI.
- Indemnisation de l'activité partielle et du chômage : deux pas en avant, un pas en arrière.
- Fonction publique : un ministère à part entière mais pas d'annonce de hausse des salaires.

//// DROIT (page 9)

- Désignation du délégué syndical : qui choisir?

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- Emploi des jeunes : comment éviter une génération sacrifiée?

//// INTERNATIONAL (page 16)

- Brexit : quatre ans plus tard.

//// NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 20)

- Automobile : quand le « made in China » nuit aux emplois sur le territoire.
- Camaïeu : la mobilisation sauve des emplois.
- Faurecia Intérieur Industrie : FO refuse que les salariés payent pour la direction.
- Courtepaille : le fonds d'investissement en accusation.
- Peugeot Japy : l'appel à PSA.

//// CONSOMMATION (page 21)

- Rénovation énergétique : la lutte continue contre les fraudes.

//// HISTOIRE (pages 22 et 23)

- Et l'école devint obligatoire.
- Militant de la première heure, Louis Blanc nous a quittés.

FO militante, 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 *FO Hebdo*. Directeur de la publication : Yves Veyrier. Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama. Rédaction en chef : V. Forgeront.

Rédaction :
C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot, E. Salamero.
Secrétariat de rédaction/maquette/photos :
F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher.
Conception de la maquette : V. Pfohl.
Ont également contribué à ce numéro :
C. Chiclet, E. Hiesse.

Abonnements : V. Rigaut. Tél. : 01 40 52 82 33.
Imprimé par RPN, Livry-Gargan.
Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal septembre 2020.
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

L'éditorial d'Yves Veyrier
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

FO

PLAN DE RELANCE : PAS DE RELÂCHE POUR L'ACTION SYNDICALE!

Cette période de rentrée à la fois sociale, économique et scolaire est chargée d'incertitudes, d'inquiétudes pour nombre de salariés et leurs familles, à la fois quant au risque sanitaire bien sûr, mais aussi sur les conditions de reprise de son travail avec le port du masque généralisé, et, pour beaucoup, face au risque de perdre son emploi, de ne pas le retrouver ou de l'avoir déjà perdu, notamment quand on était déjà en situation précaire.

Tout au long de l'été, nous avons veillé et sommes intervenus en appui à nos syndicats quand nous étions alertés d'annonces de suppressions d'emplois. Pas seulement dans les grands secteurs et entreprises – dans l'aérien, l'aéronautique, l'automobile notamment – mais aussi quand de plus petites entreprises, des sous-traitants, étaient concernés.

Nos unions départementales sont en appui des salariés qui les saisissent en cas de procédures de licenciements individuels, face auxquelles la nécessité d'un contrôle strict demande que les missions et moyens de l'inspection du travail soient renforcés en ce sens.

Nos positions ont été constantes, appelant à préserver l'emploi en soumettant les aides publiques à la condition de l'interdiction à la fois des licenciements et du versement de dividendes aux actionnaires.

Lorsque nous avons rencontré le Premier ministre et ses principaux ministres de l'Économie, de l'Industrie, du Travail, de la Santé, de l'Écologie, le 17 juillet, nous avons déposé et défendu une « note revendicative »¹ complète, rappelant que la relance ne pouvait conduire à opposer les salaires à l'emploi. Nous avons constamment soutenu la nécessité du maintien des rémunérations à 100% en situation de chômage partiel, contesté le blocage du Smic comme du point d'indice dans la fonction publique.

Nous félicitant, *a contrario*, du résultat obtenu par l'action syndicale dans le secteur de la santé, nous n'avons eu de

cesse d'appeler à un plan de reconsidération et de revalorisation des emplois (salaires, carrières, conditions de travail) de la « deuxième ligne », du commerce, dont les caissières, de la distribution, transporteurs, manutentionnaires, aux services à la personne, à domicile notamment, en passant par les salariés de la sous-traitance, en particulier du nettoyage-propreté, sans oublier les agents des services publics.

Nous avons prévenu enfin : pas question qu'à cette situation s'ajoute le retour du projet de réforme des retraites et du système universel par points. Notre détermination demeure intacte!

Alors que le gouvernement vient de présenter un « plan de relance », qu'il soit dit qu'il n'y aura pas de relâche pour l'action syndicale !

**« La relance ne peut
conduire à opposer
les salaires à l'emploi »**

Nombre de salariés se sont tournés et se tournent vers les syndicats FO ou nos représentants dans les départements. Mettons l'accent sur les réunions syndicales. La confédération réunissait sa Commission exécutive le 2 septembre² et réunira son Comité

confédéral national les 23 et 24 septembre. Des congrès et assemblées générales de fédérations et d'unions départementales sont programmés. Il est essentiel que nos syndicats et sections syndicales réunissent leurs propres instances, leurs adhérents, les tiennent informés, établissent, fassent connaître et portent leurs revendications et leurs actions. C'est ainsi que nous serons à même de rassembler plus largement les salariés sur les revendications et les mobilisations que nous estimerons nécessaires.

1. Cette note revendicative est en ligne sur le site FO :

www.force-ouvriere.fr/12685

2. La déclaration issue de la Commission exécutive du 2 septembre est consultable sur le site FO :

www.force-ouvriere.fr/12660

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

Questions de rentrée

Les effets de la crise pèsent sur cette rentrée. Alors que les plans sociaux se multiplient, le gouvernement compte sur son plan de relance pour booster l'emploi et plus largement l'économie. Tandis qu'entrent en vigueur des protocoles sanitaires drastiques tant en entreprise qu'à l'école, l'exécutif parie sur la « responsabilité » des entreprises auxquelles il accorde de nouvelles aides, toujours sans condition, contrôle ni sanction. Un sujet qui fâche FO, tout comme la non-réactivation des règles de 2017 pour l'Assurance chômage ou le non-abandon du projet de réforme sur les retraites.

Plan de relance : nouvelles aides publiques aux entreprises, sans condition, contrôle ni sanction ?

Présenté le 3 septembre, le plan de relance de 100 milliards d'euros sur deux ans, dont 40% financés par des crédits européens, est axé sur l'emploi (160 000 créations visées en 2021), la compétitivité et (pour 30 milliards d'euros) sur la transition écologique. Ce plan, qui

s'intégrera au projet de loi de finances pour 2021, aura un impact sur les comptes publics mais, assure le gouvernement, la dette due à ce plan devrait « être pratiquement résorbée à partir de 2025 ». FO met en garde le gouvernement contre la tentation de prendre des « mesures d'austérité sur les ménages ».

Le patronat a salué ce plan...

Le volet cohésion sociale et territoriale (35 milliards d'euros) prévoit des mesures pour l'emploi et la formation (pour 15 milliards d'euros), telle l'activité partielle de longue durée (ARME) ou encore le plan jeunes, lequel offre des primes à l'embauche pour les entreprises. Celles-ci bénéficieront aussi d'une baisse (20 milliards d'euros) des impôts de production. Cela profitera pour 26% aux grandes entreprises. Par ailleurs, l'État aidera encore financièrement les entreprises pour les relocalisations, leurs efforts pour « décarboner » leurs activités ou encore, via de nouveaux prêts garantis, pour renforcer leurs fonds propres... Le patronat a salué ce plan d'aides, sans contreparties. La confédération, elle, « conteste que l'ensemble des aides [...] ne soient pas contrôlées et

conditionnées aux non-licenciements ». L'histoire récente a montré que des entreprises n'hésitent pas à délocaliser et à supprimer des emplois tout en percevant des aides publiques. Pour FO, il est donc « indispensable » de prévoir « des dispositifs de contrôle et de sanction ».

V. F.

Le travail et la s

Le 1^{er} septembre, en pleine recrudescence de la Covid-19, les enfants sont retournés à l'école et la plupart des salariés dans leurs entreprises (avec obligation du port du masque), y compris les personnes vulnérables pour lesquelles le télétravail, qui n'est plus la norme, est préconisé. La négociation actuelle sur le sujet entre interlocuteurs sociaux, où FO réclame un nouvel ANI,



Pas de trêve estivale pour la casse sociale



pourrait s'amplifier à la rentrée. Dans son discours du 14 juillet, le chef de l'État avait évoqué « entre 800 000 et un million de chômeurs de plus à l'horizon du printemps 2021 ».

Si en août les plans sociaux ont ralenti du fait des congés, leur nombre n'a cessé d'augmenter jusqu'à mi-juillet, selon le ministère du Travail. Du 1^{er} mars au 16 août, 326 PSE ont été enregistrés pour environ 49 000 suppressions de postes envisagées, c'est le triple de l'an dernier. S'y ajoutent 2 700 petits licenciements collectifs (moins de 10 salariés). En revanche, aucune relocalisation de production en vue, malgré les annonces en ce sens de l'exécutif.

Un millier d'emplois supprimés chez Hop!, 500 chez Camaïeu, Courtepaille en redressement judiciaire... La casse sociale a continué de frapper de nombreux secteurs économiques cet été et le phénomène

Hausse de la précarité à Pôle emploi

Le chômage explose. Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (sans aucune activité) dépasse toujours les 4 millions de personnes (4 046 600). La baisse de 4,1 % enregistrée en juillet par la Dares est un leurre : en parallèle, le nombre de chômeurs ayant exercé une activité réduite (catégories B et C) a augmenté (+129 400). Pour absorber ces nouveaux inscrits et accompagner les jeunes, la ministre du Travail avait annoncé le 30 août 2 800 recrutements à Pôle emploi en CDD et CDI d'ici fin 2020. Fabien Milon, DSC FO, exige des embauches en CDI : « Proposer la précarité pour résorber la précarité, ce n'est pas possible. »

C. J.

Agenda social : surchargé et concentré sur l'emploi

Les thèmes inscrits par l'exécutif dans l'agenda social 2020-2021, à la suite de la conférence sociale qui s'est tenue le 17 juillet, sont abondants. « Tout est à nouveau sur la table d'ici fin 2020 », indique le secrétaire confédéral Michel Beaugas. Au menu : télétravail, santé au travail, plan jeunes, plan de relance, restructuration des branches professionnelles... Le gouvernement, qui annonce une nouvelle conférence sociale en octobre, a inscrit aussi la question des conditions de travail des seniors et le financement de la protection sociale. Le COR devra réaliser des projections sur le financement des régimes de retraite avant une prochaine concertation, au CESE.

Des sujets qui fâchent

À l'agenda aussi, la création d'une branche autonomie. Mais par la loi du 7 août sur la dette sociale, une cinquième branche de la Sécurité sociale consacrée à l'autonomie a été créée. FO a dit son regret d'une telle « précipitation » et de « l'absence » de débat de fond. Dans cet agenda social, plusieurs thèmes sont porteurs de frictions. C'est le cas de l'Assurance chômage et des retraites. Si des mesures de la réforme de l'Assurance chômage sont décalées à 2021, soit un « recul » du gouvernement, se félicite FO, la réforme n'est pas annulée et la totalité des droits des demandeurs d'emploi issus de la convention signée en 2017 n'a pas été rétablie. Quant au projet retraites, il est repoussé à 2021, mais la réforme « se fera avant la fin du quinquennat », martèle le gouvernement. La confédération FO demande toujours « l'abandon » du projet.

V. F.

Santé : rude programme pour la rentrée

se montre d'autant plus nécessaire. Le gouvernement a publié des protocoles sanitaires au dernier moment.

Des soignants « très fatigués »

Côté scolaire, la FNEC-FP-FO (Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle), a réagi le 1^{er} septembre en étant la seule organisation à exiger le retrait

d'un protocole « dit sanitaire », qui « ne protège personne ». En renvoyant sa mise en œuvre « à l'échelon local », c'est « un outil de territorialisation et de déréglementation », s'insurge la fédération. En cette rentrée, on retrouve les problèmes de moyens et d'effectifs chez les soignants, déjà « très fatigués », selon le secrétaire général de FO-SPS, Didier Birig, qui a alerté : « Les avancées obtenues au Ségur de la santé ne sauraient cacher leur détresse. »

M. P.

Questions de **rentrée**

Indemnisation de l'activité partielle et du chômage : deux pas en avant, un pas en arrière



© MARTA NASCIMENTO/REA

Le mécanisme d'activité partielle « *exceptionnel et massif* » mis en place par l'exécutif au début de la crise sanitaire pour lutter contre la casse sociale semble avoir fait son temps. Un décret du 30 août res-

serait un dispositif d'activité partielle de longue durée couplé à des engagements sur le maintien de l'emploi. C'était une revendication de FO. Quant aux règles de l'activité partielle classique, elles sont prolongées jusqu'en

septembre, avec des spécificités pour les plus vulnérables la possibilité d'en bénéficier pour raisons de santé. « *On met l'économie avant la santé* », dénonce Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de l'emploi. Le recours à l'activité partielle a également cessé au 1^{er} septembre pour les salariés du particulier employeur et les assistants maternels.

En parallèle, l'exécutif a mis en place fin

novembre, avec des spécificités pour les secteurs les plus sinistrés.

Quatre mois d'activité pour recharger les droits

En matière d'Assurance chômage aussi l'exécutif souffle le chaud et le froid. Il a annoncé le report de la réforme, mais sans rétablir pour autant les règles de la convention de 2017, comme le revendique FO sans relâche. « *Le pire scandale, c'est de maintenir quatre mois d'activité au lieu d'un pour recharger les droits*, poursuit Michel Beaugas. *Cela prive d'indemnisation tous les précaires et les saisonniers, c'est complètement incompréhensible.* » Ce rétropédalage n'est pas non plus rétroactif. Le retour à quatre mois d'activité au lieu de six pour ouvrir des droits ne bénéficiera qu'aux personnes ayant perdu leur emploi à partir du 1^{er} août 2020.

Clarisse Josselin

Télétravail : FO pousse toujours vers un ANI

Lancées en juin, les réunions paritaires sur le télétravail ont repris le 2 septembre, après que le dernier protocole sanitaire en entreprise du ministère du Travail a rappelé, le 31 août, qu'il « *participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2* ». FO, comme les autres organisations syndi-

cales, demande toujours un ANI mais le patronat penche sans surprise pour l'échelon de l'entreprise. Pour la secrétaire confédérale chargée du numérique, Béatrice Clicq, « *tout le monde est d'accord pour que la situation sur le terrain soit prise en compte* », mais « *il faut d'abord un cadre au niveau*

interprofessionnel, puis à celui de la branche et ensuite en entreprise, car les métiers sont différents ». Autre argument pour un nouvel ANI, le précédent, et unique, date de 2005 : « *Les situations exceptionnelles n'y étaient que mentionnées, la situation que l'on a connue au printemps a bien montré qu'un cadre*

minimal était nécessaire, notamment dans les TPE, où la représentation syndicale est moindre. » Et d'ajouter que « *l'ouverture de négociations serait une bonne chose pour le paritarisme* ». Plusieurs rencontres sont prévues pour le mois de septembre, dont la prochaine le 11.

M. P.

Les accords de performance collective se multiplient

Fruits des ordonnances Travail de 2017, les accords de performance collective (APC) peuvent être conclus pour « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi », stipule le Code du travail.

Si, dès le départ, l'APC a eu plus de succès que les précédents accords de maintien de l'emploi, car plus « attractif pour les responsables d'entreprise », comme le constate un rapport du comité d'évaluation des ordonnances Travail, publié par France Stratégie fin juillet, la crise sanitaire a favorisé le recours à ce type d'accords.

Négociations « dos au mur »

Fin mars 2019, soit un an et demi après sa création, on comptait 142 signatures

d'APC. En juin dernier il y en avait 371, soit 229 de plus en deux mois.

« Il faut bien comprendre que souvent on ne donne comme alternative aux syndicats qu'un PSE ou des plans de départ, ce sont des négociations dos au mur où il faut choisir entre des licenciements massifs ou un APC », déclarait Yves Veyrier dans *Les Échos* du

4 juin, dénonçant « cette doctrine qui consiste à vouloir réduire absolument le coût du travail en cas de crise alors qu'il existe d'autres options ». Et de souligner : « La réponse doit être globale et pas au niveau de chaque entreprise, le véritable enjeu c'est la relocalisation de certains secteurs. »

Evelyne Salamero



© JEAN-CLAUDE MOSCHETTI/REA

Reconnaissance de la Covid-19 en maladie professionnelle : toujours pas de décret

Le décret fixant les conditions dans lesquelles la Covid-19 pourra être reconnue comme maladie professionnelle n'a toujours pas été publié, bien qu'annoncé comme

imminent depuis fin juillet. À ce stade, le projet de décret ne couvre pas l'ensemble des salariés ayant continué à travailler en présentiel pendant le confinement, mais seulement ceux du secteur de la santé.

De plus, la Covid-19 ne serait reconnue maladie professionnelle que dans les cas ayant nécessité un placement sous respirateur ou ayant entraîné le décès, ce qui exclut de fait de nombreux salariés moins gravement atteints mais souffrant malgré tout de séquelles.

Un projet insuffisant

Le gouvernement répond « très partiellement » à la revendication de FO de voir la Covid-19 inscrite au tableau des maladies pro-

fessionnelles, constatait la confédération le 9 juillet. Elle revendique aussi que, pour les secteurs considérés comme essentiels, la prise en charge de la Covid-19 en maladie professionnelle s'applique durant toute la durée de la crise sanitaire, au-delà de la période de confinement. Sans attendre la parution du texte définitif, l'Assurance maladie a ouvert un formulaire de déclaration en ligne reprenant les critères du projet de décret.

E. S.



© DENIS/REA

Fonction publique : un ministère à part entière mais pas d'annonce de hausse des salaires

Les agents publics abordent-ils cette rentrée sociale avec la satisfaction d'avoir été entendus sur le plan de leur revendication salariale? Du tout. Le rendez-vous salarial du 24 juillet s'est soldé par un nouvel échec.



© MARTIN BARZILAI/HAYTHAM-REA

FO-Fonction publique, soit l'Union interfédérale FO des Fonctionnaires (regroupant agents de l'État, de l'hospitalière et de la territoriale), résumait la situation le 24 juillet : « *Pas de revalorisation générale des traitements et salaires, donc maintien du gel de la valeur du point d'indice. [...] c'est inadmissible!* » Et de constater que « *rien ne change, à part la perte continue du pouvoir d'achat des fonctionnaires* ». Le rendez-vous salarial, qui devait se tenir le 7 juillet, avait été annulé pour cause de remaniement ministériel. Il s'est donc tenu le 24 juillet, présidé par Amélie de Montchalin, fraîchement nommée ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Pour cette première rencontre avec la ministre à part entière de la Fonction publique, FO a rappelé la nécessité d'« *engager de véritables négociations salariales dans les trois*

versants de la fonction publique. Cela commence par la revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice, a minima sur l'inflation, sans oublier le rattrapage des pertes subies depuis des années. [...] ». Le point d'indice est gelé depuis 2011, hormis une revalorisation de 1,2% (mais en deux temps) sur 2016-2017. Les fonctionnaires évaluent désormais la perte de pouvoir d'achat sur leur salaire/traitement indiciaire à plus de 20% depuis 2000.

Salaires en baisse à l'État et dans la territoriale

L'Union interfédérale souligne qu'« *il est temps de s'engager sur un véritable plan d'amélioration des carrières et des grilles indiciaires pour les trois catégories (C, B et A). Depuis le 1^{er} janvier 2020, les deux premiers échelons de la catégorie C sont rémunérés en dessous du Smic, ce qui nuit particulièrement à l'at-*

tractivité de l'emploi public ». Et FO de faire remarquer à la ministre que « *s'il a été possible de trouver un accord* » salarial dans la santé, via le Ségur, il serait judicieux de ne pas oublier d'autres agents du public, ceux de l'État et de la territoriale. Lors de cette réunion salariale annuelle – sous le joug d'un PPCR contraignant à prendre en compte des indicateurs macro-économiques telle la croissance... –, la ministre signifiait l'absence d'augmentation générale à venir, disant « *préférer* », à cette « *revalorisation*

indifférenciée », faire « *des choses sur les bas salaires, sur des sujets ciblés* ». « *La déception est immense pour les personnels de l'État et de la Territoriale, soit plus de 4 millions d'agents publics* », indiquait l'interfédérale FO. Publiée cet été, une enquête de l'Insee portant sur les salaires (en 2018) dans la territoriale fait apparaître une baisse de 0,9% (en euros constants) sur un an de la rémunération nette moyenne. En cause, l'inflation mais aussi la hausse (+0,3 point en 2018) de la cotisation retraite, ou encore l'absence de revalorisation du point d'indice. Ce recul du salaire net dans la territoriale serait plus prononcé encore sans la prise en compte de la forte baisse (48%) du nombre de contrats aidés. À l'État, le salaire net moyen a baissé de 1,2% en 2018. Pour les fonctionnaires, la baisse atteint 1,4% et 0,6% pour les non-titulaires.

Valérie Forgeront

Désignation du délégué syndical :

qui choisir?



Cette question, récurrente depuis la loi de 2008, fait à nouveau l'objet d'un arrêt de la Cour de cassation qui clarifie un peu les règles en la matière.

Rappelez-vous, la loi de 2008 a limité la liberté du syndicat de choisir son délégué syndical en lui imposant des conditions propres au salarié, en plus de la nécessaire représentativité du syndicat.

Ainsi, une fois que le syndicat a obtenu le sésame des 10% aux élections professionnelles, il doit choisir son délégué syndical selon les règles établies par l'article L 2143-3 du Code du travail :

Ce dernier doit avoir lui-même obtenu 10% aux élections (il doit donc s'être présenté aux élections).

Si aucun des candidats n'a obtenu les 10% – ou s'il n'y en a plus –, ou si l'ensemble des élus ayant obtenu 10% renonce à la fonction, le syndicat peut faire appel à un autre candidat ou, à défaut, à un adhérent, ou encore à un ancien élu qui a atteint la limite de durée de mandats (trois mandats sauf exceptions).

Ce texte, modifié en 2018, posait un problème d'interprétation auquel la Cour de cassation vient de répondre par un arrêt du 8 juillet 2020 (n°19-14605).

En effet, dans la mesure où le texte dispose que le syndicat doit choisir le délégué syndi-

cal parmi les autres candidats, certains pensaient qu'il fallait faire appel aux autres listes syndicales. Or, le délégué syndical représente le syndicat qui l'a désigné dans l'entreprise.

Comment un syndicat aurait-il pu faire appel à un élu d'une autre liste pour le représenter, sauf à ce que ce dernier change d'affiliation syndicale! Si une interprétation littérale du texte optait pour cette solution, la liberté syndicale et le bon sens refusaient cette solution.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que le syndicat n'est pas tenu de choisir son délégué syndical parmi les candidats d'un autre syndicat qui aurait obtenu les fameux « 10% » (Cass. soc., 27 février 2013, n°12-15807).

Mais elle va plus loin en considérant que l'alinéa 2 de l'article L 2143-3 du Code du travail doit être interprété « en ce sens que lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés délégué syndical, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établisse-

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 2143-3 du Code du travail dispose :

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L 2314-33. [...] »

Retrouvez l'actualité du secteur juridique sur : www.force-ouvriere.fr/secteur-juridique

ment, ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique ».

Par cet arrêt et à condition que les élus, voire les can-

didats du syndicat, aient renoncé par écrit au mandat de délégué syndical, le syndicat retrouve une certaine liberté de désignation dans le choix de son délégué syndical...

Secteur juridique

LE SECTEUR JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE

VOUS INFORME ET VOUS ACCOMPAGNE...



Revue trimestrielle réalisée par le Secteur juridique.

Le Secteur juridique édite une revue trimestrielle de droit qui permet aux militants de se tenir à jour des dernières évolutions, tant de la loi que de la jurisprudence.

Parce qu'un militant averti en vaut deux, n'hésitez plus : pensez à vous abonner aux « InFOjuridiques ». Cette revue trimestrielle comporte des articles de fond vous permettant de rester au cœur de l'actualité juridique et de mieux l'appréhender !

Elle vous sera utile en entreprise, pour négocier, revendiquer, mais également et si besoin devant les conseils de prud'hommes pour défendre les droits des salariés.



BON DE COMMANDE à retourner avec votre règlement à Confédération Force Ouvrière, Secteur juridique - 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 - Tél. : 01 40 52 83 54 - E-mail : sjuridique@force-ouvriere.f

OFFRE D'ABONNEMENT

- 1 an pour **40 euros** au lieu de 48 euros.
- Tarif réservé aux adhérents de Force Ouvrière : 1 an pour **20 euros**.

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre de Confédération FO (InFOjuridiques).

Nom : Prénom :

Syndicat :

Êtes-vous conseiller prud'hommes ? oui non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature :

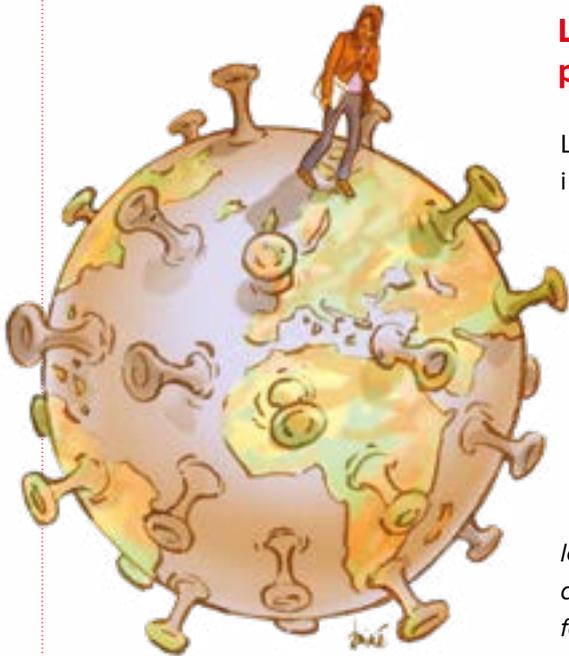
FO

Emploi des jeunes : comment éviter une génération sacrifiée?

La crise sanitaire a percuté un marché de l'emploi déjà affaibli sur toute la planète. L'impact a été particulièrement brutal pour les plus jeunes, dont le taux de chômage était déjà supérieur à la moyenne, et qui sont toujours les plus exposés en cas de crise. La France ne fait pas exception. Le plan gouvernemental « Un jeune, une solution » n'a rien de très original. FO appelle à une réflexion globale sur l'emploi et refuse de maintenir les jeunes dans la précarité.



Emploi des jeunes : comment é



L'effet aggravant de la pandémie

Les chiffres sont effectivement imparables : partout, le taux de chômage des 16-25 ans a progressé plus vite encore que celui du reste des salariés (*lire encadré page 13*). Le phénomène n'a rien de nouveau, mais la crise sanitaire l'a aggravé de façon particulièrement intense et rapide.

« *Déjà avant l'arrivée de la Covid-19, les jeunes avaient la vie difficile sur le marché du travail. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans avaient environ trois fois plus de chances de se retrouver au chômage que ceux de 25 ans et plus* », rappelle l'OIT.

En France, depuis 1975, le taux de chômage des 15-24 ans a toujours été nettement supérieur à la moyenne nationale. À chaque crise (chocs pétroliers de 1973 et 1979, éclatement de la bulle financière en 2008) l'histoire se répète : la courbe du chômage des plus jeunes grimpe en flèche, toujours plus brutalement que la courbe générale. Et près de cinquante ans de politiques de l'emploi spécifiquement dédiées aux jeunes n'ont pas inversé le cours des choses : le taux de chômage des 16-24 ans est passé de 7,7% en 1975 à 19,6% en 2019 (alors que le taux global est passé de 3,8% à 8,1% sur la même période.)

Cette année, par le confinement, le taux de chômage des moins de 25 ans a de nouveau franchi la barre des 20%, ce qui n'était pas arrivé depuis 2017, bondissant à 21,2% en juin contre 18,4% en mars. Le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité (catégorie A) de moins de 25 ans a augmenté de 34% entre le premier

et le deuxième trimestre, contre une hausse de 26% pour les 25-49 ans et de 16,3% pour les 50 ans et plus. La situation est d'autant plus inquiétante que 700 000 à 800 000 nouveaux entrants sont attendus sur le marché du travail en cette rentrée.

En France, un nouveau « plan jeunes » qui n'a rien d'original

Le 23 juillet, le gouvernement a donc présenté son plan jeunes, baptisé « Un jeune, une solution », pour un coût de 6,5 milliards d'euros. Il comprend une incitation financière aux entreprises pour l'embauche d'un jeune âgé de 18 à 26 ans, une aide aussi pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, ainsi que la relance des contrats aidés.

La recette et ses ingrédients n'ont rien d'original. Depuis près de cinquante ans, l'action publique pour l'emploi des jeunes repose essentiellement sur la réduction du coût du travail. En 1975, les employeurs qui embauchent des jeunes ayant suivi un stage Granet (du nom du secrétaire d'État à la formation professionnelle) ont droit à des exonérations de cotisations sociales. En 1977, le premier pacte pour l'emploi des jeunes est lancé, toujours en échange d'exonérations de cotisations patronales. Depuis, on a connu les SIVP, les TUC, les contrats d'avenir, le contrat unique d'insertion... Et il aura fallu d'historiques mobilisations étudiantes, soutenues par les confédérations syndicales de salariés, dont FO, pour échapper en 1993 au CIP (Contrat d'insertion professionnelle) et en 2005 au CPE (Contrat première embauche). Le premier permettait de ne payer les jeunes qu'à 80% du Smic

« **S**ystématique, profond et disproportionné. » C'est ainsi que l'Organisation internationale du travail (OIT) qualifie l'impact de la crise sanitaire sur les jeunes. Un impact qui a « exacerbé les inégalités et [qui] risque d'affaiblir le potentiel productif de toute une génération », précise son rapport « *Les jeunes et la Covid-19 : impacts sur les emplois, l'éducation et le bien-être mental* », publié le 11 août. Dès le mois de mai, l'OIT avait lancé l'alerte : « *Les jeunes sont les principales victimes des conséquences socio-économiques de la pandémie. Il existe donc un risque que leurs vies professionnelles soient marquées à jamais, conduisant à une "génération du confinement"*. » L'OCDE a dressé un diagnostic comparable. « *Partout le confinement a renforcé les inégalités entre les autres travailleurs et les jeunes, et les moins qualifiés sont souvent en première ligne* », déclarait sa chef économiste à la mi-juin.

Eviter une génération sacrifiée?

et le deuxième autorisait leur licenciement à tout moment et sans justification pendant les deux années du contrat.

Pour FO, « l'enjeu est de ne pas maintenir la jeunesse dans la précarité »

Cette fois encore, « *comme d'habitude, on donne de l'argent aux entreprises sans réelle contrepartie* », dénonce Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi et de la formation professionnelle. De fait, la prime à l'embauche, même si elle consiste en une compensation par l'État des cotisations sociales patronales plutôt qu'en une pure exonération (ce qui a été obtenu par les confédérations syndicales), peut être perçue par l'employeur pour un simple CDD de trois mois, ce qui ne correspond même pas à la définition européenne de l'emploi durable qui est de six mois. Elle peut être renouvelée trois fois, ce qui, dans le meilleur des cas, porte la durée de l'emploi à un an au maximum. Et ensuite? Aucune obligation n'est faite à l'employeur de garder le jeune salarié. « *On nous dit qu'il ne faut pas sacrifier une génération aujourd'hui mais ce sera le cas dans un an, quand le contrat prendra fin* », résume Michel Beaugas. Pour FO, explique-t-il, « *l'enjeu est de ne pas maintenir la jeunesse dans la précarité. Il est donc nécessaire de se projeter à plus long terme. Les mesures d'urgence ont leur utilité pour ne pas laisser les jeunes sans perspectives immédiates, aussi bien en termes d'emploi que de formation. Mais elles doivent permettre de déboucher sur un véritable emploi* ».

Mais pour cela, il faut aussi une reprise de l'activité économique. Au-delà des rustines ponctuelles que sont les mesures de soutien à l'emploi, la confédération FO

demande donc à l'État de prendre ses responsabilités en rompant avec les politiques qui ont mené à la désindustrialisation et à la délocalisation des emplois. Une revendication portée lors de la

réunion entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux du 17 juillet. Une revendication dont dépend l'avenir des plus jeunes, comme celui des moins jeunes.

Evelyne Salamero

Covid-19 : l'emploi des jeunes impacté sur toute la planète

À l'échelle mondiale, depuis la crise de la Covid-19, un jeune sur six (17 %) a dû arrêter de travailler. Quant à ceux qui ont gardé leur emploi, près de la moitié (42 %) font état d'une baisse de leurs revenus due à la diminution de leur temps de travail (23 % d'heures en moins en moyenne). Tel est le bilan dressé par l'OIT. Et il ne s'agit que de la partie visible de l'iceberg. L'enquête, menée entre le 21 avril et le 21 mai 2020 dans 112 pays, concerne en effet essentiellement de jeunes travailleurs ayant un niveau d'études supérieures et des étudiants ayant un accès à Internet. Elle a de plus été réalisée principalement dans des pays à revenu intermédiaire. Seulement 1,3 % des jeunes interrogés vivent dans des pays à faible revenu. L'importance des dégâts est plus visible dans certains pays que dans d'autres. Aux États-Unis, le taux d'emploi des moins de 25 ans a perdu plus de 12 points de pourcentage, contre 8,6 points pour les 25-54 ans et 6,5 points pour les 55-64 ans.

En Europe, le taux de chômage des moins de 25 ans, déjà élevé avant la pandémie, a fortement augmenté dans la plupart des pays de l'Union européenne (23 sur 27), atteignant au total 16,8 % en juin contre 14,7 % en mars (17 % contre 15,3 % en zone euro). Près de 3 millions de jeunes étaient concernés contre 2,7 millions avant l'épidémie.

Après la crise de 2008...

La situation est particulièrement critique dans les pays de la zone euro les plus fragilisés par la crise de 2008. Et là encore, les jeunes sont en première ligne. En Espagne, où un million d'emplois ont disparu en un trimestre, « *pratiquement 50 % de la destruction d'emploi qui s'est produite depuis le début de la crise s'est concentrée sur des personnes qui ont moins de 35 ans* », alertait le ministre de la Sécurité sociale, José Luis Escriva, à la mi-juin. Dans ce pays, le taux de chômage des moins de 25 ans a bondi de 32 % en février à 34 % en mars, puis à 41 % en juin. En Grèce, il avait grimpé à 37,5 % en mai (dernier chiffre connu) contre 32,7 % au premier trimestre.

Les pays plus au nord ne sont pas épargnés non plus. En Belgique, en un an, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans a bondi dans la région de Bruxelles et en Wallonie. En Suède, où le taux de chômage global a bondi en juin à un niveau sans précédent depuis 1998, le taux de chômage des 16-24 ans a atteint, lui, son plus haut niveau depuis 1993, à savoir 28 % en juin contre 20,4 % en janvier.

E. S.

FO appelle à une réflexion globale sur l'emploi en France



« **U**n jeune, une solution », tel est l'objectif affiché du plan pour l'emploi des jeunes, présenté le 23 juillet par le Premier ministre Jean Castex. Le chef de l'État en avait déjà dévoilé les grandes lignes lors de son intervention du 14 juillet. Doté d'un budget de 6,5 milliards d'euros sur deux ans, ce plan a été intégré au troisième projet de loi de finances rectificative adopté le 23 juillet par le Parlement.

La mesure phare concerne les aides financières à l'embauche. Une prime sera versée pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans – en CDI ou en CDD d'au moins trois mois – pour un contrat signé entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021. Le salaire doit être inférieur ou égal à deux Smic (3 000 euros brut), un montant revu à la hausse pour satisfaire le patronat.

Cette prime était initialement prévue sous forme d'exonérations de cotisations sociales. À la demande des syndicats, elle consistera finalement en une compensation de ces cotisations. Pour limiter les effets d'aubaine, elle sera versée chaque trimestre à hauteur de 1 000 euros pour une durée maximale d'un an, soit jusqu'à 4 000 euros. L'exécutif table sur 450 000 embauches d'ici fin janvier.

Une aide exceptionnelle sera également versée pour le recrutement d'un jeune en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) : 5 000 euros pour un mineur et 8 000 euros pour un majeur. L'exécutif attend la signature de 230 000 contrats d'apprentissage et 100 000 contrats de professionnalisation. Par ailleurs, le gouvernement prévoit de créer 100 000 places supplémentaires en service civique, dont 20 000 dès 2020.

Deuxième axe, orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir (transition écologique, santé,

numérique...). L'exécutif annonce notamment 100 000 nouvelles formations qualifiantes ou pré-qualifiantes dès 2020 dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences.

Donner accès à des formations qualifiantes et certifiantes

Dernier axe, créer 300 000 parcours d'insertion pour accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi. Cela passera par 150 000 entrées en Garantie jeunes en 2021 (indemnisée 497 euros par mois par les missions locales). C'est aussi la relance des contrats aidés dans le secteur marchand – avec 60 000 Parcours emploi compétences – dispositif qui avait été supprimé en 2017 par l'exécutif.

La mise en place du plan sera différenciée selon les territoires, en fonction de secteurs prioritaires définis dans chaque région conjointement par le conseil régional, l'État, les interlocuteurs sociaux et les acteurs

économiques.

« Faire un plan pour aider toute la cohorte de jeunes qui vont arriver en septembre sur le marché du travail, c'est bien sûr nécessaire, explique Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi et de la formation professionnelle. Le début de carrière est le plus important. S'ils commencent par une période de chômage, il y a un réel risque pour eux d'être mis sur la touche, et pour longtemps. En période de crise, les contrats aidés permettent d'être en emploi au lieu de dépendre des minima sociaux ou du chômage. » Mais, « ces dispositions d'urgence doivent déboucher sur un véritable emploi. Plutôt qu'une politique par à-coups, nous voulons une réflexion globale sur la structuration de l'emploi en France, une sorte de GPEC nationale ».

Sur les aides à l'embauche, la confédération appelle aussi à un contrôle pour éviter tout effet d'aubaine. Cela concerne notamment la transformation d'un emploi en contrat d'apprentissage, pour lequel la prime est plus élevée. FO revendique aussi la mise en œuvre d'un dispositif favorisant l'emploi de jeunes dans le cadre de départs anticipés de seniors, du type Allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).

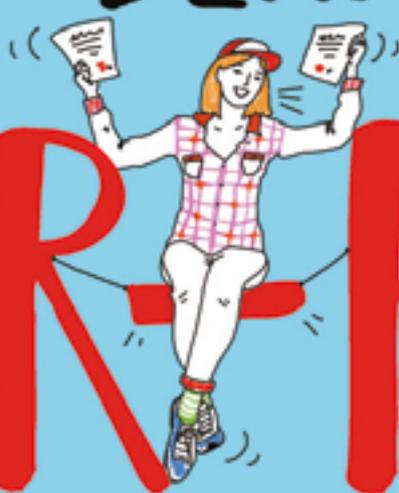
Pour les apprentis qui ne trouveraient pas d'employeur au bout de six mois, FO demande à faciliter leur passage du CFA vers le lycée professionnel, afin qu'ils ne restent pas sur le carreau. Pour un réel accompagnement des publics en formation, FO revendique également davantage de moyens et d'effectifs pour Pôle emploi et les missions locales. Elle insiste aussi sur la nécessité de donner accès à des formations de qualité, qualifiantes et certifiantes.

Clarisse Josselin

AUJOURD'HUI
COMME



HIER ET DEMAIN



L'UCR-FO

DÉFEND LES DROITS
DES RETRAITÉS



UCR FO

Brexit : quatre ans plus tard

Sans accord entre l'Union européenne et son ex-État membre le Royaume-Uni, les règles de l'Organisation mondiale du commerce s'appliqueraient par défaut. Un « no deal » que les syndicats redoutent, craignant un dumping social sans précédent.



Il aura fallu trois ans et demi de négociations entre le Royaume-Uni et l'Union européenne (UE), ponctuées par une série de démissions au sein du gouvernement britannique, pour que le Brexit soit officiellement prononcé le 1^{er} février 2020. Un an plus tard que prévu dans le cadre de la procédure de divorce fixée par le traité européen. Et l'affaire n'est pas close pour autant. L'accord de retrait prévoit une période de transition durant laquelle le droit de l'UE continue de s'appliquer au Royaume-Uni, période que les deux parties doivent mettre à profit pour négocier les règles de leur « relation future ».

Ce deuxième accord est censé être applicable au 1^{er} janvier prochain, donc bouclé au plus tard le 30 octobre pour laisser le temps aux parlements nationaux et européen de le ratifier. Mais la négociation achoppe, notamment sur les règles à

adopter pour une « concurrence équitable », alors que le Royaume-Uni continue de réaliser 53% de ses importations et 47% de ses exportations avec l'UE. Sans accord, ces échanges se dérouleraient par défaut selon les règles de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Les revendications du TUC

La confédération syndicale britannique, le Trades Union Congress (TUC), qui avait appelé à voter contre le Brexit en 2016 et dont 60% des adhérents s'étaient prononcés en ce sens, n'a eu de cesse depuis d'alerter sur les dangers d'un Brexit sans accord, qui laisserait les mains libres au Royaume-Uni pour remettre en cause les droits du travail dérivés du droit européen, dans un pays où

l'acquis social de départ est bien plus faible que celui d'autres États membres de l'UE. Le TUC revendique notamment des règles du jeu garantissant que les droits des travailleurs britanniques « ne puissent pas dégringoler en deçà de ceux des autres travailleurs européens », ainsi que l'absence de droits de douane et « un commerce de services exempt de tensions », de façon à préserver les emplois. Lors de la signature du premier accord actant du retrait du Royaume-Uni, le TUC avait dénoncé l'impasse faite par les deux parties sur de réelles garanties en la matière. Qu'en sera-t-il cette fois? Affaire à suivre lors des deux prochains rounds de négociation qui doivent se tenir d'ici la fin septembre.

Evelyne Salamero

L'EXEMPLE EMBLÉMATIQUE DES CHAUFFEURS ROUTIERS

La Fédération européenne des syndicats du transport (ETF), anticipant l'échec de la négociation entre l'UE et le Royaume-Uni, a fait part le 26 août de son soutien au syndicat britannique Unite, qui regroupe les chauffeurs routiers, pour s'opposer « à tout projet du gouvernement britannique d'assouplir ou de supprimer les règles relatives aux heures de conduite fixées par le règlement 561/2006 à la suite du Brexit ». Ce règlement européen fixe la période de référence pour le calcul du temps de travail à 90 heures de conduite sur deux semaines (ce que le paquet mobilité adopté début juillet n'a pas modifié). Les limites actuelles imposées par le droit européen au temps de conduite « sont le seul moyen, bien que très insuffisant, pour assurer une certaine sécurité sur les routes européennes », souligne l'ETF. « Nous sommes prêts à agir pour garantir que les conducteurs britanniques ne paient pas la facture du Brexit de leur propre santé et de leur propre vie », conclut-elle.

Automobile : quand le « made in China » nuit aux emplois sur le territoire

Relancer l'économie, notamment par la localisation ou la relocalisation de productions industrielles sur le territoire, s'avère compliqué dans les faits.

En Corse, pour renouveler sa flotte, le loueur de véhicules Hertz a opté pour des voitures propres mais en achetant cinq cents SUV électriques de la nouvelle marque chinoise Airways. Une gifle pour les constructeurs français et européens, tous à la peine depuis la crise sanitaire. En août, la vente de voitures neuves aux particuliers par les constructeurs français affichait ainsi un recul de plus de 13% sur un an. Pour PSA, le recul était de plus de 8%, pour Renault de près de 20%. Par son arrivée en Corse, la start-up chinoise Airways, créée en 2017, s'offre, elle, une « vitrine » en Europe, explique son représentant en France, espérant d'autres marchés. Pour Hertz, l'achat de ces voitures produites dans un pays à faible coût de main-d'œuvre – et qui avant d'être livrées ont dû effectuer un périple bien carboné à travers la planète – est une bonne affaire puisqu'elles ne coûtaient pas plus que les mêmes modèles thermiques, indique le loueur.

Les aides de l'État barreront-elles la route aux délocalisations ?

Autre exemple inquiétant pour la production française et ses emplois, la décision annoncée cet été par Renault de produire en Chine son SUV électrique Dacia Spring, lequel vise cependant le marché européen. FO-Métaux pointe « l'empreinte carbone désastreuse » qu'induirait la fabrication de ce véhicule « low cost » en Chine, car il faudra en effet le livrer en Europe. De fait, pour la fédération, « il serait inconcevable et irresponsable de le fabriquer ailleurs qu'en France ». Au souci écologique s'ajoute bien sûr celui de la protection des emplois sur le territoire. FO-Métaux rappelle la décision d'une baisse des impôts de production (20 milliards d'euros sur deux ans) en 2021 et 2022 pour les entreprises. Et par ailleurs Renault a obtenu en mai un prêt de 5 milliards d'euros garanti par l'État (PGE), ce qui fait espérer que le constructeur abandonne ce projet de délocalisation. Si tel n'était pas le cas, « Renault se rendrait coupable de désindustrialisation du territoire, et en l'autorisant, l'État serait responsable », martèle la fédération qui annonce d'ores et déjà qu'elle « n'acceptera pas que Renault et l'État ne saisissent pas l'opportunité de localiser la fabrication d'un nouveau véhicule en France ». **Valérie Forgeront**

LE CHIFFRE

22 %

Les actionnaires ont perçu au deuxième trimestre 2020, malgré la crise sanitaire, 382,2 milliards de dollars de dividendes, marquant une baisse de 22% par rapport aux chiffres records de 2019, selon la société de gestion d'actifs Janus Henderson Investors, qui a passé en revue les 1200 plus grandes entreprises mondiales en termes de capitalisation boursière. En Europe, cette diminution est plus forte (45%). En France, la modération des versements est notamment due à la condition fixée par le ministère de l'Économie et des Finances : les grandes entreprises bénéficiant d'aides de l'État (dispositifs d'activité partielle et/ou de prêts garantis) sont priées de ne pas verser de dividendes, au risque de devoir rembourser ces aides. La hausse des dividendes représentait toutefois une tendance de fond ces dernières années. Ainsi, la part des bénéfices consacrés aux dividendes par les entreprises de l'Union européenne est passée de 1% à 4% entre 1992 et 2008 selon un rapport de la Commission européenne. Celui-ci pointait les dangers d'un « court-termisme » préjudiciable aux « intérêts à long terme de l'entreprise ».

Michel Pourcelot

LE MOT

Arme

L'Arme, pour « activité réduite pour le maintien dans l'emploi », découle de l'article 53 de la loi d'urgence du 17 juin, prévoyant la création d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée. Nommé aussi APLD (Activité Partielle Longue Durée), le mot « arme » illustre la rhétorique guerrière lancée par l'exécutif dès les premiers temps de la crise sanitaire. L'arme en question appartient toutefois au registre défensif et est convoquée tel un bouclier face au spectre du chômage de masse. Les entreprises qui subissent une baisse d'activité sont invitées, en souscrivant à l'Arme (applicable de 6 à 24 mois, qui permet de réduire les heures de travail des salariés et de recevoir une aide de l'État), à ne pas engager de licenciements. Le dispositif fait l'objet d'un nouveau type d'accord collectif depuis le 1^{er} juillet. Il peut être mis en place par un accord de branche, un accord de groupe, d'établissement ou d'entreprise. La fédération FO-Métaux a ainsi signé, le 30 juillet, un accord de branche relatif à ce nouveau dispositif. Il s'agit d'« éviter la mise en œuvre d'autres instruments juridiques bien plus dévastateurs socialement, tels que les PSE, les ruptures conventionnelles collectives ou les départs volontaires ».

M. P.



Camaïeu : la mobilisation sauve des emplois

L'enseigne de prêt-à-porter a tenté de profiter de la crise sanitaire, mais c'était sans compter avec la détermination des salariés et de leurs représentants regroupés en une intersyndicale, dont FO est membre.

Bien connue du public français, l'enseigne, créée en 1984 à Roubaix, avait été placée en redressement judiciaire par le tribunal de commerce de Lille-Métropole le 26 mai. Le jour même, le ministre de l'Économie s'était ému du sort de cette chaîne employant 3 900 salariés en France dont 450 à son siège, à Roubaix. En mars,

la direction avait annoncé la fermeture de la plupart des magasins à l'étranger, arguant de la chute du chiffre d'affaires due au confinement et d'un prêt garanti par l'État (PGE) non obtenu. La faute à la Covid-19? Pas du tout, réagit Henrique Macieira, représentant syndical dans cette entreprise de prêt-à-porter féminin. Pour lui, comme pour l'intersyndicale, trois syndicats dont FO, l'ancienne direction a tout fait pour siphonner les comptes ces dernières années puis a profité de l'effet d'aubaine offert par la crise sanitaire. En effet, Camaïeu a pu se porter candidate à sa propre reprise, ce qui était interdit jusqu'à l'ordonnance n°2020-596 du 20 mai 2020. À la clé de cette reprise, des dettes

passées à la trappe et la mise en œuvre d'un PSE, à moindres frais et sans négociations. Son offre de reprise, concoctée avec trois fonds d'investissement actionnaires, entendait garder seulement 446 des 634 magasins et environ 2 500 salariés sur les 3 146 que compte la société. Le service logistique, où est employé Henrique Macieira, aurait été externalisé.

« Faillite organisée »

Le juge du tribunal n'a pas été dupe de ce plan. Mais plus encore, insiste le militant, « *c'est grâce à notre mobilisation que, à la dernière minute, nous avons trouvé le meilleur repreneur* », la FIB (Financière

immobilière bordelaise), qui devrait investir une centaine de millions. Si l'offre est avilisée le 23 septembre par le tribunal de commerce de Lille, la casse sociale se trouvera ainsi limitée puisque 500 emplois « *seulement* » sur 3 146 disparaîtront, pour la plupart dans des magasins déjà bien mal en point. Ces départs feront l'objet d'un PSE encore à négocier. Dénonçant une « *faillite organisée* », six syndicats, français, belges et luxembourgeois, ont demandé une enquête sur les agissements de l'ancienne direction. Henrique Macieira espère qu'elle aboutira et permettra de financer les indemnités de licenciement supra-légales.

Michel Pourcelot

Alinéa : près de 1000 emplois sur le carreau

L'actuel directeur général d'Alinéa, Alexis Mulliez (qui détient 15% du capital), et l'Association familiale Mulliez (AFM), qui possède le reste (en plus d'une myriade d'autres sociétés, comme Auchan, Leroy-Merlin, Boulanger, Électro dépôt...), ont offert de racheter leur propre entreprise, en redressement judiciaire depuis le 18 mai, en ne gardant que neuf de ses vingt-six magasins et 865 emplois sur 1861. Le tribunal de commerce de Marseille se prononcera le 14 septembre. Motivée par la crise sanitaire, une ordonnance du 20 mai permet en effet (jusqu'à la fin de l'année) à des action-

naires de racheter leur propre entreprise après avoir déposé le bilan, une fois celle-ci délestée de ses dettes dans le cadre du redressement judiciaire, avec pour seule condition d'être « *en mesure d'assurer le maintien d'emplois* ».

Effet d'aubaine

Mais, en réalité, Alinéa cumule les pertes depuis près de dix ans du fait d'une « *mauvaise gestion* », dénonce le syndicat FO pour qui l'effet d'aubaine ne fait pas de doute. Les organisations syndicales et la direction d'Alinéa ont négocié vendredi



© ERIC TSCHAENREIA

28 août une enveloppe de 10 millions d'euros destinée à financer les indemnités de licenciement. Cet accord est désormais suspendu à la décision du tribunal de commerce.

Evelyne Salamero

Faurecia Intérieur Industrie : FO refuse que les salariés payent pour la direction

Dès le 7 septembre, trois assemblées générales, avec débrayages, avaient lieu à l'appel de FO dans l'un des sites de la filiale de l'équipementier automobile. L'enjeu? Éviter que les salariés fassent les frais des erreurs comptables de la direction.

Les comptes présentés en mai par la direction de Faurecia Intérieur Industrie, affichant un bénéfice de 35 millions, étaient erronés. Le bénéfice de l'entreprise s'élevant finalement à 19 millions, le 23 juillet la direction a demandé aux salariés non-cadres de lui rembourser la moitié de la



© UDF FO 88

prime d'intéressement perçue fin mai et a prévenu les cadres qu'ils ne percevraient que la moitié de la leur à la rentrée. « Donner c'est donner, reprendre c'est voler! », s'insurgeait immédiatement le syndicat FO (30% des voix dans l'ensemble de la filiale, majoritaire avec 80% des voix dans deux de ses cinq sites), appelant les salariés à se tenir prêts à se mobiliser au retour des vacances. « La participation calculée sur les premiers résultats affichés (35 millions d'euros) ne représente que 3 millions d'euros

et au final la filiale a tout de même réalisé 19 millions de bénéfices! », explique Franck Pattin, délégué syndical central FO, secrétaire du CSE central et secrétaire général de l'union départementale FO des Vosges où se situe l'un des sites de l'entreprise.

Après le chômage partiel à 84%...

FO n'a pas participé à la première réunion destinée à « négocier les modalités du remboursement du trop-perçu », le 2 septembre, et a organisé trois assemblées gé-

nérales, avec débrayages. Une réunion était prévue le 8 septembre avec la direction. Le sentiment d'injustice est d'autant plus fort parmi les salariés que les augmentations salariales concédées par la direction dans le cadre de la NAO ont été modiques cette année au motif qu'il y aurait de bonnes primes liées aux résultats. FO n'avait pas signé l'accord. De plus, les salariés sortent d'une période de chômage partiel avec perte de salaire, l'entreprise ayant refusé de payer le complément à la part garantie par l'État. La majorité d'entre eux a immédiatement encaissé la prime, plutôt que de la bloquer pendant cinq ans sur le compte épargne de l'entreprise pour qu'elle soit défiscalisée. Autant dire que dans bien des cas, la prime a d'ores et déjà été engloutie...

Evelyne Salamero

Courtepaille : le fonds d'investissement en accusation

Le chrono s'affole pour les quelque 3600 salariés de l'enseigne Courtepaille (2562 répartis entre 189 établissements en propre et le siège social, et environ 1000 chez les franchisés), placée en redressement judiciaire le 29 juillet à la demande du fonds d'investissement britannique ICG, son propriétaire depuis 2015. Le 14 septembre, le tribunal d'Évry-Courcouronnes

(Essonne) examinera les offres définitives de reprise avant de se prononcer dans les quinze jours.

« FO se battra jusqu'au bout »

Quatre candidats sont en lice: le concurrent Buffalo Grill (qui veut reprendre 85% des emplois), le groupe Bertrand, les fonds d'investissement Butler Capital Partners et

Naxicap. « Il y aura de la casse sociale car aucune offre ne porte sur l'ensemble des restaurants. FO se battra jusqu'au bout pour réduire le nombre de salariés licenciés », martèle Thierry Boukarabila. Le délégué FO ne décolère pas contre l'attitude « sans vergogne » d'ICG. En 2019, Courtepaille était encore rentable (7 millions d'euros de bénéfices pour 190 millions d'euros de

chiffre d'affaires). La crise sanitaire, qui a fait chuter de 40% le chiffre d'affaires, et le refus d'un prêt garanti par l'État (PGE) n'expliquent pas, seuls, la situation actuelle. « Courtepaille n'en serait pas là si elle avait eu un actionnaire compétent. ICG n'a jamais investi un centime, hormis les 5 à 7 millions d'euros annuels de CICE », dénonce Thierry Boukarabila.

Élie Hiesse



Peugeot Japy : l'appel à PSA

À l'appel notamment de FO, 180 des 240 salariés de l'équipementier de Valentigney (Doubs), en redressement judiciaire, ont débrayé le 25 août. Objectif : inciter PSA, premier client, à augmenter ses commandes 2021 pour donner leur chance aux offres de reprise les mieux-disantes en emplois.

Les Peugeot Japy se rappellent à PSA. Le 25 août, à l'appel notamment de FO, ultra-majoritaire avec 75% des suffrages, 180 des 240 salariés du sous-traitant automobile de Valentigney (Doubs) ont débrayé. L'équipe du matin

a initié le mouvement, de 12h à 13h, suivie par celle de l'après-midi, de 13h à 14h. L'équipe du soir a enchaîné, de 21h à 22h.

Par son ampleur, la mobilisation montre leur détermination à défendre leur emploi. Elle signe un message clair à PSA, premier client (assurant 90% de l'activité) dont le volume de commandes 2021 sera décisif pour sauver le maximum d'emplois chez l'équipementier en difficulté. Fin juin, deux ans et demi après son rachat par le groupe Farinia, il a été placé en redressement judiciaire. Victime de la crise sanitaire, surtout d'erreurs de gestion, pointe FO.

Nouvelle mauvaise surprise, d'après les chiffres donnés aux candidats à la reprise, PSA s'engage sur un volume de commandes 2021 de 17 à

20 millions, contre 30 millions cette année.

« Nous avons besoin de PSA, mais PSA a aussi besoin de nous »

Inacceptable pour FO. « Ce chiffre annoncé ne représente qu'une centaine d'emplois sauvés », calcule Dany Beugin, élu FO au CSE. Il met en péril l'offre de reprise la mieux-disante en emplois, celle du directeur du site, Thierry Chevrier, qui veut conserver 160 des 240 postes. F2J propose de reprendre 100 salariés; Defta, 90. L'offre de Patrick Mermillod, ex-dirigeant de l'usine, ne précise pas le nombre d'emplois.

« Par ces débrayages, les salariés demandent à PSA

de prendre ses responsabilités. Nous avons besoin de PSA, mais PSA a aussi besoin de nous », martèle FO. Le fabricant d'éléments de boîtes de vitesse fournit les usines du constructeur à Valenciennes (Nord), Metz-Trémery (Moselle) et le site Opel d'Aspen (Autriche). À Valentigney, personne n'imagine que PSA ne prenne pas sa part du sauvetage de l'usine fondée en 1830, avec qui la famille Peugeot a eu des liens capitalistiques jusqu'au début des années 2000. Surtout que le groupe est resté bénéficiaire (595 millions d'euros), malgré la crise, au premier semestre 2020. Réponse le 10 septembre, date de dépôt des offres définitives de reprise.

Élie Hiesse

Hop! : FO se bat contre les conditions du PDV-PSE

Le groupe Air France-KLM, dont l'État est actionnaire, a annoncé cet été la suppression d'un millier de postes sur quelque 2400 au sein de sa filiale Hop!, soit presque la moitié des effectifs. Le personnel de cette compagnie, spécialiste des lignes interrégionales, subit ainsi une énième restructuration. Celle, déjà particulièrement lourde, qui avait été dévoilée en novembre 2019 est devenue drastique avec la crise sanitaire, comme le déplore FO-Air France, première organisation syndicale du transporteur : Hop!, qui prévoit de supprimer des lignes et de réduire de plus de la moitié le nombre de ses avions en service, programme, en ce qui concerne l'emploi, des départs naturels non remplacés et des départs

contraints dans le cadre d'un PDV-PSE (Plan de départs volontaires – Plan de sauvegarde de l'emploi).

FO demande des mesures à la hauteur

Déléguée syndicale FO chez Hop!, Séverine Pellaudin s'indigne : « Le PDV est tellement attrayant que l'on s'oriente tout droit vers un PSE. Il y a des propositions de transfert vers Air France mais sans l'ancienneté, le grade et le salaire! Pour vingt ans d'ancienneté, cela revient à diviser par deux les rémunérations! » FO demande un « reclassement à l'ancienneté et un PDV à la hauteur de ce qui existe à Air France ou de ce qui a déjà pu se faire par le passé ».



© LAURENT GRANDGUILLOT/REA

Mais, constate la militante, « pour l'instant la direction refuse de négocier ».

M. P.

Rénovation énergétique : la lutte continue contre les fraudes

Chaque année, plus d'un million de ménages engage des travaux de rénovation énergétique. Face à ce volume important de travaux et afin de préserver la confiance des consommateurs en la matière, l'AFOC rappelle régulièrement ses exigences quant à la qualité des prestataires et la lutte contre les fraudes et les pratiques abusives.

C'est pour répondre à ces demandes que les pouvoirs publics avaient annoncé, le 12 novembre 2019, le lancement d'un plan de lutte contre les arnaques et le démarchage abusif dans le secteur de la rénovation énergétique des bâtiments. Plan établi en coordination avec les ministères de l'Économie et des Finances, de la Ville et du Logement et de la Transition écologique et solidaire.

Parmi les mesures de ce plan, un renforcement du label reconnu garant de l'environnement (RGE), qui conditionne l'accès aux aides à la rénovation énergétique et qui doit être détenu par les entreprises qui proposent des offres à un euro, a été présenté. Actuellement toutefois, la qualité des travaux réalisés par les entreprises labellisées RGE est contrôlée une fois tous les quatre ans. L'AFOC demande une accélération du nombre de contrôles afin de se rapprocher d'un contrôle annuel, ce qui constitue habituellement la règle normative dans les dispositifs de certification officielle.

Des amendes revues à la hausse

Par ailleurs, les efforts contre le démarchage téléphonique abusif dans le secteur de la rénovation énergétique se sont poursuivis. Le 1^{er} juillet 2020, sénateurs et députés se sont accordés



en commission mixte paritaire (CMP) sur la proposition de loi qui interdit les appels abusifs en matière de rénovation énergétique des logements.

Ainsi, toute prospection commerciale de consommateurs par des professionnels, par voie téléphonique, ayant pour objet la vente d'équipements ou la réalisation de travaux pour des logements dans le but de faire des économies d'énergie ou de produire des énergies renouvelables sera interdite, « à l'exception des sollicitations intervenant dans le cadre de l'exécution d'un contrat en cours ».

Le texte adopté par la CMP instaure par ailleurs un identifiant d'appel obligatoire, sous forme d'un préfixe, pour toutes les démarches commerciales par téléphone. Celui-ci doit permettre de délivrer « une information claire, précise et compréhensible » au consommateur quant à la nature de l'appel. Un décret, pris après avis du Conseil national de la consommation, détermi-

nera les jours et horaires ainsi que la fréquence auxquels cette prospection est autorisée, pour tous les secteurs d'activité. Les professionnels devront indiquer au consommateur qu'il peut s'inscrire gratuitement sur la liste d'opposition au démarchage téléphonique, et ce, « s'il ne souhaite pas faire l'objet de prospection commerciale ».

Tous secteurs confondus, en cas de manquement aux dispositions du texte, les amendes administratives, prononcées par la Direction de la répression des fraudes (DGCCRF), pourront atteindre 75 000 euros pour les personnes physiques (contre 3 000 euros actuellement) et 375 000 euros pour les entreprises (contre 15 000 euros actuellement).

Cette proposition de loi a été définitivement adoptée par le Sénat le 8 juillet et par l'Assemblée nationale le 15 juillet.

Retrouvez l'AFOC sur :
www.force-ouvriere.fr/-consommation-



Et l'école devint obligatoire

L'instruction obligatoire en France n'a été obtenue qu'après de longs combats, il y a seulement un peu plus d'un siècle. C'est une clé de voûte de la démocratie qui doit être défendue, encore aujourd'hui.



Jules Ferry

La loi « pour une école de la confiance », promulguée au *Journal officiel* du 28 juin 2019, stipule : « *L'instruction est obligatoire pour tous les enfants, français et étrangers, à partir de trois ans et jusqu'à l'âge de seize ans révolus.* » Si cela semble être désormais une évidence pour tous, ce ne fut pas toujours le cas. Les nantis, qu'ils viennent de la noblesse et surtout de l'Église, n'avaient aucun intérêt au développement de l'instruction parmi le peuple. Bien au contraire, l'ignorance étant souvent fille de l'oppression sociale. Le premier texte sur l'obligation scolaire date de l'ordonnance du 13 décembre 1698 de Louis XIV. Elle oblige les parents à envoyer les enfants jusqu'à 14 ans à l'école paroissiale, appelée aussi « petite école ». Mais il

n'y a aucun contrôle de l'État, qui s'en remet aux évêques, et en plus ce sont les familles qui doivent payer les frais de scolarité. Impossible pour 85% des sujets du royaume.

En 1791, la loi de Louis-Joseph Charlier instaure l'école primaire laïque gratuite et obligatoire, et l'année suivante la Révolution crée le corps des instituteurs. Mais dès 1795 l'obligation est abrogée et en 1808, Napoléon refait passer les écoles primaires sous le contrôle de l'Église catholique.

L'œuvre de la République

En 1866, Jean Macé (1815-1894) fonde la Ligue de l'enseignement, qui va militer pour l'école gratuite, laïque et obligatoire, socle de la loi 11696 du 28 mars 1882, dite loi Jules Ferry.



Avec Ferry, tous les enfants des deux sexes doivent aller à l'école de 6 à 13 ans. La loi de 1882 abolit la loi Falloux de 1850 qui donnait le contrôle de l'école publique à l'Église.

L'enseignement primaire comprend en premier « l'instruction morale et l'éducation civique », puis la lecture et l'écriture, la langue française, la géographie et l'histoire... La gratuité est bien évidemment le nerf de la guerre de cette « ré-

volution scolaire républicaine ». Mais les officiers municipaux doivent aussi surveiller la fréquentation des élèves, car dans les campagnes les enfants sont d'abord des bras pour les récoltes, les moissons, les vendanges... Le père, qui est aussi le tuteur légal, peut être passible de sanctions (très légères).

Ce n'est qu'en 1933 que le secondaire devient gratuit et le 9 août 1936, le Front populaire passe l'âge obligatoire

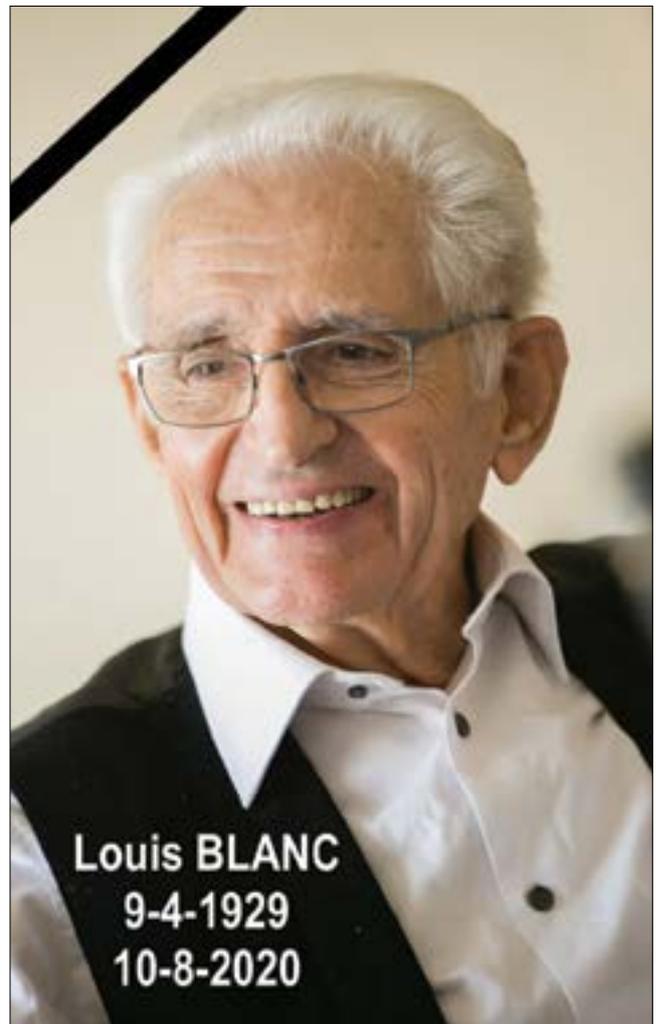
de la scolarité de 13 à 14 ans. Sous le régime de Vichy le secondaire redevient payant et les écoles normales de formation des instituteurs, les fameux hussards noirs de la République, sont fermées. Enfin, avec l'ordonnance du 6 janvier 1959, l'âge obligatoire de scolarisation est porté de 14 à 16 ans.

Christophe Chiclet

Retrouvez les articles histoire sur : www.force-ouvriere.fr/histoire-sociale

Militant de la première heure, Louis Blanc nous a quittés

Louis Blanc, ancien secrétaire général adjoint de la Fédération FO, nous a quittés le 10 août à l'âge de 91 ans. Celui que ses amis nommaient affectueusement Loulou était un militant FO de la première heure, une figure de l'organisation. « Adhérent de la CGT » en 1945, « il a fait le choix de l'indépendance syndicale avec la CGT-FO en 1947 », rappelle la confédération. Natif du Puy-de-Dôme, jeune résistant à Limoges en 1944 aux côtés de son père, la vie de Louis Blanc est un parcours multiple, dense, riche d'expériences humaines, professionnelles et syndicales fortes, et, entre autres, de rudes combats, tel celui contre l'emprise stalinienne sur la vieille maison CGT. Dans sa jeunesse, pour arrondir ses fins de mois, Loulou, qui deviendra ouvrier métallurgiste, s'essaye au chant lyrique. Mais le baryton, un tantinet rugbyman aussi, change de registre, découvre la politique puis rapidement aussi le syndicalisme et son travail de terrain dans lequel il s'investit totalement. La scission et la constitution de la CGT-FO, dans les choix essentiels qu'elles représentaient, n'étaient pas pour Louis Blanc de vagues histoires qu'on raconte à la veillée, il les a vécues. Dans ses mémoires, livre récemment publié (éditions L'Harmattan) et intitulé « Militant de la justice sociale et de la liberté », il revient sur l'intensité de moments de vie militante, de luttes, de victoires. Parmi ceux-là, la négociation de l'accord Renault de 1955 portant notamment la création d'une troisième semaine de congés payés. Alors salarié de la Régie, il sera l'un des initiateurs de la négociation et l'un des signataires. Devenu militant au Commissariat à l'énergie atomique, il travaillera notamment à l'obtention d'une convention collective nationale pour ce secteur. La revendication reste d'actualité. Louis Blanc, rappelle encore FO lui rendant hommage, a joué aussi « un rôle déterminant, notamment au début des années 1970, aux côtés de François Grandazzi, pour conforter et développer la Fédération des industries de la chimie, puis, comme secrétaire général



© F. BLANC

adjoint de la fédération, il œuvra plus largement au sein de la confédération dès les années 1980 ».

La confédération FO présente ses condoléances les plus sincères à son fils, Frédéric, photographe et maquettiste à L'inFO militante, à sa famille et à ses proches.

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



Public-privé, c'est tous ensemble

La confédération FO avait réuni le 12 décembre l'ensemble des fédérations nationales de tous les secteurs d'activité, du privé comme du public, pour faire le point sur la situation. Elles ont décidé alors à l'unanimité, avec le bureau confédéral, d'appeler à une mobilisation massive le 17 décembre.



Facts mobilisation des salariés précaires



ABONNEZ

VOUS

Nom : Prénom :

Adresse : Ville :

Code Postal :  : Mail :

N° de carte : Syndicat : Fédération :

Tarif public (54 €) : Tarif adhérent (18 €) : Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14