

inFO militante

N° 3327 du 23 septembre au 6 octobre 2020

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

NOS EMPLOIS, NOS SALAIRES, AVANT TOUT





p. 4 à 8

ACTU (pages 4 à 8)

- La relance ne doit pas ignorer les salaires.
- Des inégalités dangereuses.
- Le Plan : pas tout à fait le retour.
- Transport ferroviaire : petite relance et grande ouverture à la concurrence.
- Télétravail : FO revendique toujours un ANI.
- CESE : le projet de réforme affaiblit les acteurs sociaux.

DROIT (page 9)

- Heures supplémentaires : preuve et paiement.

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Dépendance : FO pour un cinquième risque.

INTERNATIONAL (page 16)

- Biélorussie : la coupe est pleine.
- Les droits des travailleurs violés sur tous les continents.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 20)

- Auchan : le choc des suppressions d'emplois.
- OPA de Veolia sur Suez : FO se mobilise pour les emplois.
- Alinea repris par ses actionnaires, près de 1000 emplois supprimés.
- Handicap : des travailleurs en première ligne des discriminations.

CONSOMMATION (page 21)

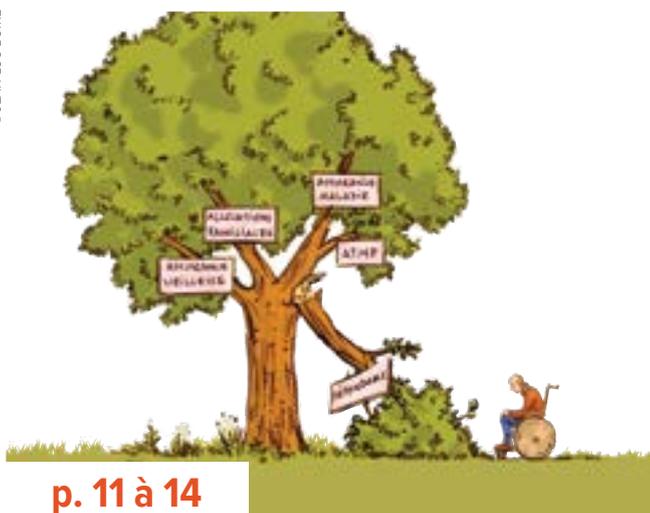
- Permis de conduire : faciliter son accès.

HISTOIRE (page 22)

- Et le salaire s'imposa.

PORTRAIT (page 23)

- Zainil Nizaraly, nouveau secrétaire général de la FEETS-FO.



p. 11 à 14



p. 23

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 fédéral 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

FO EST LÀ ET SERA TOUJOURS LÀ

À l'heure où cet édito est écrit nous sommes à la veille du CCN. Le Comité confédéral national où sont représentés les unions départementales et les fédérations nationales – par leurs secrétaires respectifs ou une/un membre de leur bureau –, la Commission exécutive, l'Union confédérale des retraités et le Bureau confédéral bien sûr. Bref, comme on le dit parfois, le « parlement » de FO dont le rôle, défini par nos statuts, est d'administrer la confédération.

Deux jours de réunions consacrées à l'exposé du rapport d'activité, au nom du Bureau confédéral, au débat sur ce rapport, puis à l'élaboration d'une résolution générale d'ac-

tualité, appuyée bien sûr sur les orientations issues des résolutions du Congrès des syndicats.

Deux jours d'administration aussi au sens de la gestion de la confédération.

La réunion de ce CCN sera – dans le contexte actuel de crise sanitaire et désormais de crise sociale et économique – à la fois un soulagement et un encouragement exemplaire.

Soulagement, car nous aurons mis en œuvre des dispositions importantes destinées à assurer la sécurité sanitaire de tout un chacun, salariés de la confédération et membres du CCN : utilisation maximale de l'espace pour assurer la distanciation physique, port du masque, mise à disposition de gel hydroal-

coolique, mesures permanentes de désinfection, aération et pauses, utilisation de la visioconférence pour les camarades tenus d'y participer à distance.

Soulagement, car il était indispensable qu'il se réunisse compte tenu de son rôle rappelé ci-dessus et du fait que nous avons dû annuler la réunion du mois de mars et n'avons pu faire le bilan de l'action de grève conduite tout au long de l'automne et de l'hiver der-

nier contre le projet de « système universel de retraite par points ».

Encouragement exemplaire, car face à cette situation générale, tant sur le plan sanitaire que social – explosion du chômage, annonces brutales de suppressions d'emplois et de fermetures

d'entreprises –, nous avons sans cesse mis l'accent sur le rôle indispensable des syndicats, de la négociation collective, des libertés syndicales, dont le droit de réunion. Nous voulions démontrer que nous étions en capacité de les faire respecter et encourager ainsi, à tous les niveaux, les syndicats FO à suivre cet exemple en continuant de tenir les réunions d'instances, de réunir et d'informer les adhérents, et plus largement les salariés.

La situation sanitaire ne doit pas confiner l'action syndicale, indispensable au respect et au progrès des droits des salariés. Que ce soit dit et ainsi démontré : FO est là, et sera toujours là, pour la justice sociale.

**« L'action syndicale
indispensable au
respect et au progrès
des droits
des salariés »**

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

Des plans à la haute

Plan dédié et intégré au projet de loi de finances pour 2021, création d'un Haut-commissariat au Plan : tel est le cœur de la stratégie gouvernementale pour la relance de l'économie et de l'emploi. FO, qui conteste le soutien accordé sans contreparties aux entreprises, souligne la nécessité de doper le pouvoir d'achat – les salaires –, ce qui soutiendrait la consommation et donc la croissance. Quant aux inégalités de niveau de vie qui se creusent entre très riches et plus modestes, elles constituent une situation à haut risque pour la cohésion sociale et contre-productive pour l'économie. Cela doit cesser, martèle FO.

Le Plan : pas tout à fait

Le Haut-commissariat au Plan et à la prospective sera-t-il le digne héritier de feu le Commissariat général au Plan (1946-2006)? Pas si simple. Alors que François Bayrou a été nommé Haut-commissaire le 3 septembre, la création de ce Haut-commissariat a été décidée dans le cadre du plan de relance. Rattachée au Premier ministre, la structure est chargée « d'animer et de coordonner les travaux de planification et de réflexion prospective conduits pour le compte de l'État et d'éclairer les choix des pouvoirs publics au regard des enjeux démographiques, économiques, sociaux, environnementaux, sanitaires, technologiques et culturels ». Cela n'induit pas pour autant la fin de France Stratégie désormais mis, avec son budget, au service de ce Haut-commissariat. France Stratégie est le nom qu'avait adopté le Commissariat général à la stratégie et à la prospective

(CGSP), créé en 2013 et succédant au Centre d'analyse stratégique (CAS) créé, lui, en 2006. La conception du CGSP avait été décidée lors de la conférence sociale de 2012, et notamment à la demande de FO. Quelque temps après, la confédération déploierait l'orientation idéologique de ce CGSP affichant par exemple, via un rapport d'experts, des propositions « régressives en matière de droits sociaux ». La confédération rappelait alors que « notre pays a besoin, sur le modèle de l'ancien Commissariat au Plan, d'une réelle instance de débats libres, ouverts, contradictoires et non instrumentalisés ».

Quelle place au dialogue avec les syndicats?

Le Commissariat général au Plan (CGP) servait à la planification de l'action publique, selon des objectifs



© ELIOT BLONDET/POOL/REA

Le retour des nécessités?

Le retour

sur cinq ans. Soutien à tel ou tel secteur de l'économie, développement de la production, amélioration de conditions sociales, réduction des inégalités... Il servait l'État s'affirmant dans son rôle de stratège, entre autres en planifiant sur le long terme ses politiques publiques. Il y aura dix planifications entre 1946 et 1992, la période qui suivra annoncera la fin, en 2006, du Plan et de sa philosophie. Beaucoup d'observateurs expliqueront cette disparition par le renoncement des exécutifs à planifier, alors qu'éclatait la mondialisation couplée à un libéralisme pur et dur cherchant à imposer aux actions publiques des réactions à court terme. Le Commissariat général au Plan permettait le dialogue et associait à son travail les interlocuteurs sociaux, notamment les syndicats. Reste à prouver que le dialogue retrouvera une vraie place dans la nouvelle configuration du Plan.

Valérie Forgeront

LA RELANCE NE DOIT PAS IGNORER LES SALAIRES

Le gouvernement, qui prône un retour au dialogue social, maintient le gel du salaire indiciaire dans le public pour 2021, ne dit mot sur un coup de pouce au Smic en janvier et n'impose aux entreprises aucune contrainte en contrepartie des multiples aides (primes pour l'embauche de jeunes, suppression des impôts de production/20 milliards d'euros...) prévues par le plan de relance, doté de 100 milliards d'euros sur deux ans. Rien d'étonnant donc que ce dernier, censé amener l'économie en son état d'avant la crise en 2022, s'attire des critiques, celles de FO notamment. En effet, le pari d'une responsabilité des entreprises jouant le jeu du maintien des emplois et des embauches n'est justement qu'un pari.

« Un partage plus juste des richesses passe par l'emploi et les salaires »

Alors que les destructions d'emplois sont estimées à 800 000 d'ici la fin de l'année et que les salariés restent sous la menace de réformes non abandonnées, telle celle de l'Assurance chômage reportée à l'an prochain, les 320 000 créations d'emplois visées par le gouvernement pour 2021 restent hypothétiques. D'autant plus que malgré l'arrivée prochaine d'aides pour plusieurs dizaines de milliards d'euros, ce qui a satisfait le patronat, les plans sociaux s'intensifient, y compris dans des entreprises ou groupes en bonne santé financière et ayant qui plus est bénéficié auparavant d'aides publiques. Quant au chantage à la modération salariale, notamment pour le maintien de l'emploi, via par exemple des accords APC, il a le vent en poupe. Pour FO, il ne faut pas « opposer salaire et relance », et par ailleurs « il est urgent de revenir à un partage plus juste des richesses, qui passe par l'emploi et les salaires, en particulier la revalorisation du Smic et du point d'indice de la fonction publique et de l'ensemble des métiers dits de la deuxième ligne, (...) et la revalorisation des minima sociaux ».

V. F.

Des inégalités dangereuses

Le projet de loi de finances pour 2021 (PLF 2021), qui portera le plan de relance, devrait être présenté le 28 septembre. Sur fond de reprise de l'activité mais dans une économie toujours en récession avec un PIB en recul de 10% cette année, le PLF parie sur un rebond, +8%, de la croissance l'an prochain. Le déficit public, estimé à 10,2% du PIB cette année, reculerait à 6,7% en 2021. Par ailleurs, le gouvernement estime que la part des dépenses publiques doit pouvoir reculer à 58,5% du PIB en 2021 (contre 62,8% cette année). Au prix de nouvelles mesures d'austérité? Les interrogations pour 2021 portent aussi sur les conséquences de dispositions (suppression des

impôts de production, poursuite de la réforme/suppression de la taxe d'habitation...) qui ne peuvent qu'induire un manque à gagner pour les comptes publics, au détriment des capacités de dépense et d'intervention pour la collectivité...

Le taux de pauvreté augmente

Or, depuis bien avant la crise, les inégalités de niveau de vie entre les très riches et les plus modestes se creusent, soulignait récemment l'Insee. Le taux de pauvreté (14,8% de la population en 2018) a augmenté de 0,7 point entre 2017 et 2018. La baisse des allocations logement « explique une part

importante » de cette situation note l'Insee, cela alors qu'une réforme des APL doit entrer en vigueur au 1^{er} janvier. Réforme par laquelle l'exécutif vise une économie de 700 millions d'euros pour l'État.

Une étude menée par deux chercheurs (Insee et Drees) insiste, elle, sur le creusement des inégalités qu'a entraîné la suppression de l'ISF, sans parler du manque à gagner pour l'État, estimé entre 2,9 et 3,4 milliards par an. Quand les plus modestes, donc sans patrimoine, n'ont retiré aucun gain de la suppression de l'ISF, « remplacé » par une flat tax, les 5% de ménages les plus riches en ont, eux, retiré un gain annuel de 1010 euros...

V. F.

Transport ferroviaire : petite relance et grande ouverture à la concurrence

Moins de 5 milliards d'euros pour relancer le rail. Une goutte d'eau au regard de la dette de la SNCF. Parallèlement, le désengagement de l'État s'accélère dans le cadre de la dernière phase de l'ouverture à la concurrence.

Moderniser le réseau national le plus utilisé, préserver l'environnement, mieux relier les territoires moins denses aux zones urbaines, développer le fret, améliorer l'accueil et la sécurité dans les gares, mieux sécuriser les passages à niveau, développer les trains de nuit... Les objectifs du plan de relance pour le rail peuvent impressionner. Le budget annoncé pour les concrétiser, beaucoup moins. L'investissement de l'État s'élèvera

à 4,7 milliards d'euros d'ici à 2022. Une goutte d'eau au regard de la dette de la SNCF, qui a encore gonflé sous le coup de la crise sanitaire. Alors que l'objectif était de la réduire à 35,3 milliards fin 2020 (contre 60,3 milliards en décembre 2019) grâce à sa reprise partielle par l'État, elle s'élevait déjà à 38,3 milliards au 30 juin. « Il s'agit d'une dette d'État due à de mauvais choix stratégiques, comme celui du "tout TGV", l'État doit donc la reprendre intégralement », rappelle Daniel Ferté, secrétaire général adjoint de la fédération FO-Cheminots.

Mais l'État poursuit au contraire son désengagement. Après le fret puis le transport international de voyageurs, c'est maintenant le transport intérieur de voyageurs qui est ouvert à la concurrence.

Les appels d'offres ont commencé

Depuis décembre 2019, les régions et l'État peuvent lancer des appels d'offres

pour l'exploitation des lignes des trains subventionnés (TER, Intercités), ce qu'ils ont déjà commencé à faire. En 2023, cette possibilité deviendra obligation, et ce, pour toutes les lignes.

Que deviennent les effectifs de la SNCF dans le cas où elle perd un marché? Le nouveau pacte ferroviaire de 2018 prévoit que les cheminots « volontaires » sont transférés dans l'entreprise qui le remporte. Ils ne sont alors plus couverts par le statut appliqué à la SNCF (la réforme de 2018 l'a supprimé pour les embauches à compter du 1^{er} janvier 2020), mais par le Code du travail et la nouvelle convention collective de branche. Si la SNCF remporte le marché, ses cheminots embauchés avant le 1^{er} janvier 2020 gardent logiquement le bénéfice du statut. Mais la fédération FO craint que cette ultime garantie ne vole en éclats dans les cas où, plutôt que de répondre directement aux appels d'offres, la SNCF y postule via des entités créées pour l'occasion.

Evelyne Salamero

Universités : la rentrée de tous les dangers



© F. BLANC

Pour le Syndicat national FO de l'Enseignement supérieur (FO-ESR), « cette rentrée est celle de

tous les dangers, pour les personnels et les étudiants, et pour l'université elle-même ». En cause : le manque de moyens (en termes de locaux, effectifs, heures de cours...) qui, s'il n'a rien de nouveau, se fait encore plus cruellement sentir dans le contexte de crise sanitaire, mais aussi le projet de loi de programmation de la recherche (LPR).

Rassemblement devant l'Assemblée nationale

Cette loi n'apporterait pas de financement à la hauteur des besoins. Elle ac-

centuerait la précarisation des emplois de chercheurs et aboutirait à l'extinction du statut, garant de leur indépendance, dénonce le syndicat FO. Enfin, la LPR graverait dans le marbre la préférence donnée à la recherche sur projets, des projets à durée déterminée, au détriment de la recherche fondamentale et de long terme. Refusant cette nouvelle dégradation du service public, FO-ESR a participé, avec d'autres syndicats, à un rassemblement devant l'Assemblée nationale le 21 septembre, jour d'ouverture de l'examen du texte.

E. S.

Fonction publique : les agents demandent de vraies réponses

Le temps pas si lointain du confinement où le gouvernement affichait sa volonté d'améliorer la situation des agents publics serait-il révolu? Les mesures d'austérité infligées depuis des années aux fonctionnaires restent, pour l'instant, toujours d'actualité.

A la poursuite du gel du point d'indice, confirmée cet été aux personnels, s'ajoute désormais le refus du gouvernement d'abroger le jour de carence (lors d'un arrêt de travail pour maladie) alors que les neuf organisations du public, dont FO, le demandent. Le 15 septembre, lors d'une réunion avec les syndicats, la ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, a « laissé planer une interrogation » sur la levée possible de la mesure en cas d'aggravation de la situation sani-

taire, mais pour l'instant sa réponse est « non », résume le secrétaire général de FO-Fonction publique, Christian Grolier. « Elle a indiqué que la prise en charge du jour de carence pourrait revenir dans le cadre de la discussion sur la protection sociale complémentaire (PSC) qui démarrera le 13 octobre. » Un dossier PSC qui s'annonce épineux.

« Améliorer les carrières et les grilles indiciaires »

La ministre « reste accrochée aux arguments budgétaires », déplore encore l'union interfédérale FO. Le jour de carence, suspendu le 21 mars, a été réactivé depuis la fin de l'état d'urgence le 10 juillet. Or il pèse sur le pouvoir d'achat des agents, déjà en recul de 20% depuis 2000. Quant à la préoccupation sanitaire... Les fonctionnaires devraient donc « aller travailler, même dans le doute, pour ne pas perdre de pouvoir d'achat », s'insurge Christian Grolier. Il réagit aussi à l'annonce ministérielle d'une nouvelle grande consultation des per-

sonnels. Pour lui, cela « vise à masquer les vraies questions que se posent les agents », et donc leurs revendications. Revalorisation du point d'indice, abrogation du jour de carence, FO-Fonction publique demande aussi la réinstauration des instances consultatives (supprimées par la loi de transformation de la fonction publique), le maintien des CHSCT, l'arrêt des réformes budgétaires et l'engagement d'un « débat de fond sur les missions de service public ». L'union interfédérale revendique aussi le lancement d'un « nouveau chantier pour améliorer les carrières et les grilles indiciaires, à l'instar du Ségur de la santé », lequel par ailleurs n'a pas pris en compte certains personnels de santé. Ainsi, la Fédération générale des Fonctionnaires FO (FGF-FO) souligne la situation des corps de santé à l'État, celui des infirmiers par exemple, exclus des mesures du Ségur. La FGF-FO vient de demander audience sur ce dossier à Amélie de Montchalin.

Valérie Forgeront

Retrouvez d'autres articles de l'InFO Militante sur : www.force-ouvriere.fr/+-article-info-militante-

Télétravail : FO revendique toujours un ANI

Les interlocuteurs sociaux se sont retrouvés le 22 septembre en visioconférence pour achever leur diagnostic partagé sur le télétravail. FO, comme l'ensemble des organisations syndicales, exigeait que les discussions, entamées le 5 juin, se poursuivent par la négociation d'un accord national interpro (ANI). Enfin, le patronat a accepté l'ouverture d'une négociation avec des discussions qui devraient se tenir les 3 et 23 novembre prochains. Mais pour le patronat, qui depuis le début entend s'en tenir à un

document de synthèse non contraignant pour les employeurs, l'accord envisagé ne serait ni « normatif », ni « prescriptif ». Or, les syndicats, notamment FO, exigent, eux, un ANI.

Élaborer un cadre protecteur

Alors que le télétravail est amené à se développer, FO exige en effet la mise en place d'un cadre protecteur pour les salariés.

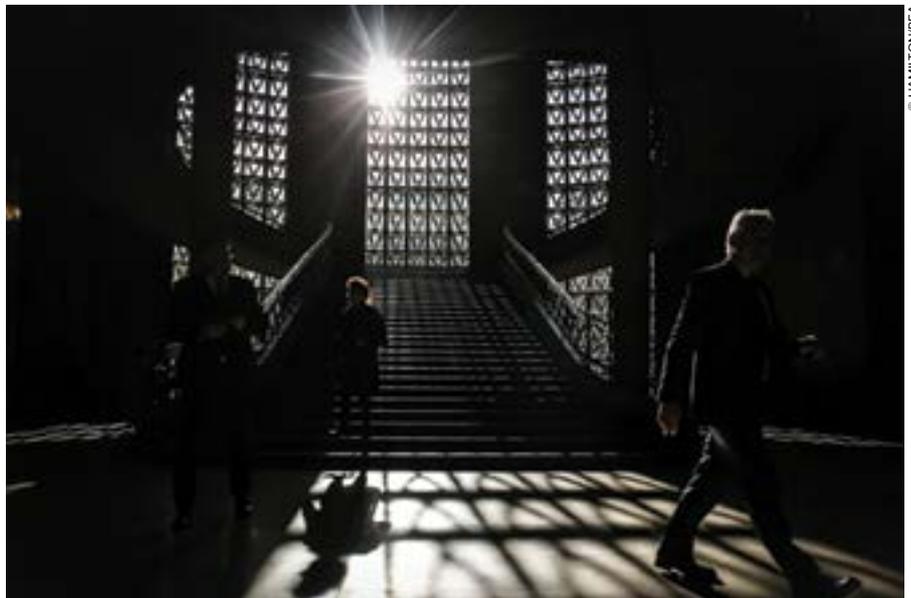
Parmi les thèmes à aborder : la charge de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, le défraiement, le droit à la déconnexion... FO exige également le maintien du volontariat et du droit à la réversibilité. Un nouvel accord national interpro permettrait aussi de clarifier la législation, qui repose à la fois sur l'ANI de 2005, la loi de 2012 et les ordonnances de 2017, des textes parfois contradictoires.

Clarisse Josselin

CESE : le projet de réforme affaiblit les acteurs sociaux

Après deux ans dans les cartons, la réforme du Conseil économique, social et environnemental (CESE) a été adoptée le 17 septembre, en première lecture, à l'Assemblée nationale.

Dans le but d'encourager la participation citoyenne, elle consacre l'institution quasi centenaire en un « carrefour des consultations publiques ». Pour cela, demain, celle-ci pourrait organiser des consultations citoyennes en tirant au sort les participants. Elle pourrait aussi être saisie par voie de pétition électronique, recevable à partir de 150 000 signatures (ces dernières étant opposables dès 16 ans). Moderne? Dangereux, répond Serge Legagnoa, secrétaire confédéral FO. « Au prétexte de renforcer le CESE, la réforme affaiblit ses composantes légitimes et historiques que sont les acteurs sociaux, alors qu'ils n'ont pas démérité. » De fait, l'élargissement des missions s'accompagnerait aussi d'une diminution, de 233 à 175, du nombre de conseillers permanents! « Réduire



© HAMILTON/REA

la composition du CESE de 25%, alors même qu'il est appelé à intégrer de plus en plus de citoyens, même de façon non permanente, n'a rien d'anodin », martèle Serge Legagnoa.

Menace sur les instances consultatives

Le danger n'est pas seulement celui d'un déséquilibre de représentativité. « Jamais le risque d'une instrumentalisation politique n'a été aussi grand », alerte le militant pour qui la réforme

pourrait aller jusqu'à mettre à mal la mission première du CESE : conseiller le gouvernement et le Parlement par ses avis consultatifs élaborés dans l'intérêt général, au-delà des divergences entre syndicats, employeurs et monde associatif.

L'expression citoyenne peut être dévoyée. La plate-forme de consultation en ligne, expérimentée fin 2018 par le CESE, dans la foulée de la contestation sociale, l'a bien montré : l'abrogation de la loi Taubira est arrivée en tête des suggestions! Bien loin de refléter les problèmes à l'origine du mouvement... La réforme porte un autre coup sévère aux acteurs sociaux. Au motif de renforcer la portée des avis du CESE, elle prévoit que le gouvernement, lorsqu'il le saisit sur un projet de loi, soit dispensé d'autres consultations prévues par la loi ou le règlement. Selon l'étude d'impact, une trentaine d'instances consultatives seraient concernées, dont la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le Conseil supérieur de l'emploi.

Élie Hiesse

UNE ÉVOLUTION SUBSTANTIELLE

Annoncée en 2017, relancée en 2018 dans le cadre de la réforme, non aboutie, des institutions, voilà la transformation du CESE revenue sur le devant de la scène. Et ce, portée par un projet de loi organique (plus facile à faire adopter qu'une révision constitutionnelle). Cette transformation n'en est pas moins substantielle et va diluer encore plus la parole des conseillers. La dernière réforme en 2008 (complétée en 2010) y a déjà contribué : elle a intégré au CESE le monde associatif, alors que la « société civile organisée » se limitait jusque-là aux syndicats et associations d'employeurs. Pour FO, « dans ce débat, le CESE apparaît comme un os à ronger pour l'exécutif puisqu'il ne touche ni à l'Assemblée nationale ni au Sénat », déplore Serge Legagnoa. La réforme relèverait-elle de l'opportunisme politique?



Heures supplémentaires : preuve et paiement

Si l'exécution d'heures supplémentaires est une prérogative de l'employeur, elles doivent être payées si le salarié peut rapporter la preuve de leur exercice par tous moyens.

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

Les heures supplémentaires peuvent être imposées par un employeur.

Le salarié ne peut pas imposer le paiement de ses heures supplémentaires si l'employeur ne les lui a pas demandées.

En revanche, l'employeur ne peut pas refuser de les payer au seul motif qu'il ne les a pas demandées au salarié.

Cependant, conscient de la subordination du salarié vis-à-vis de l'employeur, le législateur a aménagé la charge de la preuve des

heures supplémentaires en opérant un partage de la preuve par l'article L 3171-4 du Code du travail.

C'est ainsi que la Cour de cassation a imposé le paiement des heures supplémentaires à un employeur qui avait imposé des tâches à un salarié, lesquelles ne pouvaient pas être exécutées pendant son temps de travail (Cass. soc., 14 novembre 2018, n°17-16959 et 17-20659).

Par deux arrêts non publiés, rendus le 8 juillet 2020 (n°18-26385 et 18-23366), la Cour de cassation semble vou-

loir étendre l'obligation du paiement des heures supplémentaires, même sans l'accord de l'employeur, si le salarié peut en rapporter la preuve.

Dans la première affaire, l'employeur avait mis en place un logiciel informatique de pointage et refusait de payer les heures supplémentaires d'un salarié au motif qu'il ne lui avait pas demandé l'autorisation, même implicite, d'exécuter

CE QUE DIT LA LOI



L'article L 3171-4 du Code du travail dispose : « *En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.*

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. »

ces heures supplémentaires. La cour d'appel, confirmée par la Cour de cassation, fait droit aux demandes du salarié aux motifs qu'en mettant en place ce logiciel, l'employeur avait connaissance des heures effectuées par le salarié et qu'ainsi il avait donc donné son accord implicite au salarié pour effectuer lesdites heures supplémentaires.

Dans le deuxième arrêt, le salarié travaillait à domicile et notait toutes ses heures de travail sur des tableaux extrêmement précis.

La cour d'appel avait refusé de faire droit aux demandes du salarié au seul motif qu'il n'était pas ses tableaux par aucune autre preuve.

À tort, retient la Cour de cassation. En statuant ainsi, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve uniquement sur le salarié, contrairement à l'article L 3171-4 du Code du travail. Même si ces arrêts ne sont pas publiés, ils démontrent que la Cour de cassation opère un réel contrôle sur la charge de la preuve des heures supplémentaires.

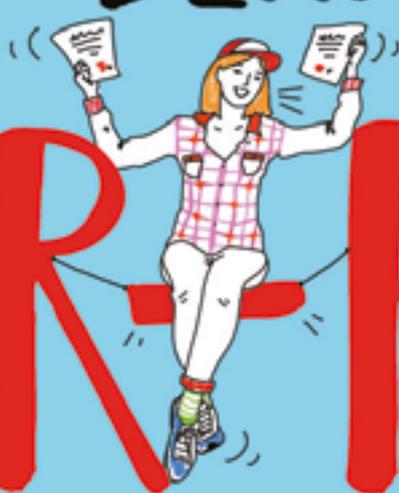
Secteur juridique



AUJOURD'HUI
COMME



HIER ET DEMAIN



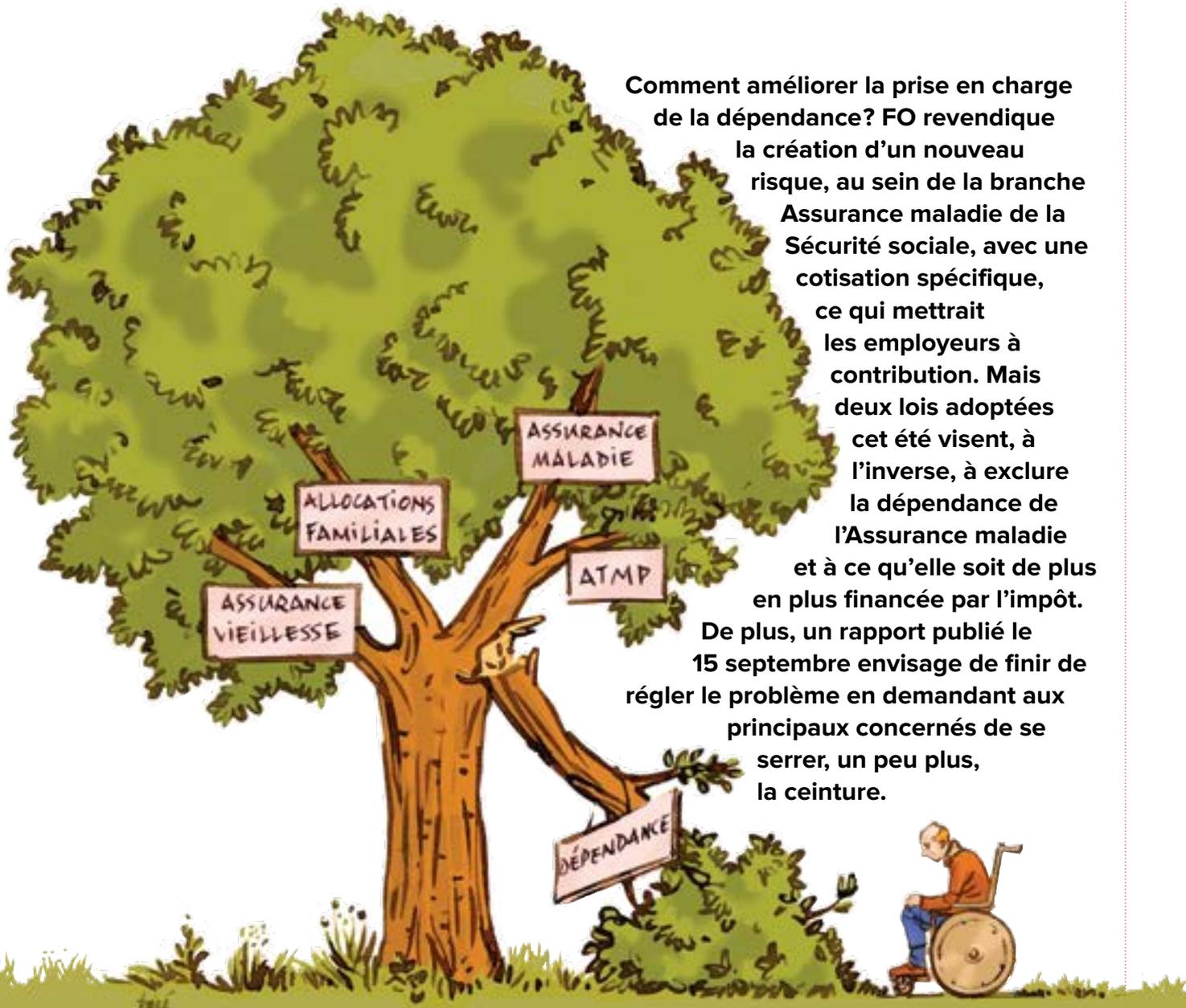
L'UCR-FO

DÉFEND LES DROITS
DES RETRAITÉS



UCR FO

Dépendance : FO pour un cinquième **risque**



Comment améliorer la prise en charge de la dépendance? FO revendique la création d'un nouveau risque, au sein de la branche Assurance maladie de la Sécurité sociale, avec une cotisation spécifique, ce qui mettrait les employeurs à contribution. Mais deux lois adoptées cet été visent, à l'inverse, à exclure la dépendance de l'Assurance maladie et à ce qu'elle soit de plus en plus financée par l'impôt. De plus, un rapport publié le 15 septembre envisage de finir de régler le problème en demandant aux principaux concernés de se serrer, un peu plus, la ceinture.

Dépendance : FO pour

A lors que la retraite moyenne de base ne dépasse pas 1500 euros, le reste à charge pour une place en Ehpad s'élève en moyenne à 1977 euros par mois, soit environ 30% de plus. Pourtant, les conséquences du manque de moyens, en particulier en termes d'effectifs, dans ces Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes sont manifestes. Incontestablement, la prise en charge de la dépendance des personnes âgées est très insuffisante. Mais les avis divergent sur les moyens de l'améliorer. L'enjeu est colossal, d'autant que la situation promet de se compliquer du fait du vieillissement de la population. Alors que les dépenses en faveur du grand âge sont aujourd'hui chiffrées à 30 milliards d'euros, le rapport Libault sur la concertation « Grand âge et autonomie » de 2019 évalue le besoin de financement supplémentaire à 6,2 milliards en 2024 puis à 9,2 milliards en 2030. Le nombre de seniors en perte d'autonomie va passer de 1,3 million en 2017 à 2,2 millions en 2050, indique le rapport.

Deux lois adoptées au creux de l'été

La branche maladie de la Sécurité sociale est actuellement le principal financeur de la couverture dépendance en France, certes dans les limites de l'Ondam (Objectif national des dépenses d'Assurance maladie, fixé chaque année par la loi de financement de la Sécurité sociale) mais grâce à des ressources provenant essentiellement des cotisations sociales. Qu'en sera-t-il demain? Deux lois ont vu le jour au creux de l'été. Adoptées par le Parlement le 23 juillet dans le cadre d'une procédure accélérée, la loi organique et la loi ordinaire relatives à la dette sociale et à l'autonomie ont été promulguées le 7 août.

Ces deux textes ouvrent la possibilité de créer une nouvelle branche de la Sécurité sociale spécifiquement dédiée à la prise en charge de la perte d'autonomie. Elle s'ajouterait aux branches existantes, la maladie, la retraite et la famille. Le gouvernement parle de cinquième branche car il compte aussi dans les branches actuelles les accidents du travail et maladies professionnelles, les ATMP, alors qu'il ne s'agit en réalité que d'une commission au sein de la branche maladie.

Financement : un rapport pour détrousser retraités et familles

Comme prévu par la loi ordinaire, un rapport a été remis au Parlement par Laurent Vachey, inspecteur général des finances, pour préciser « les conséquences de la création de cette branche en termes d'architecture juridique et financière ».

M. Vachey propose de puiser dès l'an prochain dans le Fonds de réserve des retraites et dans les recettes d'Action Logement. Il prône aussi des « mesures d'économie » sur l'allocation pour perte d'autonomie (APA), versée aux plus de 60 ans, et sur l'allocation aux adultes handicapés (AAH). De plus, il envisage de rogner sur les exonérations de cotisations accordées aux seniors recourant à une aide à domicile et sur la réduction d'impôt accordée aux résidents d'Ehpad. Enfin, il n'exclut pas une hausse de la CSG pour les retraités les mieux lotis, ou encore la baisse de l'abattement de 10% pour le calcul de l'impôt sur leur revenu. Au final, celles de ces « sources de financement » qui auront été retenues, après « concertation avec l'ensemble des partenaires », seront annexées au projet

Gouvernance et financement : les revendications de FO

La confédération FO revendique de longue date la création d'un cinquième risque « perte d'autonomie » au sein de la branche Assurance maladie. Elle considère qu'il « serait logique de bâtir sur l'existant », en effectuant un rapprochement administratif entre les différents dispositifs actuellement éparés de façon à améliorer la qualité des prises en charge, tant en nature qu'en espèces. La gestion du nouveau dispositif doit revenir à la caisse d'Assurance maladie, qui est aujourd'hui le principal financeur de la prise en charge existante, estime FO, plutôt

qu'à la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie), au sein de laquelle la représentation des assurés sociaux est très limitée.

Force Ouvrière estime donc « plus judicieux » de mettre en place « une gouvernance spécifique » au sein de la CNAM, sur le modèle de la commission des ATMP (accidents du travail et maladies professionnelles).

Une cotisation spécifique

Force Ouvrière revendique la mise en place d'un financement de la couverture de la perte d'autonomie par le biais d'une coti-

sation spécifique portant sur les salaires, les retraites et les revenus financiers, estimant que « le saupoudrage de mesures de financement diverses ne garantira pas un financement pérenne ». Enfin, si FO ne rejette pas l'intervention des complémentaires, elle attend que soit assuré un service de base de qualité qui se suffise à lui-même, et que le second étage soit véritablement complémentaire, de « confort », et non indispensable ou obligatoire (comme c'est le cas aujourd'hui pour les complémentaires santé pour les salariés en entreprise).

E. S.

un cinquième risque

Repères

À ses origines, la Sécurité sociale n'était pas divisée en branches.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 a institué « une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature, susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent ».

Le texte précisait : « L'organisation de la Sécurité sociale assure dès à présent le service des prestations prévues par les législations concernant les assurances sociales, l'allocation aux vieux travailleurs salariés, les accidents du travail et maladies professionnelles et les allocations familiales et de salaire unique [...]. Des ordonnances ultérieures procéderont à l'harmonisation des dites législations. »

Ce sont les ordonnances de 1967 qui ont séparé la Sécurité sociale en trois caisses différentes : la Caisse nationale d'Assurance maladie, qui gère les prestations relevant de la maladie et des accidents du travail, la Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse nationale d'Assurance vieillesse.

En 1994, une nouvelle loi a créé une commission spécifiquement dédiée aux ATMP, mais au sein de la branche maladie.

de cotisations sociales concédées aux employeurs (262 milliards d'euros de 2012 à 2019), exonérations que l'État n'a jamais intégralement compensées, dénonce la confédération FO.

La création d'une cinquième branche spécifique à la perte d'autonomie permet précisément d'esquiver le problème. « On nous propose une nouvelle branche organisée autour de la CNSA, la Caisse natio-

Suite en page 14



© FRED MARVAUX/REA

de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2021. De son côté, le ministre de la Santé a promis de dégager « au moins 1 milliard d'euros » supplémentaire pour la perte d'autonomie.

Après 2024, aggravation de la dette sociale

À partir de 2024, la loi ordinaire autorise le versement d'une fraction supplémentaire de la CSG à la perte d'autonomie (0,15 point, soit 2,3 milliards d'euros... on est encore loin des besoins chiffrés par le rapport Libault). Ce 0,15% sera récupéré sur la part de CSG consacrée au remboursement de la dette sociale. La loi organique a en effet prolongé la durée de vie de la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades) de neuf ans, jusqu'à fin 2033, alors que celle-ci, créée en 1996 pour apurer la dette de la Sécurité sociale, devait initialement cesser son activité en 2024.

La Cades est alimentée par une fraction de la CSG ainsi que par un autre impôt, la Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), prélevée à la source sur la plupart des revenus, et par un versement du Fonds de réserve des retraites.

La prolongation de son activité répond avant tout au besoin de faire endosser le coût de la crise sanitaire à la Sécurité sociale, pour un montant de 136 milliards d'euros. Or, pour la confédération FO, il revient à l'État d'assumer la dette Covid, qui a « un caractère exceptionnel et extraordinaire ».

Un bricolage pour contourner le cœur du problème

À l'heure où l'on cherche de nouveaux financements pour la prise en charge de la perte d'autonomie, prolonger la Cades revient à « se tirer une balle dans le pied », dénonce Serge Legagnoa. « Si la Cades s'était éteinte en 2024 comme prévu, les ressources que les assurés vont verser via l'impôt jusqu'en 2033 pour payer la dette Covid auraient pu être utilisées comme piste de financement du risque dépendance avec une cotisation spécifique », explique-t-il.

Mais « le bricolage financier actuel tue dans l'œuf tout débat sur le financement général de la Sécurité sociale », souligne le secrétaire confédéral. Et pour cause. Ce débat mettrait sur la table les exonérations

Dépendance : FO pour un cinquième **risque**

nale de solidarité pour l'autonomie, où l'on compte quatre-vingts personnes autour de la table, dont les représentants d'une myriade d'associations, et où les confédérations syndicales ne disposent que d'un demi-strapontin. C'est une véritable usine à gaz », résume Serge Legagnoa. Il précise : « En diluant ainsi la gouvernance, le gouvernement contourne la gestion paritaire pour au bout du compte garder la main. »

Les retraités ne veulent pas devenir une réserve d'Indiens

Les principaux concernés craignent de se voir progressivement écartés de l'Assurance maladie. « Nous redoutons que la création

d'une branche spécifique ne soit le prétexte à mettre les retraités à l'écart du régime général et de nous retrouver ainsi enfermés dans une réserve d'Indiens, une "sous-caisse" avec des ressources à part, essentiellement issues de la fiscalité, au motif de faire peser le coût de la dépendance exclusivement sur les ménages et cela pour épargner les entreprises », explique Didier Hotte, représentant de l'Union confédérale des retraités FO (UCR-FO). « La prise en charge de la dépendance doit être de qualité et sans discrimination des personnes âgées ou en situation de handicap », souligne la confédération FO. Pour ce faire, elle revendique de longue date que la dépendance soit considérée comme un « nouveau risque social » dont la gestion doit rester au sein de la branche de l'Assurance maladie, au même titre que la maladie, l'invalidité, le décès ou la maternité.



Evelyne Salamero

LA CNAM PAYE, LA CNSA DISTRIBUE

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), créée en 2004, répartit les fonds de la Caisse d'Assurance maladie (CNAM) destinés aux établissements et services médico-sociaux accueillant les personnes en situation de perte d'autonomie (cette répartition se fait via les agences régionales de santé). Elle distribue aussi aux conseils départementaux les contributions de l'État et de la CNAM au financement de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). La CNAM est de loin le plus gros financeur de la CNSA (21,6 milliards en 2020). Le complément est fourni par une fraction de la CSG (2,2 milliards en 2020), la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) créée en 2013 (0,3% prélevé sur les revenus bruts des pensions de retraite et d'invalidité, soit 0,8 milliard en 2020) et la contribution de solidarité pour l'autonomie, due par les employeurs du privé et du public (2,1 milliards en 2020, somme qu'ils récupèrent sous la forme d'une journée de travail supplémentaire, dite journée de solidarité).

E. S.

Un cruel manque de moyens

L'APA (Allocation personnalisée à l'autonomie), financée par les caisses de Sécurité sociale, les collectivités locales et l'État, est attribuée sans conditions de ressources aux personnes dépendantes d'au moins 60 ans. Son montant varie selon le degré de dépendance, évalué par une équipe médico-sociale du conseil départemental.

L'APA peut soit aider à payer les dépenses nécessaires au maintien à domicile malgré la perte d'autonomie (garde, repas, toilette, transport, installation d'un lit médicalisé ou autre maté-

riel...), soit prendre en partie en charge le « tarif dépendance » pratiqué par un Ehpad. En revanche, l'APA ne couvre pas le prix de l'hébergement en tant que tel.

Ehpad : 40 000 postes à créer, au moins

Résultat, le prix d'un Ehpad est 30% plus cher que la retraite moyenne de base. Le rapport Libault, remis au gouvernement en mars 2019, préconise une baisse de 300 euros par mois du reste à charge, mais unique-

ment pour les retraites les plus modestes.

Autre souci majeur : l'insuffisance du taux d'encadrement des résidents, que même le rapport Libault reconnaît. Une enveloppe supplémentaire de 450 millions d'euros a été dédiée aux Ehpad pour 2020-2021, ce qui est très loin de permettre d'atteindre l'objectif d'un agent pour un résident, qui avait pourtant été fixé pour 2012 au plus tard. Pour y parvenir les organisations syndicales, à commencer par FO, revendiquent la création de 40 000 postes... « dans un premier temps ».

E. S.

Biélorussie : la coupe est pleine

Depuis la mi-août, des centaines de milliers de Biélorusses manifestent pour exiger le départ du président Alexander Lukashenko (au pouvoir depuis 1994) et un changement de régime, à l'appel notamment du syndicat BKDP.

Les manifestants biélorusses bravent depuis plus d'un mois une répression particulièrement brutale qui s'est déjà soldée par au moins trois morts, des dizaines de blessés et des milliers d'arrestations.

Ce mouvement de protestation, incluant des grèves à travers tout le pays à l'appel notamment du Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (BKDP), a commencé au lendemain de l'élection présidentielle du 9 août dernier, officiellement remportée par Alexander Lukashenko avec 80,8% des voix. Un résultat immédiatement contesté par la population. Les présidentielles de 2010 et 2015 avaient déjà entraîné des manifestations. Mais cette fois, la mobilisation est d'une ampleur sans précédent, en particulier par sa durée.

Solidarité internationale

« La détermination des travailleurs à aller jusqu'au bout jouera désormais un rôle décisif dans la résolution de la crise politique aiguë dans le pays », a fait savoir le BKDP dès le début de la contestation, son président, Aliaksandr Yarashuk, condamnant « les falsifications cyniques des élections présidentielles et les atrocités liées aux manifestations pacifiques ».



La colère s'accumule depuis des années. En 2004 déjà, l'Organisation internationale du travail (OIT) avait ouvert une enquête à la suite de graves violations de la liberté syndicale et des droits des travailleurs. À ce jour, la Biélorussie fait d'ailleurs toujours l'objet d'un suivi par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Le 9 septembre, son directeur général, Guy Ryder, s'est adressé au président Loukachenko, à la demande de la Confédération syndicale internationale (CSI), pour l'exhorter à libérer six syndicalistes détenus pour avoir fait grève et manifesté.

La confédération FO, dans le cadre d'une action coordonnée par la CSI, s'est adressée à l'ambassade de Biélorussie en France pour « demander la libération immédiate des travailleurs et syndicalistes arbitrairement détenus, ainsi que la mise en place d'une enquête internationale indépendante face aux soupçons de mauvais traitements et de torture ».

Evelyne Salamero

Les droits des travailleurs violés sur tous les continents

Des dirigeants syndicaux emprisonnés au Cambodge le 31 juillet dernier, le congrès d'une centrale syndicale internationale interdit en Afghanistan le 5 septembre... Ces deux exemples récents s'ajoutent aux nombreuses violations des droits des travailleurs déjà relevées par la CSI dans son bilan annuel publié à la mi-juin. Elles n'ont jamais été aussi nombreuses depuis sept ans, déplore-t-elle. La septième édition de son *Indice des droits dans le monde* porte sur 144

pays. Pas moins de 85% d'entre eux ont violé le droit de grève et 80% le droit de négociation collective, contre 60% en 2014.

À des degrés divers

La part des pays où des travailleurs ont été arrêtés et détenus a grimpé de 25% à 42% sur la même période. Les libertés d'expression et de réunion ont été restreintes dans 39% de pays, contre 26% en 2014. Dans 74% des pays,

les travailleurs n'ont pas le droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier. Bien sûr, la gravité des violations n'est pas partout la même. Le rapport épingle néanmoins plusieurs pays industrialisés, tels que la France (au moment des manifestations contre la réforme des retraites) ou la Belgique, où un responsable régional de la FGTB a été condamné pour « entrave méchante à la circulation » lors d'une grève générale

E. S.

Bijoutier Maty : FO s'oppose au PSE

Cinquante-quatre emplois sont menacés chez Maty, le bijoutier argue des effets de la crise du coronavirus. Pour FO, la direction est la seule responsable de la fragilisation des comptes depuis des années et il est hors de question que les salariés en fassent les frais.

Quelque 12% des 450 salariés et « 20% des points de vente » sont menacés chez le bijoutier-horloger Maty, qui a dévoilé ces chiffres lors de l'annonce de son projet de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) le 27 août dernier. Soit 54 personnes, dont 38 salariés en magasin (il y a 37 boutiques en France) et 16 personnes (sur 437) au siège de Besançon (Doubs). La direction a invoqué la crise sanitaire, la hausse des métaux précieux et les mouvements sociaux. L'annonce a été un choc : « Comme l'entreprise avait bénéficié d'un prêt garanti par l'État en juillet, dans le cadre de la crise sanitaire, nous avons été très surpris à l'annonce de ces licenciements », réagit Luisa El Mettahi, déléguée syndicale de FO-Maty, second syndicat de l'entreprise.

« Ce n'est pas une réorganisation, comme cela est écrit dans le projet de PSE, mais une véritable restructuration », s'insurge la militante, qui souligne : « Tout cela va se traduire par une surcharge de travail alors que nous sommes déjà en effectifs réduits. » Selon la direction, la suppression de 16 postes d'exploitation au siège se justifierait par une diminution de travail découlant de la fermeture de magasins. Ce que conteste FO.

FO relève les errements de la direction

« Ce que les salariés payent, ce sont les errements stratégiques de la direction, souligne Luisa El Mettahi. Le coronavirus n'a fait qu'accélérer les choses. » La militante cite par exemple le coût onéreux pour l'entreprise du recours systématique à l'intérim et aux CDD à une certaine période. L'entreprise indique, elle, avoir « enregistré depuis 2011 une baisse de 40% de son chiffre d'affaires ». Maty, un des leaders de la distribution de bijoux et de montres en France, a longtemps opéré en VPC (vente par correspondance) avant d'investir dans le « physique » en multipliant les boutiques à travers la France, puis de se convertir au Web (vente en ligne, blog...). Aujourd'hui, contestant le PSE, le syndicat FO travaille à limiter le nombre de licenciements et à prouver, un expert a été mandaté par le CSE, que cette restructuration qui ne dit pas son nom en est bien une. Et si les relations avec la direction semblent prendre un tour plus « serein », indique Luisa El Mettahi, les salariés sont toujours dans l'attente de précisions sur l'avenir des emplois.

Michel Pourcelot

LE CHIFFRE

2,1%

La Covid-19 affaiblit aussi les salaires : pour la période janvier-juin 2020, un « ralentissement des augmentations salariales » a été constaté par l'étude annuelle sur les rémunérations du cabinet d'audit et de conseil Deloitte, qui précise que « les augmentations distribuées en 2020 ont été de l'ordre de 2,0% pour les OETAM [ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, NDLR] et 2,3% pour les cadres », soit « un léger recul par rapport à 2019, respectivement de 0,4 point (2,4%) et de 0,5 point (2,8%) ». Il s'agit d'une moyenne réalisée sur un panel de quelque trois cents entreprises aux profils variés. Seulement un quart de ces dernières ont versé la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), dite prime Macron, remarque par ailleurs le cabinet. Pas de quoi vraiment contribuer à une relance par la consommation, le moteur de la croissance, appelée de ses vœux par le gouvernement lors de la présentation du plan de relance le 3 septembre. Toutefois, l'État employeur ne semble pas vouloir donner l'exemple, ayant confirmé cet été aux fonctionnaires le maintien du gel des salaires indiciaires. Pour sa part, la confédération FO rappelle que « la question du salaire doit faire partie du plan de relance ».

Michel Pourcelot

LE MOT

Contrepartie

Une contrepartie est « ce que l'on fournit en échange de quelque chose », selon la définition du Larousse qui donne en exemple la « contrepartie financière ». En droit, une contrepartie insuffisante dans un contrat peut amener à invoquer sa nullité. Jusqu'ici, le gouvernement s'est signalé par l'absence ou parfois le peu de contreparties demandées aux entreprises contre l'octroi d'aides publiques ou/et d'exonérations. Cette volonté de ne rien vouloir leur imposer, si ce n'est le moins possible, même dans le cas d'une crise comme aujourd'hui, s'affiche comme une constante, une nouvelle fois traduite de manière flagrante dans le plan de relance présenté le 3 septembre. Les entreprises doivent ainsi recevoir des aides massives sans de réelles contreparties, notamment en matière d'emploi, ce qui a été dénoncé par les organisations syndicales qui ont pointé le précédent du CICE, ainsi que les récents exemples de Renault et d'Air France, qui ont déjà bénéficié d'aides tout en licenciant. FO a ainsi dénoncé « l'absence de conditions et de contrôle », et estimé « indispensable que des dispositifs de contrôle et de sanction soient prévus ».

M. P.



Auchan : le choc des suppressions d'emplois

Les salariés d'Auchan Retail France sont sous le choc après l'annonce en CSE central de 1475 suppressions de postes, soit la suppression nette de 1088 emplois occupés.

Une nouvelle réunion du CSE d'Auchan Retail France (50 000 salariés, groupe Mulliez détenant également Decathlon, Boulanger, Leroy Merlin..., et venant de reprendre Alinea) doit se tenir cette semaine et détailler le plan présenté le 9 septembre par la direction. Il annonce la suppression de 1475 postes et la création de 377. Au final, ce plan prévoit la suppression nette de 1088 emplois. Pour les salariés d'Auchan, les chocs sont à répétition : un plan de redressement lancé au printemps 2019 avec la mise en vente de vingt et un magasins et concernant 700 à 800 salariés, puis

l'annonce début janvier 2020 de près de 700 suppressions d'emplois (517 suppressions nettes) via des départs volontaires (PDV). Concernant la nouvelle annonce, la FGTA-FO et le syndicat FO-Auchan (troisième dans l'entreprise) soulignent que « *le processus de négociations ne fait que commencer* », et qu'ils ne lâcheront rien. Ce plan, relève FO, arrive en effet « *dans un contexte de bons résultats économiques pour Auchan puisque l'excédent brut d'exploitation des magasins a progressé de 15% au premier semestre à 1,24 milliard d'euros* ». Le groupe affiche par ailleurs une rentabilité en hausse de 79%.

Promesses de reclassements dans le groupe

La période de confinement lui a donc profité mais « *voici comment Auchan offre sa reconnaissance* » aux salariés, s'irrite la FGTA-FO, rappelant

que l'enseigne a bénéficié du CICE et, à venir, du plan de relance ainsi que de la baisse des impôts de production. Pour FO, cela doit l'amener à « *investir massivement dans le reclassement de tous les salariés* ». Rien n'est moins sûr. Auchan vise une mutation de son mode de commerce via « *l'accélération* » de la digitalisation, laquelle « *pourrait permettre la création de 600 postes environ* », assure la direction. Reste que les projets annoncés ne peuvent qu'impacter l'emploi, tel le fait de « *mutualiser les métiers support en hypermarché* », ou de supprimer les accueils SAV en hypermarché. Cela n'empêche pas le groupe Mulliez, qui vient de reprendre Alinea en programmant près d'un millier de suppressions d'emplois, de promettre aux salariés qui seront concernés des reclassements dans le groupe, y compris chez Auchan. L'art de conjuguer le paradoxe avec cruauté?

Valérie Forgeront

Vente de Smart : FO maintient la pression pour sauver les 1600 emplois

La grève, chaque samedi de septembre, jusqu'à « *obtenir des garanties inaltérables en termes d'emploi et de rémunération* », pour les 1600 salariés menacés, les 700 des sous-traitants compris. FO et l'intersyndicale de l'usine Smart de Hambach (Moselle) ne relâchent pas la pression quant à l'avenir du site mis en vente par Daimler.

Les propositions de Daimler ne suffisent pas

« *Après tous les sacrifices que les salariés ont faits, Daimler ne peut pas partir comme ça, sans apporter de garanties sur le maintien de tous les emplois* », explique Jean-Marc Filippigh, délégué FO. En 2015, les salariés ont accepté les

39 heures payées 37, Daimler s'engageant alors à aucun licenciement économique jusqu'en 2020... Aujourd'hui que le site est mis en vente, le projet de rachat du britannique Ineos ne pérenniserait que 700 emplois.

Même améliorées, les propositions de Daimler ne font pas le compte. Certes, le groupe a reporté à avril 2024 l'arrêt de la production de la Smart et promis de sous-traiter à Hambach des pièces pour Mercedes. Mais après 2024, il ne maintiendrait que 1314 postes, les 900 salariés Daimler et 414 salariés de sous-traitants ayant accepté une mobilité en 2019. Reste donc 300 salariés sans solution. Daimler compte boucler la vente d'ici le 12 octobre. Le chrono est lancé.

Élie Hiesse

OPA de Veolia sur Suez : FO se mobilise pour les emplois

Depuis que Veolia a annoncé son intention de racheter la quasi-totalité des parts d'Engie dans Suez, FO soutient la mobilisation des salariés pour éviter la casse sociale et le démantèlement.

Décidément, le projet de fusion-acquisition de Veolia avec Suez, via le rachat des parts possédées par Engie dans Suez, ne passe pas. Soutenus par FO et l'intersyndicale, les salariés de Suez ont débrayé le 9 septembre pour défendre l'indépendance du géant de la gestion de l'eau et des déchets, et leurs emplois. « *Les salariés de Suez ne seront pas les enfants du divorce. L'OPA de Veolia, ils n'en veulent pas!* », indique Noui Bourahli, délégué FO chez Suez Eau. « *Entre ceux qui ont débrayé et ceux qui sont solidaires du mouvement* », 70% des 30114 salariés français (sur 89352 dans le monde) se sont mobilisés, précise-t-il. Et la riposte sociale ne faiblit pas : une deuxième mobilisation était prévue le 22 septembre.

« Les pouvoirs publics doivent assumer leurs responsabilités »

Pour le militant FO, l'offre formulée le 30 août par Veolia à Engie (le rachat de 29,9% de ses parts dans Suez pour près de 3 milliards d'euros, avec l'objectif de lancer ensuite une offre publique d'achat (OPA) sur tout le capital de Suez) conduira inévitablement à de la casse sociale et au démantèlement. « *Au moins 3000 postes pourraient être supprimés* », estime Noui Bourahli, pour qui les services « support » et certaines activités de traitement des déchets vont se retrouver en doublon. Il faut y ajouter la cession antitrust, prévue par Veolia, des activités de Suez Eau en France (11000 salariés) à un fonds d'investissement français Meridiam. Elle ne sera pas sans danger pour « *les emplois et conditions d'emploi, les rémunérations aujourd'hui, demain et après-demain* », alerte la confédération FO dans un communiqué de soutien aux salariés de Suez. Pour les accompagner au mieux, celle-ci a réuni le 16 septembre les délégués FO de Suez, Veolia, Engie et les fédérations concernées. La conclusion est sans



© PASCAL SITTLER/REA

appel : « *Les pouvoirs publics doivent assumer leurs responsabilités, tant au regard des services concernés, qui relèvent de services pour la population, que de la situation des salariés.* » Autrement dit, ils doivent agir. L'État est actionnaire d'Engie (24% du capital mais 34% des droits de vote). « *Nous examinerons toutes les propositions avec impartialité* », a déclaré le ministre de l'Économie Bruno Le Maire, après que le Premier ministre a semblé soutenir la fusion. Mais le calendrier est serré pour que Veolia prépare une contre-offre : l'offre de Suez est valable jusqu'au 30 septembre.

Élie Hiesse.

Alinea repris par ses actionnaires, près de 1000 emplois supprimés

Le tribunal de commerce de Marseille a validé le 14 septembre l'unique offre de reprise partielle de l'enseigne d'ameublement Alinea, qui avait déposé le bilan en mai 2020. Elle est portée par ses actionnaires actuels, la famille Mulliez. Certes la liquidation judiciaire est évitée, mais seuls neuf magasins sur vingt-six vont être conservés, entraînant la suppression de 992 emplois sur 1861. Un

dixième magasin (38 salariés), à Poitiers, sera repris par le groupe Gifi.

Reclassements en interne

Une enveloppe de 10 millions d'euros, destinée à financer les indemnités de licenciement, avait été négociée avec l'ensemble des organisations syndicales dont FO. Les personnes licenciées devraient toucher 1500 euros par année

d'ancienneté, selon *La Provence*. Il leur est aussi proposé des postes de reclassement dans d'autres enseignes de la galaxie Mulliez (Auchan, Decathlon, Leroy Merlin...). Le directeur général d'Alinea, Alexis Mulliez, a évoqué le 17 septembre sur BFMTV l'accès à 2500 postes en interne ou en externe. Reste à voir s'ils seront en adéquation avec les profils des salariés licenciés.

C. J.



Handicap : des travailleurs en première ligne des discriminations

La pandémie de coronavirus a amplifié les discriminations dont sont victimes les travailleurs en situation de handicap. FO redoute une multiplication des licenciements pour inaptitude. La défense de ces personnes plus vulnérables sera au cœur de la journée des mandatés Handicap FO, organisée à Paris mi-novembre.

« On constate que ces personnes ont été placées un peu plus vite que les autres en télétravail ou en activité partielle, poursuit l'ex-présidente et actuelle trésorière de l'Agefiph. Et on doit se battre pour qu'elles reviennent travailler en entreprise en même temps que les autres. Certaines sont isolées chez elles sans raison, mises à part du collectif, et elles n'arriveront pas à revenir. Je crains un afflux de licenciements pour inaptitude. »

Pour tous les accords (plans sociaux, accords de performance collective...) Anne Baltazar appelle à négocier des critères de protection de ces travailleurs, plus vulnérables en cas de mobilité ou de perte d'emploi.

inoüïe » et à bout de souffle. Elle propose trois scénarios, dont une refondation du système.

Mi-août, dans le cadre du plan de relance, l'exécutif a débloqué 100 millions d'euros pour étendre aux travailleurs handicapés la mesure d'aide à l'embauche de 4000 euros mise en place pour favoriser l'emploi des jeunes. L'Agefiph va aussi prolonger jusqu'en février les aides exceptionnelles débloquées dans le cadre de la crise, notamment les aménagements à domicile en cas de télétravail ou le financement de masques transparents.

Clarisse Josselin



© DAVID CESBRON/REA

Un système d'une complexité inouïe

La France compte 6 millions de personnes en situation de handicap, dont 2,8 millions sont reconnues comme telles. Le taux de chômage des travailleurs handicapés est le double de la moyenne nationale, à 16% en 2019. Le handicap est le premier motif

« Non, toutes les personnes handicapées ne sont pas vulnérables au Covid, en revanche elles sont toutes vulnérables à la désinsertion professionnelle », alerte Anne Baltazar, conseillère confédérale FO chargée du handicap. Depuis le début de la crise sanitaire, beaucoup d'employeurs ont vite fait l'amalgame entre handicap et santé fragile. S'il n'existe pas encore de données sur l'impact de la crise sur l'emploi des travailleurs handicapés, de fortes inquiétudes remontent du terrain.

de saisine du Défenseur des droits et dans un tiers des cas, la discrimination concerne l'emploi. L'obligation d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés dans le public comme dans le privé – en vigueur depuis la loi de 2005 – n'est toujours pas respectée. Selon le rapport annuel 2019-2020 de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) consacré à ce thème, ce taux était de 3,5% dans le privé et de 5,5% dans le public en 2017. L'Igas évoque un système d'une « complexité

LA JOURNÉE TRAVAIL ET HANDICAP DEVIENT LA JOURNÉE DES MANDATÉS HANDICAP FO

La traditionnelle journée nationale Travail et Handicap organisée par FO devient la journée des mandatés Handicap FO, davantage ciblée sur les militants. La première édition sera organisée le 17 novembre au siège de la confédération. Elle réunira les référents handicap désignés par les unions départementales et les fédérations nationales. L'objectif est de permettre aux camarades mandatés sur le sujet de pouvoir s'organiser, s'exprimer, échanger et partager. Ils y trouveront aussi des outils et un appui pour leur activité syndicale autour de la question du handicap. Cette journée sera également l'occasion pour la Mission handicap confédérale de dévoiler l'édition 2021 du guide FO « Travail et Handicap », de présenter son nouveau site Internet et de dévoiler le nouveau clip vidéo dédié au handicap.

Permis de conduire : faciliter son accès

Un contrat type réglementaire visant à encadrer les relations entre les candidats au permis de conduire et les auto-écoles a vu le jour. Il devrait garantir davantage de transparence pour les consommateurs.



Annoncé le 2 mai 2019 par le Premier ministre, mis en place depuis le 1^{er} juin 2020 dans 12 000 auto-écoles, le contrat type présente nombre d'avantages. Ainsi, le formalisme imposé doit empêcher les professionnels d'introduire des frais interdits. Le transfert d'un dossier d'une auto-école à l'autre ou encore la présentation à l'examen ne peuvent faire l'objet de frais. Le texte apporte aussi des précisions terminologiques – à l'image de la définition du forfait ou de l'unité de leçon de conduite – qui doivent faciliter la compréhension des engagements réciproques. Ce contrat type devrait aussi faciliter la comparaison des offres des auto-écoles. Le ministère de l'Intérieur met en place un outil en ligne qui permettra de comparer les forfaits, les tarifs ou encore le taux de réussite des auto-écoles. Cela devrait favoriser de meilleures pratiques. Par ailleurs, les opérations de contrôle portant sur les contrats et les prestations facturées réalisées par les services d'enquête de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (CCRF) seront simplifiées, avec pour corollaire une plus

grande sécurité juridique pour les professionnels.

Beaucoup d'anomalies constatées

La DGCCRF procède à des contrôles réguliers afin de s'assurer de la loyauté des pratiques des professionnels. Sa dernière enquête, réalisée en 2018

dans un millier d'établissements, avait mis en évidence un taux d'anomalies de 49% concernant les contrats proposés par les auto-écoles et de 52% concernant l'information sur les prix. Si ces manquements étaient dans certains cas relativement limités et formels, de nombreux contrats comprenaient des clauses abusives ou illicites pouvant renchérir le coût de l'apprentissage de la conduite, tel le déséquilibre dans les conditions d'annulation des leçons ou encore la possi-

bilité pour le professionnel de modifier unilatéralement les tarifs après signature du contrat. Quelque 48 millions de personnes disposent du permis de conduire en France. En 2018, 1,6 million de candidats se sont présentés à l'examen du « code », épreuve théorique générale, et 1,9 million de candidats à la « conduite », qui consiste en des épreuves pratiques.

LES AIDES POUR LES JEUNES

- Apprentis : ils disposent d'une prime de 500 euros pour passer le permis de conduire.
- Service national universel (SNU) : les frais pour l'obtention du code de la route sont pris en charge pour les jeunes de 15 à 17 ans effectuant le SNU.
- Chômeurs : certaines catégories peuvent bénéficier d'une aide financière pour passer le permis B. Cette aide, versée par Pôle emploi à l'auto-école, ne peut pas dépasser 1200 euros. Elle doit être demandée avant l'inscription en auto-école.
- Compte personnel de formation (CPF) : il est possible d'utiliser son CPF pour financer l'examen du permis de conduire (code et conduite).
- Permis à 1 euro par jour : il faut choisir une auto-école ou une association agréée – disposant du label qualité des formations au sein des écoles de conduite ou d'une équivalence – et ayant signé une convention type avec l'État. Cette aide se présente sous la forme d'un prêt à taux zéro dont le montant est de 600, 800, 1000 ou 1200 euros, au choix du souscripteur, sans dépasser le montant inscrit dans le contrat de formation. Le remboursement du prêt se fait par mensualités de 30 euros maximum.



Et le salaire s'imposa

Apparu au Moyen Âge, le salaire est depuis plus d'un siècle incontournable. Mais les travailleurs, avec le mouvement syndical, doivent le défendre encore et encore contre toutes les attaques qui veulent le diminuer, le rogner, le précariser.

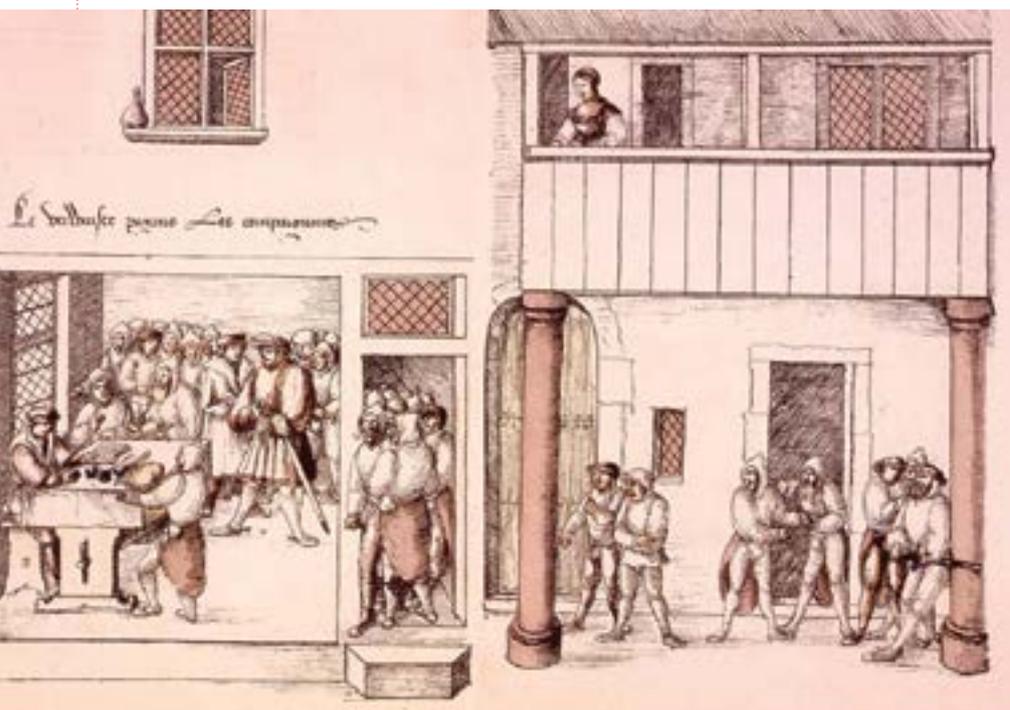


ILLUSTRATION GALLICA.BNF.FR

et conventions sont indispensables à la fixation et la protection du salaire.

L'évolution du salaire

Au départ, l'ouvrier est payé soit à la pièce, soit à l'heure. Il sera payé aussi à la quinzaine, faisant la queue au bureau du comptable pour toucher sa maigre paie en liquide, alors que l'employé et l'agent de maîtrise sont mensualisés. La mensualisation et l'obligation d'avoir un compte en banque pour éviter le liquide se feront progressivement entre 1969 et 1978. À noter que dans nombre de pays aujourd'hui, les travailleurs continuent à être payés en liquide en fin de journée. Dans l'Hexagone, en 1950, le gouvernement instaure le SMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti) qui, deux ans plus tard, sera indexé sur l'inflation. C'est l'échelle mobile des salaires qui disparaîtra en 1982. En 1970, Chaban-Delmas, Premier ministre, transforme le G en C, comme croissance. Les « coups de pouce », tant attendus, au SMIC disparaissent autour des années 2006-2007. En 2019, quelque 2,32 millions de salariés étaient smicards. Avec la précarisation des emplois et autre temps partiel..., nombre de travailleurs ne perçoivent même plus un SMIC entier

Christophe Chiclet

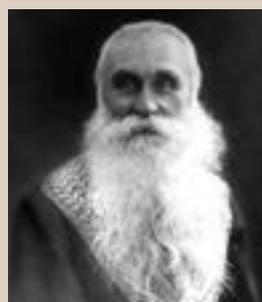
Retrouvez les articles histoire sur : www.force-ouvriere.fr/histoire-sociale

« La paie des mineurs » par Heinrich Gross (1909).

Karl Marx, dans son livre *Salaire, prix et plus-value*, publié en 1865, a appelé les travailleurs à « inscrire sur leur drapeau le mot d'ordre révolutionnaire : abolition du salariat ». Salaire vient du latin « salarium », qui était la rétribution en sel donnée aux légionnaires, la solde militaire. Le mot « salaire » apparaît au XV^e siècle et « salariat » seulement à partir du début du XIX^e.

Au Moyen Âge, il existait onze formes de salariat et sous-salariat dans le monde des artisans. En effet, la grande partie de la population active était composée de paysans – serfs, libres, métayers, petits propriétaires –, autosuffisants ou payés en nature. C'est avec l'apparition du prolétariat que le salaire s'est imposé. La France ne comptait que 400 000 ouvriers en 1789, 1,2 million en 1848 et 3 millions en 1881. En 1830 moins de 50% de la population active est salariée, 62% en 1936 et 90% en 2000.

La première officialisation du salaire vient du code civil napoléonien de 1804. Il s'agit de l'article 1710 : « louage d'ouvrage ». Il stipule : « Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre moyennant un prix convenu entre elles. » À partir de 1890-1893, une poignée de députés essaie d'imposer un code du travail avec le contrat de travail. Il ne sera voté qu'en 1910. Les conventions collectives suivront en 1919. Code, contrat



Arthur Groussier (1863-1957)

Secrétaire général de la fédération de la métallurgie de 1891 à 1893, il fut ensuite député de Paris du Parti ouvrier socialiste révolutionnaire de 1893 à 1902. Au Parlement, il a infatigablement poussé au vote de la loi sur le Code du travail (1910), comprenant le contrat de travail, nécessaire pour encadrer les salaires.

Zaïnïl Nizaraly, nouveau secrétaire général de la FEETS-FO, déterminé à reconquérir les droits collectifs

Zaïnïl Nizaraly, 40 ans, a été élu le 9 septembre secrétaire général de la fédération FEETS-FO, pour prendre la succession de Jean Hédou. Cet ancien ingénieur des travaux publics de l'État a adhéré à FO alors qu'il était encore étudiant. Sa principale revendication pour le mandat à venir : que l'humain prime sur l'économique.

Zaïnïl Nizaraly se souvient encore de la première phrase que lui a adressée Jean Hédou, son prédécesseur au mandat de secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FEETS-FO, lors de leur première rencontre : « *Ne baisse jamais la tête devant qui que ce soit.* »

Le jeune militant interprète ces mots à sa manière, pour en faire une ligne de conduite : « *Il faut cultiver nos convictions sans nous enfermer dans nos certitudes, et toujours respecter le mandat.* » C'est ce que le nouveau secrétaire général a raconté à la tribune du XII^e congrès de la FEETS-FO, au cours duquel il a été élu.

« *Mon militantisme a commencé avec FO* », explique-t-il de sa voix posée. Il a adhéré au syndicat des ingénieurs des travaux publics de l'État (Snitpect-FO) en 2002, alors qu'il était encore à l'école, après avoir rencontré des camarades lors de stages. « *J'ai passé des heures le soir et le week-end à militer pour l'organisation* », poursuit-il.

Son diplôme d'ingénieur en poche, il exerce dans différents services et administrations, tout en prenant des mandats locaux. « *Dès le début, j'ai défendu tous les personnels, quelle que soit leur catégorie* », ajoute Zaïnïl. Une vision à l'image de sa fédération, qui a la particularité de représenter à la fois des salariés du secteur public et du privé.

Il devient permanent du Snitpect-FO en 2010 et rejoint la fédération FEETS-FO en 2013. Il est alors chargé du développement de FO dans le service public de l'environnement (parcs nationaux, agences de l'eau...), le secteur privé pour la qualité de l'air et les structures associatives de pêche de loisir. Par la suite, il est également chargé de l'international, un champ essentiel pour une fédération qui regroupe les secteurs aérien et maritime.

S'enrichir de la différence de l'autre

Ce militant né à La Réunion et arrivé en métropole à l'âge de 20 ans s'en réjouit. « *J'aime voyager pour aller à la rencontre des autres cultures et façons de penser, s'enrichir de la différence de l'autre, j'ai ça en moi* », poursuit-il. Une ouverture d'esprit ancrée dans les gènes de celui dont les parents sont nés à Madagascar et les grands-parents dans la Péninsule indienne.

Ses orientations pour le mandat à venir? Reconquérir les droits collectifs et lutter contre le dumping social, le libéralisme et la sous-traitance, « *tout ce qui atomise et individualise* ». Sa principale revendication? « *Que l'humain prime sur l'économique* ». Quant à la manière dont la fédération doit concevoir son avenir, le militant souligne : « *Nous devons rester une organisation avant tout militante*, ajoute-t-il. *Ce que nous portons est fondamental pour améliorer la situation des services publics et des salariés.* »

Alors qu'une crise économique s'annonce avec notamment des milliers d'emploi supprimés dans l'aérien, que le service public est remis en cause, que les dérives de la sous-traitance précarisent les travailleurs du nettoyage et de la sécurité « *à nous d'être en ordre de bataille* », a-t-il lancé à la tribune du congrès. « *Le monde d'après, plus de précarité, plus d'inégalités et d'ubérisation, on n'en veut pas. Et pour faire ce qu'on doit faire, on a nos résolutions, avec elles on saura faire aboutir nos revendications.* »

Clarisse Josselin



© F. BLANC

NOUS AVONS TOUS
un rôle à jouer
DANS LA DÉFENSE DE
NOS DROITS



REJOIGNEZ
NOUS

