

inFO militante

N° 3341 du 12 au 25 mai 2021

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

Solidarité et revendications





p. 4 à 7

//// ACTU (pages 4 à 7)

Malgré la crise, l'action syndicale porte ses fruits

- FO se félicite de l'extension de l'ANI télétravail.
- Emploi : des chiffres de crise et une disparité territoriale.
- La prime Macron 2021 pourra être versée jusqu'en... 2022.

1^{er} Mai

- une mobilisation syndicale à la hauteur de la détermination.
- Solidarité syndicale internationale : plus que jamais l'union fait la force.

//// DROIT (page 9)

- Les limites à la clause de non-concurrence.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- CSE : à l'heure du bilan, les craintes de FO se confirment.

//// INTERNATIONAL (page 16)

- Amazon : la bataille pour la syndicalisation ne fait que commencer.

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

- Social et médico-social : les oubliés du Ségur poursuivent leur lutte.
- La Poste : nouvelles actions de protestation le 18 mai.
- Les magasins Gap seraient repris pour un euro.
- Les fonderies automobiles laissées en plan.
- Le site de FO-Handicap fait peau neuve.

//// REPÈRES (page 21)

- Des chiffres utiles au quotidien.

//// HISTOIRE (page 22)

- La sous-traitance : l'essor de rapports à armes inégales.

//// PORTRAIT (page 23)

- Michel, Gilbert, Valéry : un trio qui construit la victoire de FO-Défense.



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 confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.



PRINT IN FRANCE



Encres à base d'huiles végétales et papier issu de la gestion durable des forêts

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, M. Carlus.

Abonnements : V. Rigaut. Mél. : vrigaut@force-ouvriere.fr
Imprimé par RPN, Livry-Gargan.
Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal mai 2021.

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

LE 1^{ER} MAI DES TRAVAILLEURS, DES REVENDICATIONS ET DE LA SOLIDARITÉ

Ce 1^{er} Mai 2021, la confédération FO n'a pas failli. Non seulement à commémorer la journée internationale des travailleurs – pas seulement pour son histoire, même si s'y ajoutait cette année le 150^e anniversaire de la Commune de Paris – mais pour son actualité.

Celle de la solidarité ouvrière, en exprimant encore notre soutien aux travailleurs et à leurs syndicats et militants confrontés à la répression, sanglante en Birmanie, pénale à Hong Kong, comme à tous les syndicats et militants devant faire face à la remise en cause des droits élémentaires de réunion, d'expression, de négociation, de manifestation. La secrétaire générale de la CSI (Confédération syndicale internationale), Sharan Burrow, Esther Lynch, secrétaire confédérale de la CES (Confédération européenne des syndicats), et plusieurs autres responsables syndicaux d'Irlande, d'Afrique, du Brésil nous ont eux-mêmes adressé des messages vidéo de solidarité à cette occasion. Celle aussi de l'action syndicale et des revendications qu'elle porte. Nous avons ainsi pu manifester, à Paris notamment et dans plusieurs départements. Des rassemblements ont été organisés, des actions symboliques – telles que la distribution

de fleurs d'églantine, le suivi de l'intervention confédérale sur les réseaux sociaux et le site Internet.

Nous avons d'ailleurs prévenu le président de la République, accompagné du Premier ministre, de la ministre du Travail, du ministre chargé des PME et du secrétaire d'État aux affaires européennes, qui recevait les syndicats le 29 avril, en perspective du sommet social européen réuni à Porto les 7 et 8 mai : la formule « quoi qu'il en coûte » ne doit pas devenir demain « quoi qu'il en

Appel à la jeunesse

coûte aux salariés », avec le retour de politiques poursuivant de façon obsessionnelle la réduction des déficits publics sans considération de ses conséquences sociales, au prétexte du coût de la crise ou de la dette à rembourser.

Nous lui avons dit que nous porterions, ce 1^{er} Mai, notre opposition résolue à la réforme de l'Assurance chômage, comme notre mise en garde contre un retour de la réforme des retraites et la nécessité de mettre fin aux restructurations et suppressions d'emplois et de services dans la santé, les ministères, à La Poste, à l'Éducation nationale avec les fermetures de classes.

Nous lui avons dit, encore, que relocaliser l'industrie demande dans l'immédiat d'empêcher les licenciements là où aides publiques aux entreprises il y a eu et il y a.

Ce 1^{er} Mai, nous avons exprimé encore que la question des salaires, de l'augmentation des salaires, pensions et minima sociaux était légitime, nécessaire économiquement, et que cela demandait de mettre fin au dumping social en Europe par la mise en place effective d'un salaire minimum, dans chaque pays de

l'Union européenne, considérant intolérable de devoir faire face, dans cette situation de crise sanitaire, à des délocalisations.

Nous avons lancé un message à la jeunesse. Oui, nous devons agir pour assurer un avenir à chacun, pour mettre fin à la pauvreté, par l'investissement massif dans l'instruction publique, pour la justice sociale qui doit impérativement être associée à la lutte contre le réchauffement climatique et ses effets sur l'environnement.

L'action syndicale, libre et indépendante, est essentielle. À cet égard, FO ne laissera jamais détourner le 1^{er} Mai, non pas fête du Travail, décrétee par Pétain sous le régime de l'occupation et de la collaboration, mais journée internationale des travailleurs, des revendications et de la solidarité.

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

Malgré la crise, l'action s

Nonobstant le rôle d'amortisseur joué par le dispositif d'activité partielle, la crise sanitaire pèse fortement sur l'emploi. Les intentions de ruptures de contrats de travail sont en hausse dans certains secteurs et régions. Prétendant remercier les salariés de la deuxième ligne, le gouvernement a relancé la prime Macron, ce qui est loin d'égaliser une hausse de salaire et une revalorisation de ces métiers, comme le revendique FO. L'action syndicale continue et porte ses fruits. Le gouvernement vient d'ailleurs d'étendre l'ANI encadrant le télétravail, ce qui le rend applicable à tous les salariés du privé.

Emploi : des chiffres de crise et une disparité territoriale

Depuis le début de la crise, l'emploi est impacté différemment selon les secteurs et les régions. Ainsi, soulignent de récentes enquêtes de la Dares et de France Stratégie, les conséquences de la crise sur le marché du travail sont plus fortes dans l'est et le sud de la France. Les Alpes, la Côte d'Azur et la Corse sont particulièrement affectées. Au

plan national, depuis le 1^{er} janvier, « un peu moins de 28 800 ruptures de contrats de travail ont été envisagées dans le cadre de PSE, soit près de trois fois plus que sur la même période » en 2020. Et depuis le 1^{er} mars de cette même année, « près de 105 500 ruptures de contrats de travail ont été envisagées ». Par ailleurs, près de 7 400 procédures de licenciement col-

lectif pour motif économique, hors PSE, ont été transmises aux Direccte, « dans plus de neuf cas sur dix » elles concernent des licenciements de moins de 10 salariés, souligne la Dares. Les secteurs les plus concernés sont le commerce et la réparation d'automobiles, l'industrie manufacturière, la construction et l'hébergement-restauration.

Quelque 2,3 millions de salariés encore en activité partielle

Le dispositif d'activité partielle a permis d'amortir pour partie le recul de l'emploi depuis la crise, soulignent encore ces enquêtes. Il a été très fortement mobilisé au deuxième trimestre 2020, jusqu'à représenter 10% de la rémunération des salariés du privé restés en poste. En mars dernier, quelque 2,3 millions de salariés étaient encore en activité partielle, particulièrement en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes. Sans surprise, les secteurs les plus concernés sont notamment l'hôtellerie-restauration, les commerces et les autres activités de service. Les entreprises de moins de 20 salariés concentreraient 40% des effectifs en activité partielle, celles de 250 salariés ou plus en représentant 30%.

Valérie Forgeront



© COME SITTILER/REA

Syndicale porte ses fruits



© FRED MARVAUX/REA

La prime Macron 2021 pourra être versée jusqu'en... 2022

Le 15 mars dernier, lors du sommet social, le Premier ministre a annoncé la reconduction pour 2021 de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Il a souhaité qu'elle concerne en priorité les travailleurs de « deuxième ligne », particulièrement exposés aux risques sanitaires. Près de deux mois plus tard, les principaux intéressés n'ont toujours rien vu venir. Et pour cause. Ce n'est que le 28 avril que le gouvernement a présenté aux interlocuteurs sociaux les modalités du versement de cette prime. Pourront en bénéficier tous les salariés gagnant moins de trois fois le Smic. Son montant sera défiscalisé et exonéré de cotisations sociales dans la limite de 1000 euros. Ce plafond sera porté à 2000 euros si l'entreprise et/ou la branche « s'engagent formellement à des actions de valorisation des travailleurs de la deuxième ligne », ou si un accord d'intéressement est en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés doivent encore s'armer de patience. Le projet de loi de finances rectificative intégrant ces dispositions ne sera déposé qu'à l'été. Or, précise le gouvernement, ce n'est qu'à partir de ce dépôt que le dispositif pourra être appliqué, assorti d'un effet rétroactif. La prime pourra être versée jusqu'à début 2022.

Et rien n'est joué non plus car le versement de cette prime reste soumis au bon vouloir de l'employeur, et tous les bénéficiaires potentiels ne la toucheront pas, en tout cas dans son intégralité.

460 euros en moyenne en 2020

Pour rappel, l'an dernier la prime PEPA avait été perçue par 6,2 millions de salariés, pour un montant moyen de 460 euros.

Zainil Nizaraly, secrétaire général de la fédération FEETS-FO, dénonce « un effet d'annonce sans suite concrète » de la part du gouvernement. Il a écrit aux chambres patronales des secteurs du nettoyage et de la prévention-sécurité pour exiger le versement de la prime à l'ensemble des salariés. Il attend toujours leur retour. « Cette prime défiscalisable, sans cotisations et proratisable ne saurait servir de solde de tout compte », prévient-il également.

Si tout complément de salaire est toujours bon à prendre, la confédération FO revendique en effet une revalorisation pérenne des emplois, conditions de travail et salaires des métiers de la deuxième ligne, ainsi qu'un Smic à 80% du salaire médian, soit 1450 euros net. **Clarisse Josselin**

FO se félicite de l'extension de l'ANI télétravail

L'accord national interprofessionnel (ANI) encadrant le télétravail, signé fin novembre 2020 par FO, a été étendu par un arrêté ministériel paru le 13 avril au *Journal officiel*. Il devient donc une base applicable à tous les salariés du privé, en l'absence d'accord collectif dans l'entreprise. Ce texte conforte l'ANI de 2005 tout en renforçant la période d'adaptation, la réversibilité, le droit syndical et la prise en charge des frais professionnels.

L'arrêté d'extension ne comporte qu'une réserve : pour bénéficier d'une prise en charge des frais professionnels, le salarié doit obtenir la validation de l'employeur avant d'engager des dépenses, et non *a posteriori*.

Vigilance sur les accords d'entreprise

FO avait réussi, durant la négociation, à éviter une deuxième réserve visant à exclure de la période d'adaptation les télétravailleurs réguliers non couverts par un accord collectif ou une charte, dits de gré à gré. Ils pourront donc eux aussi tester le télétravail en ayant l'assurance, s'ils changent d'avis, de retrouver leur poste de travail dans les locaux de l'entreprise.

La confédération appelle cependant les négociateurs à la vigilance du fait de l'inversion de la hiérarchie des normes. En effet, les accords d'entreprise pouvant désormais être moins-disants que les accords de branche ou les ANI, FO conseille de comparer tout projet de texte avec les ANI 2005 et 2020 avant de signer, pour éviter toute régression. FO attend aussi du gouvernement des dispositions pour garantir l'octroi des titres-restaurant en cas de télétravail, dès lors que les salariés sur site en bénéficient.

Clarisse Josselin

1^{er} Mai : une mobilisation syndical

Malgré la pandémie toujours présente, la journée internationale des travailleurs a retrouvé cette année ses allures de « vrai » 1^{er} Mai. Dans quelque 300 cortèges, plus de 170 000 personnes ont manifesté sur le territoire. La mobilisation syndicale plus que visible, dont celle de FO, en dit long sur la détermination des salariés.

Quelque 3 000 manifestants à Lyon, 2 000 à Lille, 3 500 à Marseille, près de 4 000 à Nantes, plus d'un millier à Toulouse, 4 500 à Bordeaux, 5 000 à Strasbourg,

3 000 à Grenoble, près de 2 500 à Clermont-Ferrand... Ce 1^{er} Mai a été l'occasion de confirmer que « l'action syndicale reste d'actualité et que les travailleurs restent déterminés à ne pas accepter les politiques de régression sociale du gouvernement », soulignait par exemple l'UD FO de Moselle, notant qu'un millier de travailleurs avaient « répondu présents » à l'appel de cinq organisations à Metz. Au sein des cortèges FO, les salariés ont redit leur opposition à la réforme de l'Assurance chômage, au retour de celle sur les retraites, ont réaffirmé leur attachement à la Sécurité sociale, revendiqué une hausse des salaires ou encore la création de postes dans la fonction publique...

« Rejoignez les syndicats! »

Malgré une pluie battante parfois, comme à Carcassonne où quatre syndicats dont FO appelaient à manifester, les travail-

leurs ont confirmé leur combativité. Crise ou pas. « On ne laissera pas le quoi qu'il en coûte du gouvernement se transformer en quoi qu'il en coûte aux salariés », déclarait ainsi Marc Adivèze, reprenant les mots du secrétaire général de la confédération, Yves Veyrier, qui a participé, lui, à Paris, à la manifestation intersyndicale qui a rassemblé 25 000 personnes. Celle-ci a été perturbée par les violences de quelques individus à l'encontre des syndicats, d'un particulièrement auquel FO a témoigné sa solidarité. Yves Veyrier a stigmatisé « ces actes intolérables dirigés contre les travailleurs et leurs syndicats » pour « délibérément essayer de nous faire taire ». Lors d'une interview, le secrétaire général de la confédération lançait un message à tous les jeunes : « Rejoignez les syndicats! »

Valérie Forgeront

Retrouvez le dossier 1^{er} Mai sur <https://www.force-ouvriere.fr/-1er-mai-2021-561>



e à la hauteur de la détermination

Paris (75)



Solidarité syndicale internationale : plus que jamais l'union fait la force

En 2021, « nous essayons de lutter pour construire une reprise juste », alors ce 1^{er} Mai est « incroyablement important », insistait, dans son message vidéo adressé à la confédération, Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI, rappelant que dans beaucoup de pays (Myanmar, Hong Kong, Philippines, Bélarus, Zimbabwe...) les actions pour la liberté, la démocratie et les droits des travailleurs sont toujours durement réprimées. « Nous nous battons pour un nouveau contrat social : des emplois, des emplois et des emplois, des emplois respectueux du climat. Des droits pour tous les travailleurs. C'est la déclaration du siècle de l'OIT. » Miguel Eduardo Torres, pour la confédération nationale des métallurgistes du Brésil, s'alarmait, lui, de la crise sanitaire dramatique dans son pays, doublée d'une « catastrophe politique, économique et sociale sans précédent ». Pour Philippe

Djoula, secrétaire général de la confédération gabonaise COSYGA, « cette période expose davantage les droits des travailleurs, qui recherchent dans le syndicalisme le meilleur moyen de leur défense ».

« On peut le faire »

Gail Cartmail, présidente du TUC et secrétaire générale adjointe du syndicat Unite, rappelait, elle, la double préoccupation des travailleurs britanniques. « Covid et Brexit ont gravement touché les emplois et le niveau de vie dans notre pays (...). Nous continuerons à avoir besoin de votre solidarité pour empêcher toute tentative du Royaume-Uni de pratiquer le dumping social. » Jesus Gallego, de l'UGT espagnole, apportait un exemple de solidarité. « Nous avons défendu le droit de grève pendant plus de deux mois et finalement la loi a été retirée après l'inculpa-

tion de près de trois cents syndicalistes. Grâce à la solidarité internationale, nous avons obtenu cette grande victoire. » Pour Marie Clarke Walker, de la centrale canadienne CTC, « quand nous unissons nos forces, on peut réaliser de grandes choses. C'est comme ça que nous avons remporté la convention 190 [de l'OIT, NDLR] sur la violence et le harcèlement ». C'est par de telles actions « qu'on traduit des idées et des principes en progrès. On peut le faire ».



Sharan Burrow

V.F.



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Crédit photo : AGE / Photonstop

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible.

Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

Plus d'information sur macif.fr



Essentiel pour moi



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.



Les limites à la clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence applicable dans le monde entier n'est pas limitée dans l'espace.

Une clause de non-concurrence, seule clause qui s'exerce lors de la cessation du contrat de travail, est valable si elle répond à cinq critères cumulatifs :

- être limitée dans le temps;
- être limitée dans l'espace;
- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié;
- comporter pour l'employeur l'obligation de verser au salarié une contrepartie financière.

Les critères sont cumulatifs, mais interactifs en quelque sorte : la jurisprudence admet qu'ils peuvent « s'autolimiter » entre eux. Ainsi, par exemple, une clause limitée à six mois peut être assortie d'une limitation dans l'espace plus vaste. L'ancien employeur avait saisi la formation de référé

contre son ancienne salariée afin de faire respecter la clause de non-concurrence et d'obliger la salariée à démissionner de son nouveau poste, et il avait obtenu gain de cause.

Sur pourvoi de la salariée, la Cour de cassation (Cass. soc., 8 avril 2021, 19-22097) casse l'arrêt d'appel ayant validé la clause de non-concurrence, alors que le périmètre de cette clause n'était pas limité dans l'espace puisqu'elle s'appliquait au niveau mondial :

« Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et les articles L 1121-1, R 1455-6 et R 1455-7 du Code du travail :

5. Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entre-

prise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

6. Pour ordonner à la salariée de cesser toute activité de concurrence professionnelle à la société [...] au sein de la société [...] et la condamner à payer des sommes à titre provisionnel, l'arrêt retient que le fait que la délimitation géographique de l'obligation de non-concurrence soit le monde entier ne rend pas en soi impossible par la salariée l'exercice d'une activité professionnelle.

7. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la clause de non-concurrence n'était pas délimitée dans l'es-

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1121-1 du Code du travail dispose :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

pace, ce dont il résultait que les demandes fondées sur cette clause se heurtaient à l'existence d'une contestation sérieuse, et que sa méconnaissance ne constituait pas un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés. »

Le « niveau mondial » ne constitue pas une limitation de la clause de non-concurrence dans l'espace...

Secteur juridique



**EN TOUTES CIRCONSTANCES
NOUS VOUS DÉFENDONS**

FO

CSE : à l'heure du bilan, les craintes de FO se confirment



Cela fait désormais plus d'un an que la mise en place du comité social et économique (CSE) est obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés. Manque de moyens, perte de proximité avec le terrain, relégation au deuxième plan des questions de santé et de sécurité... À l'heure du premier bilan, les craintes qu'avait exprimées FO dès les prémices d'un regroupement des IRP au sein d'une instance unique sont confirmées.

Les difficultés des élus ont été encore aggravées par la crise sanitaire liée au Covid-19. Le dialogue social est notamment impacté par la quasi-généralisation du recours aux outils numériques en matière de communication. Ce dernier thème était au cœur de la traditionnelle journée des IRP (CSE, ex-CE), organisée le 11 mai par la confédération.

CSE : à l'heure du bilan, les c

Le comité social et économique (CSE), instance unique de dialogue social créée par les ordonnances Macron de septembre 2017, a été instauré au 1^{er} janvier 2018, avec une période transitoire de deux ans. Il devait donc être mis en place au plus tard au 1^{er} janvier 2020 dans les entreprises de 11 salariés et plus. Le CSE s'est substitué aux trois anciennes instances

représentatives du personnel (IRP) : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ce regroupement des instances ne s'est pas fait subitement. Son origine remonte à la délégation unique de personnel (DUP), mise en place par une loi de 1993. Mais cette dernière ne permettait à l'époque que de rapprocher DP

et CE, et seulement dans les entreprises de moins de 200 salariés. La loi Rebsamen de 2015 y a ajouté le CHSCT.

Les élus se retrouvent éloignés du terrain

Dès le départ, la confédération FO s'est opposée au rapprochement des IRP, qui a trouvé son paroxysme dans le CSE. Le dernier congrès confédéral, en avril 2018, avait condamné dans cette instance unique une baisse de moyens et d'attributions sans



Selon une enquête Syndex /Ifop sur l'état du dialogue social publiée en mars 2021, plus de la moitié des représentants du personnel (56%) estiment que la qualité du dialogue social dans leur entreprise est mauvaise. Les élus lui attribuent une note moyenne de 5 sur 10 (contre 5,2 en 2019).

Selon FO, si les difficultés de fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) n'ont fait que s'accroître depuis les ordonnances Macron de 2017, la crise sanitaire liée au Covid-19 a joué un rôle d'accélérateur.

Dans cette période très particulière, l'une des premières revendications portées par Karen Gournay, secrétaire confédérale chargée de la négociation collective, concerne le numérique. Avec la généralisation du télétravail et des visioconférences, les élus doivent pouvoir disposer d'un espace virtuel dédié sur le site Intranet/Internet de l'entreprise. Le CSE doit aussi avoir accès aux mails professionnels des salariés, sans avoir besoin d'en demander l'autorisation à l'employeur. « *Sinon c'est la rupture totale de communication et de lien avec les salariés, c'est le gros point noir depuis le début de la crise sanitaire* », explique Karen Gournay.

Autre difficulté, la loi du 23 mars 2020 a autorisé le gouvernement à réduire les délais d'information-consultation du CSE. Cela ne concerne que les mesures d'urgence prises par l'employeur en lien avec la crise sanitaire (congrés payés, durée du travail...), les délais classiques étant maintenus pour les autres sujets. FO souligne que cette mesure porte atteinte au rôle consultatif du CSE et complique fortement le recours aux expertises. Par ailleurs, l'exécutif a autorisé, dans le cadre de la crise, la quasi-généralisation du distanciel pour les réunions du CSE, au détriment du présentiel, ainsi que la réduction des délais de la convocation des élus. Un projet

Crainces de FO se confirment

précédent. Il avait dénoncé « les atteintes portées à la représentation des salariés, conduisant à une diminution du nombre de représentants, une diminution des heures de délégation, une limitation du nombre de mandats successifs et l'exclusion des suppléants dans les réunions d'instance ». En effet, le nombre d'élus du CSE et d'heures de délégation a été fixé par décret selon l'effectif de l'entreprise. La confédération avait évalué à l'époque les pertes entre 150 000 et 200 000 mandats d'élus. Par ailleurs, le nombre de mandats successifs est limité

à trois pour les élus du CSE, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés. FO avait aussi dénoncé l'obligation pour les représentants élus d'acquiescer « une multitude de compétences techniques dans des domaines divers avec le risque que certains sujets soient relégués au second rang, notamment ceux ayant trait à la santé et à la sécurité au travail ». La confédération a aussi pointé la perte d'attributions, notamment en matière d'hygiène ou de prévention des risques professionnels. En effet, les commissions de santé, sécurité et conditions de

travail (CSSCT) ne sont obligatoires qu'à partir de 300 salariés (contre 50 salariés pour les CHSCT). « Et ils n'ont pas la personnalité morale, donc pas de budget ni la possibilité de recourir à un expert », rappelle Karen Gournay, secrétaire confédérale FO chargée de la négociation collective.

Plus d'un an après la création obligatoire des CSE, et trois ans après la mise en place des premières instances, un premier bilan peut être dressé. Le 25 mars dernier, à l'issue d'une réunion plénière du comité d'évalua-

Suite en page 14

Dialogue social : la crise sanitaire a accéléré les difficultés des élus

de loi porté par le gouvernement, relatif à la gestion de la sortie de la crise sanitaire, prolonge jusqu'au 31 octobre 2021 le dispositif d'organisation à distance des réunions du CSE. Il permet le recours – à titre dérogatoire et temporaire – à la visioconférence, aux conférences téléphoniques et à la messagerie instantanée sur simple information préalable des membres du CSE par l'employeur. L'exposé des motifs met en avant la nécessité notamment de « permettre la consultation des instances sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire ». Pour FO, il est impératif que le champ de la consultation puisse être limité à ces cas d'urgence, pour éviter que l'employeur tente de faire « passer en force » certaines mesures sans rapport avec la situation actuelle.

Le recours aux outils numériques pose également des difficultés pour élaborer des stratégies de négociation et préparer les réunions. FO déplore aussi la résistance injustifiée de certains employeurs à délivrer aux élus et délégués syndicaux les attestations de déplacement, entravant ainsi leur liberté de déplacement.

« Tous ces éléments ne font que renforcer l'impossibilité d'obtenir dans l'entreprise un dialogue social de qualité et efficace, et il est absolument impératif qu'aucune de ces

mesures ne soit prorogée, voire devienne pérenne », prévient Karen Gournay.

Pour FO, il est urgent de redonner au CSE des moyens adaptés

Autre difficulté, en raison de la crise sanitaire, les élections professionnelles ont été suspendues pendant la première vague du Covid-19, jusqu'en septembre 2020. Malgré la période d'état d'urgence sanitaire, les élections professionnelles peuvent de nouveau se tenir, si le confinement n'empêche pas d'organiser le processus électoral dans des conditions assurant la sincérité du scrutin (négociation du protocole d'accord préélectoral éventuellement à distance, possibilité pour les candidats de faire campagne à distance, possibilité pour les salariés de voter). S'il estime que ces conditions ne sont pas réunies, l'employeur peut aussi envisager de reporter exceptionnellement les élections. Il faut alors renégocier le PAP pour fixer la nouvelle date du scrutin et proroger les mandats en cours. En cas d'échec des négociations, l'employeur peut décider unilatéralement. Malgré la crise sanitaire, la disparition des CHSCT a fait que la protection de la santé

et la sécurité au travail ont été reléguées au second plan. C'est pourquoi FO revendique qu'une structure dédiée à ces questions, et dotée de la personnalité morale ainsi que de moyens, soit rendue obligatoire dans toutes les entreprises dès 50 salariés.

Pour améliorer la proximité des élus avec le terrain, et lutter contre la centralisation des IRP, FO demande à recréer une représentation de terrain. Il faut aussi réassocier les suppléants et les impliquer vraiment, d'autant plus en temps de crise sanitaire. « Comme ils n'ont pas le droit de participer aux réunions, ils sont isolés et sans connaissances », déplore Karen Gournay.

Elle s'inquiète aussi de l'impact de la crise sur les budgets du CSE, calculés sur la base de la masse salariale. Dans les entreprises qui ont eu recours à l'activité partielle, les moyens ont été très amputés.

Plus globalement, elle estime qu'il est urgent de redonner au CSE tous les moyens adaptés à l'exercice de ses attributions, par l'augmentation des heures de délégation et du nombre de sièges. C'était notamment l'objet d'un courrier que FO, avec les autres confédérations syndicales, avait adressé le 14 octobre 2020 au Premier ministre.

C. J.

CSE : à l'heure du bilan, les craintes de FO se confirment



tion des ordonnances, la confédération FO s'est inquiétée de la présentation par la Dares d'« éléments plus qu'alarmants sur l'implantation syndicale et la représentation du personnel ». L'organisme rattaché au ministère du Travail a notamment fait état d'une baisse du taux de couverture des entreprises par des IRP, ou un DS, alors que ce taux était stable par le passé.

Les CHSCT n'ont été en rien remplacés

Les remontées des structures FO et des représentants de terrain confirment les craintes exprimées par la confédération. Les élus ont constaté une dégradation générale du dialogue social. Ils déplorent notamment des ordres du jour à rallonge qui entraînent une discussion souvent trop rapide sur certains sujets. « Les réclamations présentées auparavant par les DP ont du mal à trouver leur place dans les réunions, notamment parce que la loi a omis d'en déterminer les modalités dans les entreprises d'au moins 50 salariés », dénonce Karen Gournay. À l'opposé, dans d'autres entreprises les réclamations individuelles et collectives occupent la majeure partie des réunions, reléguant les autres sujets au second plan. FO constate également des difficultés pour certains élus à exercer efficacement

"CSE 3.0 : Vers une nouvelle ère?" Journée confédérale des CSE du 11 mai 2021, organisée par Karen Gournay, Secrétaire confédérale FO chargée du secteur de la négociation collective et des salaires.



leur mandat, en raison de l'élargissement de leurs attributions sans compensation en termes de moyens. L'inquiétude de la confédération est renforcée par le fait que le CSE pourrait avoir de nouvelles responsabilités sur les questions environnementales, sans en avoir réellement les moyens.

En outre, bon nombre d'entreprises, auparavant découpées en établissements distincts, ont fait le choix de centraliser leur CSE, et les élus se retrouvent éloignés du terrain. « Les représentants de proximité sont très marginaux, et quand ils existent ils n'ont pas de moyens », déplore Karen Gournay.

En matière de santé et de sécurité au travail, la pratique montre clairement que les anciens CHSCT n'ont pas été remplacés par les commissions SSCT, ni en quantité, ni en qualité. S'il existe toujours une formation spécifique de 3 ou 5 jours pour les membres de la CSSCT, FO déplore également qu'il n'y ait pas de nombre de jours minimum pour la formation des autres élus du CSE.

Clarisse Josselin

Le CSE à l'heure numérique : une journée FO pour informer les élus

Les outils numériques ont été au cœur des discussions de la traditionnelle journée confédérale des CSE, qui s'est tenue le 11 mai en présentiel pour les intervenants et en distanciel pour les 102 inscrits, en raison du contexte sanitaire. Cette journée, intitulée « Le CSE 3.0 : vers une nouvelle ère? », visait à donner aux militants des conseils pratiques et des outils pour mieux faire face à la montée inévitable du numérique dans le fonctionnement du CSE. En effet, avec la crise sanitaire, les discussions en distanciel et la dématérialisation se sont rapidement imposées dans le monde professionnel, y compris pour permettre aux élus du CSE d'exercer leur mandat et de représenter les salariés de leur entreprise. Mais « au-delà du contexte temporaire de pandémie, cette intrusion du numérique dans le fonctionnement du CSE pourrait devenir pérenne et ainsi faire entrer cette instance dans une nouvelle ère », analyse Karen Gournay, secrétaire confédérale FO chargée de la négociation collective.

Négociateur des contreparties

Deux tables rondes étaient organisées, réunissant enseignants-chercheurs, sociologue du travail, militants syndicaux... La première discussion était consacrée aux outils quotidiens (communication et propagande, activités sociales et culturelles...) et la seconde à l'utilisation des outils numériques dans les rapports avec l'employeur (outils d'information-consultation du CSE, formation des élus).

« La mise en place des outils numériques arrange les employeurs, ils peuvent notamment faire des économies sur les frais d'hébergement ou de transport des élus convoqués aux réunions », indique Karen Gournay. Cela peut donc être l'occasion, par exemple, de négocier des contreparties en faveur du CSE. »

C. J.

- > 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 public comme du privé, 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.

« Qu'est-ce que le secrétaire général réunit pour rassembler les fédérations pour les écouter du milieu d'une mobilisation, c'est une première pour moi et c'est important », explique Jean-François, secrétaire général de la Fédération de l'Administration (FCA-FO). La rencontre s'est tenue sur fond d'un discours de François Hollande, qui a confirmé la volonté d'imposer un régime unique de travail.

« Le gouvernement a beau essayer de diviser les travailleurs et les générations, la force de la confédération s'est de rassembler tous les salariés, en particulier les salariés qui ont engagé avec nous les secteurs contre la liquidation de l'ensemble des régimes », dit le secrétaire général de FO Dominique Saurin, secrétaire général de FO Quinquennal.



Forte mobilisation des salariés précaires

Des chiffres utiles au quotidien...

CE QUI CHANGE

Le 15 au 28 janvier 2020, les salariés de la fonction publique (FP) ont obtenu une augmentation de 1,7% de leur salaire brut. Cette augmentation est la plus élevée depuis 2014. Elle est le résultat d'une négociation entre le gouvernement et les syndicats de la fonction publique.

REPERES

INDICATEUR DE PAYSANNE EN MOYENNE

2019 : 100
2018 : 100
2017 : 100
2016 : 100
2015 : 100

INDICATEUR DE SALAIRE

2019 : 100
2018 : 100
2017 : 100
2016 : 100
2015 : 100

INDICATEUR DE SECURITE SOCIALE

2019 : 100
2018 : 100
2017 : 100
2016 : 100
2015 : 100

ABONNEZ

VOUS

Bulletin d'abonnement

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

Amazon : la bataille pour la syndicalisation ne fait que commencer

Le syndicat national américain RWDSU, que des employés de l'entrepôt Amazon de Bessemer (Alabama) voulaient rejoindre, dénonce le lobbying agressif du géant du e-commerce afin de faire échouer le vote pour la syndicalisation.

La révolution n'aura pas lieu. Ou pas tout de suite. Pour autant, « ce n'est pas un échec, c'est le début de la bataille », appuie Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale au secteur international de FO. Le 9 avril, le décompte des voix a été rendu public. Sur les 3215 bulletins de vote déposés, 1798 étaient opposés à la syndicalisation au sein de l'entrepôt d'Amazon à Bessemer, en Alabama, et 738 seulement étaient pour.

Ces derniers mois, tous les yeux du pays étaient tournés vers cet État du Sud, dans lequel la naissance d'un syndicat au sein d'un des entrepôts du deuxième employeur du pays aurait constitué un bouleversement national. L'entrepôt compte 5800 salariés.

Si le géant du e-commerce est soulagé, le syndicat RWDSU (Retail, Wholesale and Department Store Union), qui représente aux États-Unis les salariés de la distribution, ne s'avoue pas vaincu. Il a annoncé avoir porté plainte contre le géant du commerce en ligne, pour « comportement illicite ».

« Une atmosphère de peur des représailles »

L'organisation syndicale accuse en effet Amazon d'avoir mené une campagne aux pratiques illégales et d'avoir « créé une atmosphère de confusion, de coercition et/ou de peur des représailles, interférant ainsi avec le libre choix des

employés ». Une vingtaine de recours ont été déposés auprès de l'agence fédérale chargée des élections syndicales. Le RWDSU demande la suspension des résultats du vote.

FO, de son côté, a fait part de sa solidarité syndicale et de son soutien à ses camarades de l'AFL-CIO (Fédération américaine du travail, principal regroupement syndical des États-Unis) et à ceux de la RWDSU. « Même si nous aurions évidemment préféré que le oui l'emporte, les pressions exercées par Amazon sur les salariés pour les décourager montrent qu'en réalité, la victoire était très proche. La bataille qui se joue partout dans le monde à présent, c'est celle du droit syndical et de la liberté de constituer un syndicat », martèle Marjorie Alexandre.

Et de rappeler que les victoires sont parfois longues à obtenir. « Il ne faut pas rester sur une déception, si nos prédécesseurs avaient baissé les bras lors des grandes luttes qui ont marqué l'histoire syndicale, nous n'aurions jamais obtenu ce que nous connaissons aujourd'hui. » Amazon, farouchement opposé à toute syndicalisation, a connu une année de croissance spectaculaire, dans le contexte de la pandémie. Son chiffre d'affaires a progressé de 38% en 2020, atteignant 386 milliards de dollars. Un succès qui repose sur une nouvelle logique commerciale (avec les GAFAM, Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft, qui dominent le marché du numérique) dont les syndicats entendent se saisir.

« Ce que ce vote révèle, au-delà des conditions de travail chez Amazon, c'est que le syndicalisme international doit aujourd'hui faire face à cette économie émergente que représentent les géants numériques », souligne la secrétaire confédérale.



Le 3 mars 2021 à Détroit, aux États-Unis d'Amérique, des travailleurs tentant de créer un syndicat dans un entrepôt à Bessemer se rassemblaient devant un magasin d'une chaîne appartenant à Amazon.

Maud Carlus

Social et médico-social : les oubliés du Ségur poursuivent leur lutte

Près d'un an après la signature du protocole, une partie des personnels « oubliés » du Ségur de la santé le sont toujours. Mais ils entendent ne rien lâcher et obtenir son extension.

Qui sont les oubliés du Ségur? Entre autres, des milliers de salariés du secteur social, médico-social, de l'aide aux soins à domicile et des Ugecam. La manifestation parisienne le 8 avril dernier, à l'appel de plusieurs syndicats dont FO (fédération SPS-FO, FO-Santé privée, FNAS-FO), assortie d'actions en province, visait à « *exiger la transposition des 183 euros net pour tous afin d'obtenir l'égalité de traitement des salariés des secteurs public et privé* ». Mais depuis, la situation n'a pas évolué et les syndicats, dont FO, demandent toujours la réouverture des négociations pour l'octroi de ce complément de traitement indiciaire de 183 euros, né du Ségur. En avril, trois syndicats dont FO ont en effet refusé de signer le projet du gouvernement, présenté via la mission Laforcade. Pour Didier Birig, secrétaire général de la SPS-FO, cette mission, « *qui doit négocier un nouvel engagement de l'État et des établissements privés, a buté sur l'accord de méthode de négociation, que nous avons dénoncé* ». Un accord, fustigeaient les syndicats décidés à ne « *rien lâcher* », qui visait « *à diviser les salariés du secteur dans une négociation contrainte de rapprochement conventionnel* ».

L'exigence de la préservation des conventions collectives

Le projet, jugé « *inacceptable* », exclut nombre de salariés de ces secteurs (sans compter les salariés de l'Établissement français du sang, écartés pour l'instant) et par ailleurs il pose des contreparties menaçantes pour les conventions collectives (66, 51...). Il vise en effet à un rapprochement administratif de ces conventions, ce qui reviendrait à aboutir à une convention unique. La réaction des syndicats, dont FO, ne s'est pas fait attendre. Soulignant leur attachement à l'amélioration des conventions collectives et à la négociation dans les branches, ils ont « *d'ores et déjà refusé de s'engager dans la négociation sur le contrat de travail de la branche de l'Action sanitaire et sociale, qui vient de s'ouvrir dans le but de poser la première pierre d'une convention collective unique au rabais* ».

Valérie Forgeront

LE CHIFFRE

3 %

C'est la baisse, en euros constants, de la pension nette moyenne en 2018, révèle une récente étude de la DREES (ministère de la Santé et des Solidarités). La pension brute diminue de 1,1% en 2018. Elle se situe en moyenne à 1504 euros par mois, 1932 euros pour les hommes et 1137 euros pour les femmes. « *La revalorisation moyenne [des pensions, NDLR] est quasiment nulle en 2018. Comme les prix ont globalement augmenté de 1,6% entre décembre 2017 et décembre 2018, le pouvoir d'achat des pensions brutes déjà liquidées diminue en 2018* », et par ailleurs « *l'augmentation du taux de la CSG de 1,7 point (de 6,6% à 8,3%) a pesé sur le pouvoir d'achat des retraités* », indique la DREES. Pour les 16,4 millions de retraités de droit direct, il y a une forte perte de pouvoir d'achat, ainsi que le souligne depuis des mois l'UCR-FO. Par ailleurs, en 2018, la pension de droit direct représente 64,2% du revenu d'activité net moyen des personnes en emploi dans l'année contre 66,4% en 2017. Or, « *ce ratio augmentait progressivement depuis 2010* », note la DREES. À souligner encore qu'en 2018, effet des réformes de 2010 et 2014, l'âge de départ à la retraite est sensiblement plus élevé qu'en 2010. Il est de 62 ans et un mois (60,5 en 2010).

Valérie Forgeront

LE MOT

Transport

Le transport c'est le déplacement d'un point à un autre, et notamment entre le domicile et le travail. Or, le mode utilisé relève souvent d'une obligation. 74% des actifs utilisent leur véhicule pour aller travailler. Le taux grimpe à 89% chez les habitants éloignés des centres-villes, pour lesquels la voiture est « *incontournable* », indique l'Insee, et l'écart entre ses utilisateurs se creuse entre ces habitants et ceux des centres-villes. Par ailleurs, le trajet pour se rendre au travail en voiture augmente « *quel que soit le type de commune de résidence considéré* ». Cela a un coût. L'effort est en moyenne de 12,4% du revenu disponible des ménages, il est plus important dans les grandes banlieues « *en raison d'une proportion plus importante de ménages pauvres ou modestes* ». Quant à « *la plus forte propension des ouvriers à se rendre au travail en voiture par rapport aux professions intermédiaires* », elle « *s'explique totalement par leur lieu de résidence* ». Les plus modestes habitent souvent loin de leur travail et leurs revenus sont trop faibles pour assumer le coût des logements des centres-villes, mieux dotés en transports en commun. Pour conserver leur emploi, ils assument donc un parcours quotidien en voiture qui pèse sur leur budget et leurs conditions de vie.

V. F.



La Poste : nouvelles actions de protestation le 18 mai



Les postiers manifestaient le 16 mars 2021.

Pour leurs salaires, emplois, carrières et conditions de travail, les postiers seront une nouvelle fois mobilisés le 18 mai. FO appelle à des rassemblements dans de nombreux départements.

Les postiers (220 000 salariés, hors filiales) ne cessent d'alerter, multipliant les actions de protestation depuis de longs mois. Après des grèves et des manifestations le 16 mars dans nombre de départements, puis un appel commun des syndicats de La Poste à la journée

de revendications du 1^{er} Mai, une nouvelle mobilisation aura lieu le 18 mai. Pour sa part, FO appelle localement à des actions, « entre autres des rassemblements devant les grandes postes », indique Christine Simon, responsable du secteur Poste à la fédération FO-Com. « Dans quasiment la moitié des départements, les postiers sont réunis en intersyndicale (Finistère, Ille-et-Vilaine, Yonne, Sarthe...) », précise-t-elle. Pour les personnels, la coupe est pleine. Pas de versement de la prime d'intéressement, une négociation annuelle sur les salaires (NAO) se soldant par une hausse ridicule de 0,20%, toujours pas de treizième mois, une restructuration permanente du réseau... « Ça fait beaucoup! »,

appuie Christine Simon, précisant qu'aucun syndicat n'a signé la NAO. Revendiquant toujours par ailleurs l'octroi de la prime Macron, le syndicat FO avait écrit en février au président de la République ainsi qu'à la direction de La Poste. « On attend encore un retour », indique la militante. La pétition FO sur le sujet a déjà recueilli 2 000 signatures.

FO ne signe pas l'accord social

Les postiers s'alarment aussi de la situation de l'emploi alors que « les départs ne sont pas remplacés, que les bureaux de poste ferment, sont transformés... », s'insurge Christine Simon, soulignant « la hausse toujours plus marquée des contrats précaires, CDD et intérim ». Un nouvel accord courrier (après celui de 2017), sur les conditions de travail notamment, est toujours en négociation et devrait faire l'objet d'une séance conclusive en cette mi-mai. « On devrait peut-être obtenir des recrutements », espère Christine Simon, notant toutefois que cela n'efface pas la « défiance » légitime des postiers vis-à-vis d'une direction qui « ne respecte pas ses engagements ». Significatif, l'accord social (carrière, formation, mobilité...), applicable jusqu'en 2023, n'a pas été signé début mai par trois syndicats, dont FO. **Valérie Forgeront**

Les magasins Gap seraient repris pour un euro

Après avoir repris vingt-deux magasins Galeries Lafayette, Camaïeu, La Grande Récré et Go Sport, le fonds d'investissement Financière immobilière bordelaise (FIB) s'apprête à racheter l'enseigne Gap France, de nouveau pour un euro symbolique. Il s'engage à conserver les vingt et un magasins de prêt-à-porter ainsi que 358 salariés sur 372. L'activité se poursuivrait sous forme de franchise. La FIB a annoncé mi-avril être entrée en négociations exclusives avec Gap

Inc. La compagnie américaine avait fait connaître en octobre dernier son intention de fermer ses magasins européens d'ici à juin 2021. La transaction, soumise à l'accord des autorités de la concurrence, pourrait aboutir d'ici cet été, selon la FIB citée par l'AFP.

Le syndicat FO méfiant

Même si la FIB s'engage à préserver l'emploi, pour autant, « l'avenir ne semble pas rassurant concernant les accords d'entre-

prise des enseignes déjà reprises par ce groupe », s'inquiète le syndicat FO-Commerce des Bouches-du-Rhône dans une pétition de soutien à Sophie Cuny, DSC FO chez Gap jusqu'en 2018. La militante, employée de l'enseigne depuis vingt-deux ans, est actuellement en activité partielle en raison de la crise sanitaire. Elle a été convoquée à un entretien en visioconférence en vue d'une sanction disciplinaire, sans que ses supérieurs directs n'en aient été informés selon FO. Une démarche inacceptable pour le syndicat. **C. J.**

Les fonderies automobiles laissées en plan

Les redressements judiciaires se multiplient parmi les fonderies automobiles. Pour FO, le fonds de 50 millions d'euros lancé par l'exécutif ne saurait tenir lieu de stratégie industrielle.

« **L**iquidation judiciaire avec effet immédiat », après 21 mois de redressement judiciaire. Le 20 avril, le tribunal de commerce de Foix a scellé le sort de la fonderie FVM Technologies et des 127 salariés du site de Villers-la-Montagne (Meurthe-et-Moselle). « Aucune offre de reprise n'a été présentée. Cela fait des années qu'on sait qu'on va droit au carton avec la contraction du marché français des fonderies », commente Jean-Louis Jullien, délégué FO (majoritaire) chez le fabricant de carters, racheté fin 2017 par le chinois Jinjiang. À l'époque, l'équipementier, créé en 1983 par PSA et Renault, était déjà en redressement judiciaire « depuis deux ans et vingt-deux jours », à la suite de la déconfiture du français Arche, son propriétaire. Le répit a été court. « Jinjiang n'a pas tenu ses promesses d'investissement. Un an après le rachat l'usine déposait de nouveau le bilan », rappelle le militant, inquiet pour les salariés licenciés. « La majorité d'entre eux ont fait leur carrière chez FVM et sont âgés de 50 à 56 ans. Ils n'ont aucune perspective sur le bassin d'emploi sinistré de Longwy. »

40% des emplois de la filière menacés

FVM Technologies n'est pas un cas isolé. Le 21 mai, l'avenir de la seconde fonderie française de Jinjiang, SAM, à Viviez-Decazeville (Aveyron), rachetée il y a trois ans et actuellement en

redressement, se jouera au tribunal de commerce. Propriétaire défaillant, trésorerie exsangue, équipements vieillissants faute d'investissements, désengagement du principal donneur d'ordre Renault... le scénario est similaire. Au point que les 350 salariés appellent l'État à trouver un « *repreneur français* » ! À Saint-Claude (Jura), la colère gronde aussi chez les 282 salariés de MBF Aluminium, propriété du britannique CMV et d'un entrepreneur italien, en redressement judiciaire depuis novembre. Le fabricant, qui a connu deux dépôts de bilan, en 2007 et 2012, connaîtra le 11 mai la décision judiciaire.

« Le tribunal de commerce de Dijon attend que l'unique candidat à la reprise précise son offre », explique Xavier Caron. Le délégué FO dénonce tout à la fois « l'absence de transparence financière des actionnaires », le « désengagement des clients quasi-exclusifs PSA et Renault », et la position de l'exécutif. Pour le militant, ce dernier « prétend réindustrialiser la France mais laisse les constructeurs se tourner vers les fonderies étrangères. Et les 50 millions d'euros de son plan d'action arrivent trop tard pour nous ». Le montant est jugé

50 millions d'aides

« Donner à la fonderie française la capacité de se projeter vers l'avenir ». Tel est, selon le ministre de l'Économie Bruno Lemaire, l'objectif du plan présenté le 26 avril. Il comprend un fonds de 50 millions d'euros pour la reconversion des salariés (dont 30 millions de l'État, 10 millions de Renault et de Stellantis) et prévoit d'accompagner les projets de consolidation. Tardif et insuffisant pour FO-Métaux : « Il est impératif d'aller plus loin que la reconversion des salariés pour préparer l'avenir. Où est la stratégie industrielle qui préserve les sites, les compétences et les savoir-faire des salariés? », interpelle Paul Ribeiro, secrétaire fédéral chargé du secteur.

dérisoire face au cataclysme : 5 200 des 13 500 emplois de la filière seraient menacés d'ici à 2030, sous l'effet du recul des moteurs diesel et de la délocalisation de la production automobile.

Élie Hiesse



© JEAN-CLAUDE MOSCHETTI/REA



Le site de FO Handicap fait peau neuve



Mis en ligne il y a quelques mois, le site Internet de FO dédié au handicap a été entièrement repensé. Meilleure ergonomie, accessibilité simplifiée, outils inédits : tout a été mis en œuvre afin d'apporter des réponses précises et rapides aux militants sur les questions de handicap.

Même si sa refonte n'a aucun lien avec la crise sanitaire, le nouveau site FO Handicap tombe à pic. Alors que la pan-

démie se poursuit et avec elle son lot d'incertitudes liées à l'emploi, les travailleurs en situation de handicap sont extrêmement impactés, souligne Anne Baltazar, conseillère confédérale chargée du handicap. « Ils ont été particulièrement fragilisés au début de la crise du coronavirus en étant les premiers à devoir pratiquer le télétravail.

Ceci visait, il est vrai, à les protéger, mais a surtout eu pour conséquence de les isoler et de les couper du collectif. »

Maintenir un lien avec ces travailleurs

Dans ce contexte fait d'incertitudes sur l'avenir, le nouveau site permet avant tout de maintenir un lien avec tous ces salariés. La plate-forme syndicale est très accessible, enrichie de nombreuses données : circulaires sur le handicap, diaporamas traitant de la législation, fiches pratiques, vidéos... Autant de ressources permettant de répondre aux interrogations que pourraient avoir militants et/ou référents handicap dans l'entreprise.

« Nous avons développé une "boîte à outils" qui permet de faire face à beaucoup de situations, poursuit Anne Baltazar. Ainsi, les camarades qui le souhaitent peuvent, par exemple, procéder à des simulations de cas pratiques et trouver des réponses immédiates dans tous les domaines. »

Autre fonctionnalité : un annuaire des "mandatés" FO, c'est-à-dire les référents handicap au sein de l'organisation. De cette façon, les militants siégeant dans des commissions handicap peuvent communiquer plus facilement. Le but du nouveau site est aussi d'assurer une meilleure visibilité de toutes les structures FO susceptibles d'intervenir sur la question du handicap. « Nous souhaitons regrouper les actions de toutes les UD afin de créer un véritable réseau d'entraide », souligne Anne Baltazar.

L'objectif est aussi de mobiliser davantage de militants et de poursuivre le combat pour une meilleure insertion et un meilleur maintien professionnel des salariés en situation de handicap. Pour rappel, selon les statistiques, en décembre 2020 le nombre de ces personnes, demandeurs d'emploi, était de 476 853. « Le taux de chômage des personnes handicapées est le double par rapport à la population normale », rappelle la conseillère confédérale.

Maud Carlus

Site : <https://handicap.force-ouvriere.org/>

L'Info militante N° 3320 du 15 au 28 janvier 2020
Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

ABONNEZ-VOUS

Bulletin d'abonnement

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



8 Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Un barème revalorisé pour la rémunération des demandeurs d'emploi en formation professionnelle agréée par Pôle emploi (RFPE) est entré en vigueur au 1^{er} mai. Les stagiaires âgés de 16 à 18 ans perçoivent 200 euros par mois (contre 130 auparavant), ceux âgés de 18 à 25 ans sont rémunérés 500 euros (contre 310 ou 339 euros). Les plus de 25 ans perçoivent 685 euros par mois (contre 401 euros). Non revalorisées depuis dix-neuf ans, les rémunérations pour ces demandeurs d'emploi ne percevant pas d'allocations chômage ont décroché par rapport au Smic ou encore à l'inflation, en hausse de plus de 26% depuis 2002. Le niveau de vie des stagiaires se situe ainsi sous le seuil de pauvreté.

V. F.

SMIC SALAIRE

10,25 €

Le SMIC a augmenté de 0,99% au 1^{er} janvier 2021. Le salaire brut horaire a ainsi progressé de 0,10 euro, passant de 10,15 euros à 10,25 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

3428 €

Gelé, le plafond de la Sécurité sociale s'élève donc toujours à 3428 euros par mois pour 2021. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATIONS FAMILIALES

131,95 €

Pour 2 enfants à charge (plafond).

301 €

Pour 3 enfants à charge (plafond).

470,07 €

Pour 4 enfants à charge (plafond).

169,07 €

Par enfant en plus à charge.

65,98 €

Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.



CONSOMMATION

Indice des prix à la consommation (INSEE), chiffres provisoires

+0,2% avril 2021.

+1,3% variation sur un an (+0,6% en février).

En avril 2021, les prix à la consommation augmentent de 0,2% sur un mois et de 1,3% sur un an.

CSG
CRDS

COTISATIONS SOCIALES

Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut (IRL) – 2021

- 9,2% CSG (impôt) – 9,2% depuis le 1^{er} janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2012.
- 0,5% CRDS (impôt) – 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

- 6,90% Assurance vieillesse.
- 0,40% Assurance vieillesse déplafonnée.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Agirc-Arrco (taux minima obligatoires), désormais fusionnées :

- 3,15% Tranche 1.
- 8,64% Tranche 2.
- 0,024% Apec.
- 0,14% CET – Contribution d'équilibre technique : si le salaire est supérieur au plafond de la Sécu.

Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1^{er} janvier 2019.

- 0,86% Tranche 1.
- 1,08% Tranche 2.



FONCTION PUBLIQUE

Traitement de base brut annuel au 1^{er} janvier 2021

4,686 € (brut) Valeur du point.

5623,23 € (brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.

1447,98 € (brut mensuel) Minimum de traitement – indice majoré 309.

11,10% Retenue pour pension.

9,2% CSG 9,2% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

0,5% RDS 0,5% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

Base de cotisation : sur les primes et indemnités avec un plafond de 20% du traitement indiciaire.

Taux de cotisation : 5% employeur et 5% fonctionnaire.

Michel, Gilbert, Valéry : un trio qui construit la victoire de FO-Défense

Ils préparent déjà dans leurs secteurs les élections de 2022 dans la fonction publique. Michel Favre, Gilbert Faraci et Valéry Michel sont les secrétaires généraux des trois syndicats nationaux de la fédération FO de la Défense, élus fin 2020.

Michel Favre, 59 ans, est varois, tout comme Gilbert Faraci, 51 ans. Valéry Michel, 45 ans, est lui originaire de la Manche. Ils sont les secrétaires généraux (SG) des trois syndicats nationaux de la Fediasa, la fédération FO de la Défense, secteur ministériel qui compte 62 000 personnels civils. Michel est à la tête de l'USFO (ouvriers d'État), Gilbert est le SG du SNPAD-FO (administratifs) et Valéry celui du SNPTP-FO (techniques et paramédicaux). Ils affichent un long parcours militant et ont adhéré à FO par conviction, dès leur entrée dans l'administration. Pour eux, définitivement, ce sont « l'expérience syndicale de terrain et la formation qui sont essentielles ». Il faut être « très pointu au niveau des textes, mais au-delà, la formation doit permettre de générer des militants », insiste Michel. Car les dossiers revendicatifs ne manquent pas. Les ouvriers d'État (15 600 personnes) demandent ainsi la pleine reconnaissance du travail dans un environnement insalubre (gaz, poussières, huiles...), ce qui apporte des droits pour la retraite. L'attractivité de la carrière reste aussi un dossier de lutte. L'avancement statutaire fera l'objet d'ailleurs de négociations au second semestre. « La défense ne recrute plus que sur vingt et une professions. Par ailleurs, les jeunes qui ont un niveau pointu choisissent le privé, affichant de meilleurs salaires. »

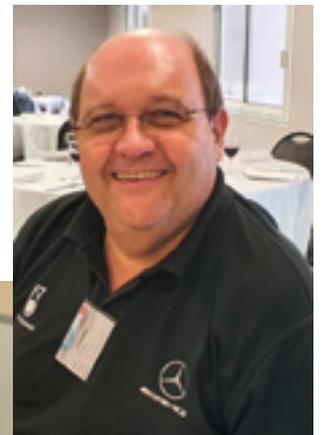
Chez les personnels techniques (30 400 agents), le SNPTP-FO – premier dans beaucoup de corps – peste aussi sur ce manque d'attractivité, dû notamment aux grilles ne prenant pas suffisamment en compte les compétences.

« Informer, protéger, agir »

Le syndicat « travaille aussi sur trois axes ». Celui des contractuels (12 000 agents), dont l'effectif augmente et pour lesquels « il faut savoir répondre aux attentes ». Il structure aussi ses demandes en matière d'amélioration de l'environnement professionnel et s'attache par ailleurs à obtenir l'extension du Ségur de la santé. Vingt pour cent d'agents (des labos, pharmacies, services logistiques...) en sont pour l'instant exclus alors qu'ils sont des personnels « satellites » des hôpitaux des armées, dont les « personnels percevront eux le CTI (183 euros) en juin prochain », se félicite Valéry. Chez les administratifs (près de 20 000 agents), où FO est premier, le secteur voit depuis deux ans des créations de postes, 300 à 400 par an. Reste là aussi

le problème de l'attractivité des carrières. « En trois à quatre ans on a certes triplé le régime indemnitaire, mais ce n'est pas du salaire! », rappelle Gilbert Faraci, pointant le gel du point d'indice depuis dix ans. Quant aux réformes, la dernière en date, la loi de transformation, impacte, entre autres, via les LDG, le système d'avancement, déjà très bas, supprime des instances, diminue l'effectif d'élus ainsi que les prérogatives syndicales dans les instances. Mais le syndicat accentue plus que jamais son travail et s'adapte, modernisant notamment sa communication. « C'est fondamental pour informer plus et plus vite le terrain », martèle Gilbert, affirmant aussi la nécessité du « cahier de revendications », et ainsi répondre au triptyque « informer, protéger, agir ».

Valérie Forgeront



Ci-contre Valéry Michel, en haut à droite Michel Favre et en dessous Gilbert Faraci.



DONNEZ UN VRAI VISAGE AU CSE !



LE CSE C'EST

DÉFENDRE nos emplois et l'égalité
AMÉLIORER nos conditions de travail
MENER des actions sociales et syndicales

VOTER FO C'EST AUSSI

NÉGOCIER nos salaires et accords collectifs

ELECTIONS PROFESSIONNELLES AU CSE

FO

www.force-ouvriere.fr