

inFO militante

N° 3342 du 26 mai au 8 juin 2021

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière



NOTRE VOIX, EN TOUT LIEU

Le progrès social passe par des réponses aux revendications (p. 4 à 7)

CESE : sa réforme ne fera pas taire la nouvelle équipe FO (p. 11 à 14)

De la grève à la victoire, la détermination des salariés (p. 18)



p. 4 à 7

ACTU (pages 4 à 7)

Pour le progrès social, répondez à nos revendications!

- Congés imposés : pour FO, une mesure « inutile et stigmatisante ».
- Pour une Europe sociale, en finir avec le modèle du monde d'avant.
- FO dépose un nouveau recours contre la réforme de l'Assurance chômage.
- Déconfinement : FO refuse la banalisation du travail dominical.
- L'aide à l'embauche des jeunes n'a pas amélioré leur taux d'emploi.
- Agents publics : la reconnaissance se fait attendre.

DROIT (page 9)

- Quelle indemnité pour une rupture conventionnelle?

DOSSIER (pages 11 à 14)

- CESE : FO déterminée à se faire entendre.

INTERNATIONAL (page 16)

- Royaume-Uni : le phénomène du « virer puis réembaucher » inquiète.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 20)

- Lapeyre : les salariés à l'offensive contre la vente à Mutares.
- Victoire salariale dans une clinique privée du Pays basque.
- Éboueurs de Castres : trois semaines de conflit pour obtenir gain de cause.
- L'AFPA, un acquis social à préserver.
- Pôle emploi : le licenciement d'un élu FO ne passe pas.

CONSOMMATION (page 21)

- Tarifs bancaires : une évolution globalement modérée en 2021.

HISTOIRE (page 22)

- Le Livre des métiers : premier essai de législation du travail au Moyen Âge.

PORTRAIT (page 23)

- Jean Léon, la lutte pour les droits des agents.



p. 11 à 14



p. 23

LFO 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, M. Lapprand.

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

PRENDRE PART AU SYNDICAT

Cet éditorial est écrit à la veille du CCN, le Comité confédéral national de Force Ouvrière. Nos militants savent que cette instance, qui se réunit statutairement deux fois par an, est composée des représentants des Unions départementales et des Fédérations, de l'UCR (Union confédérale des retraités) et bien sûr du Bureau confédéral et de la Commission exécutive. Elle a la charge de débattre de l'activité, des positions et de l'administration de la confédération. Ce sont 180 membres qui siègent donc, et dans le contexte sanitaire actuel, nous avons dû, à deux reprises, en repousser la réunion qui aurait dû se tenir en mars. Toutes et tous ne seront pas présents sur place, mais pourront y participer en visioconférence. Nous respecterons bien sûr les dispositions assurant de se préserver de tout risque.

Mais il était important que l'on puisse le tenir. Important car on mesure à quel point l'action syndicale libre et indépendante est indispensable. Comme nous l'avons dit à l'occasion du 1^{er} Mai, FO, ses militants et syndicats, malgré cette situation extraordinaire – à plusieurs titres – n'ont pas baissé la garde. Ce CCN démontrera que la confédération FO ne baissera pas la garde. Nous n'avons eu de cesse d'alerter : notre détermination n'a pas fléchi si d'aventure le gouvernement s'aventurait à faire revenir le dossier de la réforme

des retraites. Nous avons prévenu que nous agirions pour empêcher cette contre-réforme de l'Assurance chômage pour laquelle s'obstine le gouvernement. Notre recours au Conseil d'État vient d'être déposé, et trois autres confédérations ont fait de même. Le Conseil d'État vient d'ailleurs de nous donner raison contre les dispositions dérogatoires excessives et sans fondement sanitaire prises au titre de l'État d'urgence sur les délais de consultation des CSE (Conseil social et économique). Le gouvernement, qui met souvent en avant le dialogue social, ferait bien d'entendre

À nous de travailler pour gagner de nouvelles implantations!

ce que nous disons. Cela vaut tout autant quand nous contestons l'extension à huit jours de la possibilité pour l'employeur d'imposer des dates de congé sans préavis ou d'ouvrir plus encore les autorisations de travail le dimanche. Nous savons que pour être entendus, il nous faut peser, exprimer le rapport de force en notre faveur, en faveur de l'intérêt des salariés que nous représentons. Il dépend avant tout de notre nombre. Depuis 2008, nous sommes soumis à l'évaluation de la représentativité syndicale par la collecte des résultats

d'élections professionnelles dans les entreprises. Cet éditorial est écrit à la veille de la publication du dernier cycle – 2017 à 2020. Les élections durant cette période ont été très largement perturbées par les contraintes résultant des ordonnances de 2017, qui ont imposé la disparition des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT), concentrées au sein du CSE avec une réduction du nombre de représentants, et obligé à une accélération des processus. On a déjà vu à quel point le dernier scrutin pris en compte – celui des TPE –, à la fois par son caractère artificiel et une organisation défailante, pouvait difficilement être interprété. Quoi qu'il en soit, et quels que seront les résultats, nous devons relever les défis du développement. Dans les entreprises, en renforçant notre présence : là

où nous sommes nous enregistrons de bons résultats. À nous de travailler à gagner de nouvelles implantations. Cet éditorial est écrit alors que se tient le congrès de l'Union départementale de Charente-Maritime. Ici, comme dans tous les départements, depuis la crise sanitaire, des PME et des très petites entreprises, des secteurs en sous-traitance exacerbée, nombre de salariés qui sont dispersés ou isolés se sont tournés vers nos syndicats et délégués. À nous de les convaincre de prendre part au syndicat.

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

Pour le progrès social, répo

Si des voix s'élèvent pour une sortie de crise parée de justice sociale et tandis que les pays de l'Union médiatisent leurs discussions relancées d'un « socle européen des droits sociaux », le monde d'avant n'a pas dit son dernier mot. En France, des réformes contestées sont maintenues et les attaques sur les congés ou le repos dominical sont autant d'approbations des exigences patronales. Les demandes salariales des travailleurs, sur le Smic ou dans la fonction publique, restent pour l'instant en revanche sans réponse. Or, pour FO, le progrès social passe par la satisfaction des revendications légitimes des salariés.

Pour une Europe sociale, en t

© ROMAIN GALLARD/REA



Congés imposés : pour FO, une mesure « inutile et stigmatisante »

La « gestion de la sortie de crise sanitaire » a son projet de loi, qui finit actuellement son parcours devant le Parlement. Parmi les mesures, celle portant sur l'augmentation du nombre de jours de congé pouvant être imposés aux salariés par leur employeur donne pour le moins un ton peu social à la période dite de transition. Par une ordonnance du 25 mars 2020 (dans le prolongement de la loi d'urgence du 23 mars), un employeur peut déjà imposer (jusqu'au

30 juin 2021) jusqu'à six jours de congé à un salarié. Cette possibilité est soumise à l'existence d'un accord d'entreprise ou de branche.

Fin de la dérogation le 30 septembre?

Le gouvernement a prévu d'aller plus loin à travers un texte inscrit au projet de loi et qui porte à huit le nombre de jours de congé pouvant être imposés (et jusqu'à dix jours pour les jours de repos : RTT...),

cela jusqu'au 30 septembre (le gouvernement souhaitait le 31 octobre). Les salariés qui se sont vu déjà imposer six jours de congé depuis mars 2020, pourraient s'en voir imposer deux de plus. La mesure, qui a créé de vifs débats au Parlement, est assortie, comme en 2020, d'un délai de prévenance d'une journée (contre un mois selon la règle). Pour FO, qui l'a contestée, cette mesure est « à la fois inutile et stigmatisante ».

Valérie Forgeront

Revenez à nos revendications!

Finir avec le modèle du monde d'avant

L'expression « *que le monde d'après ne ressemble pas à celui d'avant Covid* » restera-t-elle à l'état d'incantations ou deviendra-t-elle une réalité au plan social? Les 7 et 8 mai, le sommet social réunissant à Porto (Portugal) les vingt-sept pays de l'Union européenne a lancé des discussions sur des mesures censées se concrétiser d'ici à 2030. Au cœur de ces débats, le socle européen des droits sociaux (SEDS), annoncé en 2017 et dont un plan de mise en œuvre a été présenté en mars par la Commission européenne. L'objectif affiché serait de

concrétiser l'Europe sociale (sur l'emploi, la formation...). Mais à l'heure de la relance, reste à le faire. Ainsi l'évocation d'un salaire minimum dans chaque pays « *demeure un sujet qui divise* », indique l'exécutif français. C'est peu dire. Et sans même parler d'une harmonisation.

« Le politique doit reprendre la main »

Les économies sont en concurrence, notamment sur le plan des salaires, ce qui se traduit par un dumping social dramatique pour les salariés. Cette situation a ses causes. En

amont du sommet de Porto, reçue par l'exécutif, FO a souligné ainsi que « *la question de l'Europe sociale ne peut faire l'impasse sur ce que l'on appelle sa gouvernance économique* ». Et le secrétaire général de la confédération, Yves Veyrier, de rappeler « *la nécessaire révision des traités de l'Union européenne avec l'inclusion d'un protocole de progrès social au sein de ces traités* ».

FO avait porté par ailleurs auprès de la Confédération européenne des syndicats « *la nécessité d'adopter des cibles plus ambitieuses* », dans le cadre de la mise en œuvre

du SEDS. Quant à la réactivation du pacte de stabilité (dette inférieure à 60% du PIB, déficits publics sous le seuil de 3%), envisagée dès la fin 2022, « *et la reprise de politiques poursuivant de façon obsessionnelle la réduction des déficits publics sans considération de ses conséquences sociales* », ce serait « *un non-sens absolu* », martèle FO pour qui « *le politique doit reprendre la main sur le marché, au profit de l'intérêt général et du progrès social, et non pas acter définitivement sa démission en édictant une règle dite d'or* ».

Valérie Forgeront

FO dépose un nouveau recours contre la réforme de l'Assurance chômage

Malgré le rôle d'amortisseur social essentiel rempli par l'Assurance chômage en pleine crise économique, le gouvernement s'obstine à durcir les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi au 1^{er} juillet 2021. Avec la prise en compte de tous les jours de la période de référence — y compris ceux non travaillés — pour calculer le montant de l'allocation, quelque 1,15 million de chômeurs verront leur indemnisation baisser, en moyenne de 17%, selon l'Unédic.

Fin mars, après la publication d'un premier décret actant la réforme, FO avait alerté sur le fait que les salariés ayant connu un congé maternité, un arrêt maladie ou de l'activité partielle seraient pénalisés. Le gouvernement a revu sa copie dans un décret correctif présenté le 12 mai aux

interlocuteurs sociaux. Il prévoit de compenser ces périodes atypiques en reconstituant le salaire, comme s'il avait été à son niveau habituel. L'Unédic a cette fois soulevé le risque juridique d'illégalité du dispositif. Outre le maintien d'une rupture d'égalité entre les demandeurs d'emploi avec cette réforme, FO souligne aussi l'absence d'étude d'impact par les services de l'État. Autant d'arguments en faveur d'un nouveau recours en annulation de la réforme que la confédération FO et six autres organisations syndicales ont déposé le 21 mai devant le Conseil d'État. Il y a à la fois un référé-suspension et une saisine sur le fond. Dans une étude publiée le 20 avril, la Direction de la recherche du ministère des Solidarités (Drees) démontre que l'Assurance chômage contribue de manière pri-

mordiale à réduire les inégalités et à stabiliser le niveau de vie des ménages les plus modestes.

L'allocation chômage, un rôle de stabilisateur du niveau de vie

Globalement, les transferts publics (Assurance chômage, prestations familiales et de solidarité et prélèvements obligatoires) atténuent de 70% les variations annuelles de niveau de vie des personnes d'âge actif. Selon la Drees, « *l'Assurance chômage est le principal stabilisateur* », quel que soit le niveau de vie. Pour les personnes se situant entre le deuxième et le quatrième décile de niveau de vie, cette dernière absorbe près de la moitié de la variabilité.

Clarisse Josselin

Pour le progrès social, répo

Agents publics : la reconnaissance se fait attendre

Les agents publics luttent toujours pour leurs revendications maintes fois exprimées dans le monde d'avant. Au menu : salaires, statuts, emplois, moyens, ou encore, ce qui est lié, contestation des réformes poursuivies pendant la crise, sans compter les projets nés depuis cette période. Adoptée en 2019, la loi de transformation de la fonction publique, rejetée par l'ensemble des syndicats dont l'UIAFP-FO, a ainsi poursuivi son application depuis la pandémie. Le projet 4D (différenciation, décentralisation, déconcentration et décomplexification) a été adopté quant à lui le 12 mai en Conseil des ministres. En Conseil supérieur de la fonction publique (CSFP), un projet d'ordonnance sur l'encadrement supérieur de l'État a été présenté le 3 mai, faisant suite à l'annonce de la suppression de l'ENA et, entre autres aussi, de la disparition programmée

du corps préfectoral tel qu'il est aujourd'hui. FO a voté contre le projet d'ordonnance et s'oppose à « la transformation d'une haute fonction publique statutaire en une fonction publique d'emploi », ce qui mènerait à « une haute administration au service du politique et non plus au service de la nation et des citoyens ».

Des grèves qui soulignent le mécontentement...

Pour les agents, l'ensemble des revendications reste d'actualité. Et cela s'est vu ces derniers temps par la grève nationale le 10 mai à la DGFIP (finances publiques), les grèves depuis début mai dans plusieurs services de réanimation, celles d'enseignants en février, un mouvement dans la police le 19 mai, diverses actions de protestation dans la santé, des débrayages chez les ter-

ritoriaux, comme à Nantes le 11 mai sur la question du temps de travail ou encore, toujours en Loire-Atlantique, la grève le 20 mai des personnels de protection de l'enfance... Quant à la question des salaires, l'UIAFP-FO, qui pointe toujours la perte de pouvoir d'achat depuis 2000, soit près de 21%, ne cesse de demander une compensation mais aussi des « négociations sur les carrières et qualifications ». Le mécontentement est tout aussi vif concernant le niveau minime de la participation de l'employeur public à la protection sociale complémentaire (PSC), soit pour le versant de l'État, seul concerné pour l'instant, 15 euros brut par mois (soumis à cotisations et fiscalisés). Pour l'UIAFP-FO, cela « ne peut pas être la seule réponse du gouvernement à la perte continue du pouvoir d'achat des fonctionnaires et agents publics ».

Valérie Forgeront



ndez à nos revendications!

Déconfinement : FO refuse la banalisation du travail dominical

Avec l'offensive du patronat pour réclamer l'ouverture des commerces le dimanche, le troisième déconfinement a un air de déjà-vu. Comme la réponse de l'exécutif, jugeant « légitime » cette demande pour compenser les semaines de fermeture. La ministre du Travail a demandé le 10 mai aux préfets d'engager des concertations locales afin de permettre des dérogations exceptionnelles au repos dominical. Elles pourraient être accordées jusqu'à fin juin, soit sur six dimanches. « Ces nouvelles dérogations vont s'ajouter à celles existantes, notamment celles accordées par les maires pour douze dimanches par an. En les cumulant, un commerce pourrait ouvrir tous les dimanches jusqu'à fin 2021! FO refuse cette banalisation du travail dominical. Dans les concertations, les unions départementales feront entendre leur avis défavorable en défense du repos dominical », tonne Michel Beaugas, secrétaire confédéral, rappelant que « le dimanche est le seul jour où les salariés du commerce peuvent voir leur famille ».



© XAVIER POPY/REA

« Les dérogations au repos dominical ne doivent pas devenir permanentes », renchérit David Malézieux, secrétaire fédéral adjoint de la section commerce à la FEC-FO, qui rapporte les pressions sur les salariés pour se porter volontaires. À la FGTA-FO, la section grande distribution met en garde contre tout effet

d'entraînement. « Il ne faut pas ajouter de nouvelles contraintes horaires aux salariés de la grande distribution, qui sont restés en poste depuis un an au prix de conditions de travail dégradées. Ils ont déjà beaucoup donné », martèle Carole Desiano, secrétaire fédérale.

Élie Hiesse

L'aide à l'embauche des jeunes n'a pas amélioré leur taux d'emploi

Le ministère du Travail ne s'est pas (encore) prononcé sur l'éventuelle prorogation, jusqu'en septembre, de l'aide à l'embauche des jeunes. Mais les premières évaluations publiées le 12 mai montrent que cette mesure phare du plan « Un jeune, une solution », lancée en août 2020 et pouvant aller jusqu'à 4 000 euros par an pour l'embauche d'un jeune de

moins de 26 ans en CDI ou en CDD de trois mois ou plus, n'a pas d'impact sur le nombre total de jeunes en emploi. Même si la mesure provoque une hausse des recrutements. Le Conseil d'analyse économique la chiffre à 8% du nombre total d'embauches de jeunes entre août 2020 et février 2021. La Direction statistique du ministère du Travail (Dares) l'évalue à 7% du nombre d'em-

bauches pour les 22-25 ans entre août et décembre 2020. Sauf que, pointe la Dares, ces embauches supplémentaires se font au détriment des emplois intérimaires et non-salariés des 22-25 ans (qui chutent) et au détriment des 26-29 ans, moins recrutés. Résultat, le taux d'emploi global des jeunes ne bouge pas! Rien d'étonnant pour Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO

chargé de l'emploi. « L'absence de contreparties en termes d'emploi durable (embauche de plus de six mois) n'est pas bénéfique pour les jeunes. La majorité des recrutements se fait en CDD de trois mois. Et cela ne sécurise pas les primo-demandeurs d'emploi, qui ont besoin de plus de trois mois de travail pour s'ouvrir des droits au chômage. »

E. H.

L'Info militante

N° 3320 du 15 au 28 janvier 2020

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

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



Public-privé, c'est tous ensemble

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

«**Q**u'est-ce que le gouvernement général veut faire ?... dans un contexte de soutien au secteur public... et de soutien au secteur privé...»

«**P**UBLIC-PRIVÉ, c'est tous ensemble...»



Équipe mobilisation des services publics



ABONNEZ

VOUS

Nom : Prénom :

Adresse : Ville :

Code Postal :  : Mail :

N° de carte : Syndicat : Fédération :

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

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

Bulletin
d'abonnement



Quelle indemnité pour une rupture conventionnelle?

La rupture conventionnelle du contrat de travail entraîne-t-elle le versement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement?

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est supérieure.

L'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 précise que le salarié peut revendiquer une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est supérieure.

Cependant, dans certains cas...

Dans le cas soumis à la Cour de cassation le 5 mai 2021 (n°19-24650), la convention collective avait réservé l'indemnité conventionnelle de licenciement à certains cas de rupture, dont la rupture conventionnelle ne faisait pas partie.

L'accord collectif applicable prévoyait une indem-

unité conventionnelle de licenciement spécifique seulement pour deux motifs : en cas d'insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle et en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise.

Dans les autres cas de rupture du contrat de travail, la convention collective renvoyait au versement de l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur estimait que dans la mesure où la rupture conventionnelle ne faisait pas partie des cas prévus par l'accord, seule l'indemnité légale de licenciement devait s'appliquer. La Cour de cassation rejette cette argumentation et confirme l'interprétation de la cour d'appel : « La cour d'appel, qui a constaté que les dispositions de l'accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994, accord collectif applicable aux salariés du

groupe Caisse d'épargne, prévoient une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L 1237-13 du Code du travail, a exactement retenu qu'en application de l'avenant du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, la salariée pouvait prétendre à une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement. »

Ainsi, la Cour de cassation applique l'avenant à l'ANI, peu importe que la convention collective distingue selon les motifs de rupture. Du moment qu'il existe une indemnité conventionnelle de licenciement, elle doit être appliquée en cas de rupture conventionnelle si elle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

Secteur juridique

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1237-13 dispose :

« La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9. (...) »

L'article R 1234-2 du Code du travail précise : « L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

LE SECTEUR JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE

VOUS INFORME ET VOUS ACCOMPAGNE...



Revue trimestrielle réalisée par le Secteur juridique.

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

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

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



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

OFFRE D'ABONNEMENT

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

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

Nom : Prénom :

Syndicat :

Êtes-vous conseiller prud'hommes? oui non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature :



CESE : FO déterminée à se faire entendre

Les 175 membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE) se sont réunis le 18 mai pour la séance plénière d'installation de la nouvelle mandature.

La loi organique publiée le 16 janvier 2021 au *Journal officiel* transforme en profondeur cette assemblée presque centenaire, dont l'histoire s'enracine dans celle du mouvement syndical.

Elle en revoit la composition et les missions pour en faire un « *carrefour des consultations publiques* ». Le groupe FO, dont les membres ont été renouvelés aux deux tiers, se fixe pour objectif de préserver le rôle des acteurs sociaux historiques face à un risque important d'instrumentalisation et de dilution des questions économiques et sociales. La confédération profitera de cette nouvelle mandature pour faire entendre sa voix au CESE.



© F. BLANC

CESE : FO déterminé

Après un mois et demi d'inter-mandature, les nouveaux membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE) se sont installés le 18 mai. L'assemblée se compose de 175 conseillers – parmi lesquels neuf représentants de la confédération FO – en poste pour cinq ans. Lors de cette séance inaugurale, la « troisième chambre » de la République a élu son nouveau président. Thierry Beaudet, président de la fédération nationale de la Mutualité française et seul candidat en lice, a obtenu 163 voix sur 172. Le CESE a aussi élu les dix-neuf autres membres du bureau, l'organe collégial de décision du CESE, et attribué l'un des postes de secrétaire à Béatrice Clicq, chef du groupe FO. Le premier chantier de la nouvelle assemblée consiste à réécrire le règlement intérieur. En effet le CESE, dont le rôle est

consultatif (il peut aussi s'autosaisir), a été réformé en profondeur par la loi organique du 15 janvier 2021. À sa création en 1946, l'assemblée laissait une large place aux syndicats de travailleurs. La réforme de 2008 a élargi les prérogatives du CESE à l'environnement et ouvert ses bancs aux associations environnementales et de jeunesse. Elle a également permis aux citoyens de saisir la chambre par le biais d'une pétition signée par au moins 500 000 personnes. La réforme de 2021 va encore plus loin dans l'ouverture en consacrant le CESE comme un « carrefour des consultations publiques » pour en faire la chambre de la parole citoyenne, comme le souhaitait le chef de l'État. Au service de cette nouvelle mission, l'institution, qui porte la voix de la « société civile organisée », voit ses compétences élargies à l'organisation de consultations publiques (à son initiative, à

la demande du gouvernement ou du Parlement) dont les participants seront tirés au sort, sur le modèle de la Convention citoyenne pour le climat lancée fin 2019. Le CESE peut désormais être saisi par voie de pétitions électroniques (et non plus seulement écrites), afin qu'il rende des avis sur les questions de nature économique, sociale ou environnementale soulevées par le public. Ces pétitions seront recevables à partir d'un seuil abaissé à 150 000 signatures, celles-ci étant désormais apposables dès 16 ans.

Des effectifs diminués de 25%

Mais la réforme diminue aussi d'un quart le nombre de conseillers permanents du CESE, qui passe de 233 à 175. Parmi eux, 52 représentants des salariés, 52 représen-

Les neuf représentants FO au CESE

Pour cette nouvelle mandature du CESE, la confédération FO a désigné neuf conseillers économiques et sociaux, issus de différentes fédérations professionnelles. C'est un groupe paritaire, représentatif de plusieurs domaines d'activité et territoires. L'équipe a été presque entièrement renouvelée puisque seulement trois de ses membres étaient déjà présents lors de la précédente mandature.



Béatrice Clicq, 46 ans, secrétaire confédérale chargée de l'égalité et du développement durable, présidente du groupe FO.



Dominique Delaveau, 59 ans, secrétaire générale du syndicat FO-Crédit foncier.



Christine Marot, 63 ans, secrétaire générale du syndicat FO des personnels des préfectures et des services du ministère de l'Intérieur.



Sylvia Veitl, 45 ans, secrétaire fédérale à la Fédération FO de la Pharmacie.



Alain André, 57 ans, secrétaire fédéral à la Fédération nationale Énergie et Mines FNEM-FO



Sébastien Busiris, 49 ans, secrétaire général de la Fédération des Employés et Cadres FEC-FO



Serge Cambou, 61 ans, secrétaire général de l'union départementale FO de la Haute-Garonne.



Gilles Goulm, 54 ans, secrétaire général de FO-Défense.



Jean-Yves Sabot, 55 ans, trésorier de la fédération FO-Métaux.



Les membres du groupe FO au CESE accompagnés de l'attaché de groupe Abdallah Moussaoui

...e à se faire entendre

tants du monde des entreprises, 45 représentants au titre de la cohésion sociale et territoriale et de la vie associative et 26 représentants au titre de la protection de la nature et de l'environnement. Le collège des personnalités qualifiées, qui étaient désignées par le chef de l'État, est supprimé. Pour cette nouvelle mandature, l'équipe FO passe de 14 à 9 membres et fonctionnera sous forme de binômes dans la mesure du possible.

La confédération déplore cette diminution des effectifs. « Réduire la composition de l'assemblée de 25%, alors même qu'elle est appelée à intégrer de plus en plus de citoyens, même si cela est de façon non permanente, interroge », souligne Serge Legagnoa, secrétaire confédéral chargé de la protection sociale et président de groupe FO lors de la précédente mandature. « Les missions du CESE peuvent être

élargies sans cette réduction de format. » Au risque sinon, pointe-t-il, d'une dilution de leur parole avec les nouvelles missions. « Si demain l'essentiel des travaux du CESE est articulé autour des conventions citoyennes et des pétitions, le rôle des composantes historiques s'en trouvera automatiquement amoindri au profit de celui des citoyens lambda », analyse le militant.

Autre effet de la réforme, les sections vont désormais prendre le nom de commissions de travail. Leur nombre va passer de neuf à sept et celui des délégations de trois à deux. « Il va y avoir des regroupements pour diminuer leur nombre, mais il ne faudrait pas que des sujets passent à la trappe au passage », prévient Abdallah Moussaoui, attaché de groupe FO au CESE. Une autre modification majeure du CESE réside dans l'évolution de la procédure

Suite en page 14

FO redoute une dilution de la parole des acteurs sociaux

Prendre toute sa place au CESE c'est, pour la confédération FO, l'un des principaux enjeux de cette nouvelle mandature. Pour ce faire, Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée de l'égalité et du développement durable et nouvelle présidente du groupe FO au CESE, a la volonté de travailler en réseau avec le bureau confédéral, les secteurs et les fédérations. Elle entend aussi développer les liens avec le CESE européen et les CESER en région, soulignant qu'« aujourd'hui chacun est un peu isolé ».

Autre enjeu, se battre pour que les travaux du CESE restent orientés sur les questions économiques et sociales et ne soient pas trop noyés dans les préoccupations environnementales, compétence attribuée au CESE en 2008. « Les questions environnementales sont importantes, mais elles ne peuvent pas être pensées en dehors et au détriment des questions économiques et sociales », indique Abdallah Moussaoui, attaché du groupe FO au CESE.

La confédération FO ne se réjouit pas non plus de l'« institutionnalisation de la participation citoyenne » au sein de l'assemblée. L'élargissement du CESE à la participation citoyenne ne doit pas entraîner une dilution de la parole syndicale. Dès que Nicolas Sarkozy avait introduit la possibilité de saisine du CESE par pétition en 2008, FO avait émis une réserve.

Le 18 mai dernier, Yves Veyrier, secrétaire général de FO, a une nouvelle fois fait part à l'AFP de son scepticisme vis-à-vis de la « démocratie dite participative », et s'est dit attaché à un CESE qui « conserve son rôle consultatif appuyé sur l'expression libre des organisations qui le composent, dont les organisations patronales et syndicales ».

Béatrice Clicq pointe aussi le risque que les pétitions citoyennes traitent de sujets ne rele-

Suite en page 14



PHOTOS : © F. BLANC

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



REJOIGNEZ
NOUS

FO

force-ouvriere.fr

CESE : FO déterminée à se faire entendre

Suite de la page 13

d'adoption des avis. La réforme réduit de trois à deux semaines le temps pour émettre un avis en cas de procédure simplifiée et diminue la possibilité pour l'assemblée plénière de se prononcer : des commissions, permanentes ou temporaires, du CESE pourraient désormais adopter des avis en son nom.

Une procédure d'adoption des avis simplifiée

Rien d'anodin pour Abdallah Moussaoui. « L'objectif affiché étant d'augmenter le nombre d'avis rendus par le Conseil [25 à 30 par an actuellement, NDLR], la procédure simplifiée d'adoption d'avis risque de devenir la norme, alors que les groupes auront moins de moyens du fait de la diminution du nombre de conseillers. Le temps de réflexion collective, et de confrontation de points de vue avec les acteurs de terrain, va en

faire les frais. On risque d'aller vers une technicisation des avis. » Soit une évolution totalement contraire aux objectifs officiels de la réforme. Autre coup porté aux acteurs sociaux : au motif de renforcer la portée des avis et la place de cette assemblée dans le débat public, désormais le gouvernement, lorsqu'il saisit le CESE sur un projet de loi, est dispensé d'autres consultations prévues par la loi ou le règlement. Cela concerne notamment la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Dès juin 2020, le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, avait demandé au Premier ministre le retrait de cet article qui affaiblit le dialogue social et certaines de ses structures paritaires. Dans la version finale de la loi, un amendement rajoute la possibilité pour le CESE de solliciter l'avis des instances consultatives compétentes sur le sujet.

Clarisse Josselin

FO redoute une dilution de la parole des acteurs sociaux

Suite de la page 13

vant pas de la compétence des interlocuteurs sociaux. « La première pétition reçue par le CESE concernait le mariage pour tous, rappelle-t-elle. Ce n'est pas un sujet syndical, même si nous avons un rôle à jouer pour nous assurer que ces salariés ont les mêmes droits que les autres en entreprise. »

Des citoyens tirés au sort ne représentent pas le peuple

Le danger n'est pas seulement celui d'un déséquilibre de représentativité. « Jamais le risque d'une instrumentalisation politique du CESE n'a été aussi grand qu'aujourd'hui », estime Serge Legagnoa, secrétaire confédéral FO et président du groupe FO lors de la précédente mandature au CESE. Selon lui, la réforme pourrait mettre à mal la prérogative première du conseil : conseiller le gouvernement et le Parlement par des avis consultatifs, élaborés au-delà des divergences entre organisations syndicales, d'employeurs et monde associatif, dans une perspective d'intérêt général.

Pour FO, qui croit à la démocratie représentative et au mandat, quelques citoyens tirés au sort ne représentent pas le peuple mais seulement eux-mêmes, contrairement aux personnes mandatées. Quant au tirage au sort, il ne garantit nullement que les citoyens sélectionnés soient en mesure de produire un avis apte à éclairer la décision publique. Enfin, l'expression citoyenne peut être dévoyée.

« Face à des lobbyistes, on n'a plus la parole citoyenne, estime Abdallah Moussaoui. Ces personnes tirées au sort sont encadrées par des cabinets spécialisés qui retravaillent leur parole. Contrairement à ce qu'on nous présente, ce n'est pas de la démocratie directe mais de la démocratie intermédiée par des professionnels, donc filtrée selon des enjeux qui nous échappent, avec des risques d'instrumentalisation difficilement maîtrisables. »

C. J.



© F. BLANC

Royaume-Uni : le phénomène du « virer puis réembaucher » inquiète

Dans le contexte du Brexit et de la crise sanitaire, de plus en plus d'employeurs britanniques font pression sur leurs salariés afin de les licencier puis de les réembaucher à des conditions inférieures. FO dénonce cette pratique du « fire and rehire ».

C'est la pratique alarmante du moment dans les entreprises britanniques. À ce jour, au moins treize groupes britanniques, dont British Airways, British Gas, ou encore la célèbre chaîne de supermarchés Tesco, se sont livrés à cette pratique controversée : le « fire and rehire », littéralement : virer puis réembaucher. Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale au secteur international de FO, résume le procédé : « Le salarié se voit proposer un licenciement pour être ensuite réembauché avec des conditions de travail moins avantageuses qu'auparavant, soit en termes de salaire, de temps ou de conditions de travail. S'il refuse, il est licencié définitivement. Dans tous les cas cela représente un avantage pour l'employeur. C'est une forme de chantage à l'emploi. » Le but de la manœuvre est bien sûr de faire réaliser des économies à l'entreprise, en réduisant pour l'employeur coût d'emploi et obligations.

« Ce phénomène n'est pas nouveau, précise-t-elle. C'est légal au Royaume-Uni mais également au Canada. » Ce qui est nouveau, en revanche, c'est que cette pratique se soit répandue en 2020 et 2021, en plein cœur de la crise sanitaire. Le Trades Union Congress (TUC/ confédération syndicale britannique) estime qu'en 2021, près d'un employé



Le 8 mars 2021, les ingénieurs de British Gas étaient en grève contre le programme de « licenciement et réembauche » de la société fournisseuse d'énergie.

sur dix en Angleterre a dû faire face à ce procédé.

« **La crise ne peut être un prétexte** »

Et les premiers touchés sont les travailleurs les plus vulnérables : jeunes, femmes, travailleurs issus de l'immigration ou ceux qui ne sont pas syndiqués. Un constat d'autant plus inquiétant qu'il s'inscrit dans une logique mondiale, comme le rappelle la responsable de la branche internationale de FO. « Lors de la crise du Covid, la Confédération syndicale internationale a relevé de nombreuses attaques contre les libertés démocratiques, syndicales, contre les travailleurs. À FO, nous rappelons que cette crise ne peut en aucun cas être un prétexte pour remettre en question les droits fondamentaux des travailleurs. »

Et de préciser que parmi les treize entreprises recensées pratiquant le « fire and rehire », neuf ont fait des bénéfices au cours des années 2020 et 2021 ou bien ont augmenté la rémunération de leurs

dirigeants. De plus, des aides publiques du gouvernement britannique ont été distribuées aux entreprises anglaises, destinées à la protection de l'emploi et non à son affaiblissement. Doit-on craindre un « fire and rehire » en France, dans l'Union européenne? Probablement pas, explique Marjorie Alexandre, dans la mesure où cette pratique exigerait la consultation des partenaires sociaux qui évidemment s'y opposeraient. En France, le licenciement sans motif justifié ouvre droit pour le salarié à des actions prud'homales pouvant mener à l'obtention d'indemnités financières, en fonction notamment de l'ancienneté dans l'entreprise. Mais, souligne-t-elle, « Nous devons rester vigilants afin que cette idéologie libérale ne se répande en Europe et dans le monde, et porte atteinte aux salariés fragilisés par ce contexte général d'incertitude du marché de l'emploi lié à la crise sanitaire. »

Côté britannique, le TUC demande la modification de la loi afin de faire interdire la pratique du « fire and rehire ».

Maud Carlus

Lapeyre : les salariés à l'offensive contre la vente à Mutares

Alors que le tribunal de commerce de Paris doit se prononcer le 1^{er} juin sur l'homologation de la cession de Lapeyre, des salariés, soutenus notamment par FO, demandent à la justice de suspendre cette vente au fonds allemand Mutares, qu'ils accusent d'être un fonds liquidateur.

Dernière offensive des salariés de Lapeyre contre la vente de l'entreprise d'ameublement (3500 salariés) au fonds allemand Mutares, qu'ils accusent d'être un fonds liquidateur. Le 19 mai, 76 salariés, soutenus par l'intersyndicale dont FO, ont demandé au juge des référés du tribunal de Nanterre de suspendre la vente engagée l'automne dernier par leur propriétaire, le groupe Saint-Gobain. Soulignant que Mutares serait dans l'impossibilité de reclasser les salariés de Lapeyre en cas de plan social, ils appellent le juge à statuer. Mutares compte supprimer, selon son dernier business-plan, 713 emplois (20% des effectifs) d'ici à 2023. « Cette action est désormais la seule susceptible d'entraver la vente », note Mohammed Ben Ahmed, délégué central FO de Distrilap (filiale de Lapeyre, 1178 salariés). Le 1^{er} juin, le tribunal de commerce de Paris rendra sa décision sur l'homologation de la cession de Lapeyre.

Les avocats des CSE expulsés

Cette procédure facultative a été engagée par Saint-Gobain lors d'une audience le 10 mai pour, dit-il, sécuriser les acteurs. « Saint-Gobain veut se protéger juridiquement en cas de liquidation de Lapeyre », rétorque Mohammed Ben Ahmed. L'issue est certaine selon l'expertise demandée par les CSE de six usines, qui conclut à un risque de redressement « très élevé voire quasi certain » en 2023-2024 en cas de cession à Mutares. Revirement stratégique le 10 mai, Mutares s'est engagé à ne procéder à aucune fermeture de site d'ici à fin 2022. « Cela ne signifie pas qu'il garantit la préservation de l'emploi », martèle le militant FO, qui dénonce « l'expulsion des avocats » des douze CSE de Lapeyre le 10 mai. « Ils représentent 3500 salariés mais n'ont pu s'exprimer car l'audience d'homologation concerne la cession du holding de tête, sans salarié. » Les douze CSE ont donc écrit au président du tribunal pour lui demander de refuser l'homologation.

Élie Hiesse

LE CHIFFRE

0,5%

C'est l'évolution (provisoire) au premier trimestre 2021 du salaire mensuel de base (SMB/salaire brut avant versement des prestations sociales) et du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) dans les sociétés de 10 salariés ou plus du secteur privé, indique la Dares (ministère du Travail). Or, entre décembre 2020 et mars 2021, l'inflation a connu une hausse de 0,8% et, sur un an, en avril, de 1,2%. La Dares rappelle dans une autre enquête récente que le salaire de base représente 80,3% de la rémunération brute totale (en 2018). Or, si 91,9% des salariés sont concernés par les éléments variables (primes, heures supplémentaires...) de rémunération, plus l'entreprise est petite, moins ils le sont. Ainsi, 93,7% des salariés des grandes entreprises (plus de 500 salariés) en perçoivent contre 87,9% dans les petites (de 10 à 19 salariés). Par ailleurs, plus le salaire de base est élevé, moins la part variable tient une place importante dans la rémunération globale, ainsi 14,6% pour les plus hauts salaires contre 28,7% pour les plus bas. Enfin, quand 90% des salariés aux plus hauts salaires perçoivent des primes et autres compléments, seuls 76,5% des salariés aux plus bas salaires en bénéficient. De quoi légitimer une fois de plus la revendication de vraies hausses de salaire.

Valérie Forgeront

LE MOT

Inflation

C'est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie, qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix. L'inflation peut avoir différentes causes, dont celle d'un déséquilibre entre une demande forte en consommation de produits et services et une offre faible. Si depuis la pandémie, les économies ont vu leurs secteurs productifs perturbés et les dépenses de consommation en berne, certains pays, à l'instar de la France, ont décidé de mesures visant à maintenir à flot leur tissu économique et le pouvoir d'achat, et par ailleurs ont activé des plans de relance. Depuis quelques semaines, alors que se profile la sortie de crise, la demande de consommation (des ménages, entreprises et organismes publics) augmente mais l'offre ne suit pas sur certains produits (matières premières...). Ces pénuries entraînent des premiers signes d'inflation, notamment aux États-Unis (comme avant la crise, l'inflation est toujours inférieure à 2% en zone euro), et cela affole les marchés mondiaux. Tandis que les économistes posent des prédictions plus ou moins alarmistes concernant l'inflation, reste que la relance économique s'appuyant sur la consommation, elle renvoie toujours à la question du pouvoir d'achat et donc de l'augmentation des salaires, entre autres en France.

V. F.



Victoire salariale dans une clinique privée du Pays basque

À l'issue d'une journée de grève, le combat des infirmières et aides-soignantes de la Clinique d'Ursuya, à Cambo-les-Bains (Pyrénées-Atlantiques), a porté ses fruits. Elles obtiennent une augmentation de salaire et la garantie d'embauches supplémentaires.

« **C**ela a été une grève express mais très efficace », se félicite Solange Harriet, déléguée syndicale FO à la Clinique d'Ursuya. Nous sommes à Cambo-les-Bains, dans le Pays basque. Dimanche 25 avril, à 7 heures du matin, une trentaine d'infirmières et d'aides-soignantes ont monté un piquet de grève, à l'appel de FO. En cause, le ras-le-bol général du personnel soignant de cet établissement du groupe de santé Bel Age. « Après un changement de direction, nous avons été livrés à nous-mêmes, raconte l'élue FO. Nous étions en sous-effectifs en permanence, avions des

erreurs dans nos fiches de paye... le tout avec des salaires très bas. » Ces derniers sont en moyenne de 1300 euros brut pour les aides-soignantes et de 1500 pour les infirmières. Dans cet établissement « où il y a eu beaucoup de cas de Covid et des décès », la gestion de la crise a été épuisante pour les personnels, explique la déléguée. « Nous avons eu une charge de travail énorme, sans aucune compensation. » Et la mesure salariale du Ségur (206 euros brut) n'est pas encore appliquée au sein de cette clinique relevant du secteur privé lucratif, précise Solange Harriet.

« Dans cette branche, il n'y a que la grève qui marche »

La grève a donné immédiatement des résultats, soutenue par l'UD FO des Pyrénées-Atlantiques et le syndicat départemental FO-Santé privée. Son secrétaire, Claude Harriet, indique ainsi : « Le P-DG est venu dans la journée, et à 17h30 un accord était signé. » Selon leur ancienneté, les aides-soignantes obtiennent une augmentation mensuelle de 129 à 163 euros brut et les infirmières, de 115 à 150 euros.



Des augmentations qui s'ajouteront à la mesure Ségur. Autre apport de la grève : l'assurance du recrutement de deux infirmières et d'une aide-soignante.

Franck Houlgatte, secrétaire général de l'Union nationale FO de la Santé privée, se félicite de cette victoire, « du jamais vu dans le secteur », indique-t-il. Et de souligner : « Dans cette branche, il n'y a que la grève qui marche. »

De leur côté, Solange Harriet et ses collègues savourent bien sûr la victoire, mais restent vigilantes. « Nous attendons un mois pour voir si les augmentations sont effectives, mais nous n'excluons pas de recommencer la grève si nos conditions de travail ne s'améliorent pas. »

Maud Carlus

Éboueurs de Castres : trois semaines de conflit pour obtenir gain de cause



Ils ont fait grève du 19 avril au 6 mai pour leurs revendications salariales, de déroulement de carrière, d'organisation du travail et de résorption de l'emploi précaire (40% de l'effectif sur la collecte). Et les éboueurs (60 agents, CDD compris)

de la communauté d'agglomération de Castres-Mazamet (Tarn) sortent gagnants de cette première grève de leur histoire, lancée par le syndicat FO, majoritaire. Les mesures du protocole d'accord seront présentées lors d'un conseil communautaire en juin, indique Serge Sobreira, secrétaire du groupement FO des territoriaux du Tarn, se réjouissant de l'issue de cette « grève sur les terres de Jaurès ».

La liste des acquis

Les éboueurs ont obtenu une prime annuelle pérenne de 300 euros, mais

aussi des engagements sur le déroulement de carrière. Par le travail de négociation du syndicat FO, et entre autres de son secrétaire Pascal Garic, le taux annuel d'avancement (système des promus-promouvables) passe notamment de 30% à 70%. FO a obtenu par ailleurs un état des lieux semestriel sur l'emploi précaire avec la perspective d'engager la titularisation de contractuels. L'agglomération accepte aussi de procéder à une réorganisation des tournées, cela en lien avec les agents, et de tenter de résoudre, d'ici six mois, les dysfonctionnements récurrents constatés sur les camions-bennes automatisés. **V.F.**

L'AFPA, un acquis social à préserver

Par les formations qu'elle propose, l'AFPA permet à de nombreuses personnes de retrouver un emploi. FO reste mobilisée pour préserver cet outil unique, fort d'une compétence acquise au fil de soixante-dix années d'expérience, et particulièrement précieux dans cette crise.

« **U**n conseil d'administration s'est tenu début mai, on constate un démantèlement de l'AFPA », s'alarme Nathalie Homand, secrétaire confédérale chargée de l'économie et administratrice de la structure. « Des centres, des immeubles, des terrains, des hébergements sont mis en vente. On nous dit que ces lieux et locaux ne sont plus utilisés, mais c'est un patrimoine qui s'évapore alors que les besoins en formation vont être immenses après la crise de la Covid-19 », poursuit-elle.

Créée en 1949 pour former des salariés à un premier niveau de qualification dans le bâtiment et la métallurgie, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) était initialement une association qui s'est progressivement diversifiée dans de nombreux secteurs professionnels et a formé des millions de salariés. Mais, conséquence des actes de décentralisation en 2004 et de la réorganisation du service public de l'em-

ploi en 2008 dans le cadre de la RGPP, l'histoire de l'AFPA connaît un tournant notable en 2009, l'association subissant alors une réforme d'ampleur : le transfert de la commande publique de formation aux Régions, accompagné d'une mise en concurrence sur tous ses marchés. L'AFPA n'est pas privatisée mais ses missions le sont, c'est l'ouverture du gigantesque marché de la formation professionnelle pour adultes. « La régionalisation a induit une marchandisation de la formation », explique Nathalie Tondolo, secrétaire générale du syndicat FO-AFPA.

Vente à la découpe

À la suite de ces bouleversements, la structure est tout d'abord confrontée à une crise financière qui la contraint à changer son modèle économique et son organisation à partir de 2012. Puis, en 2014, un audit de la Cour des comptes recommande une réforme rapide de l'association. Elle est ainsi transformée en éta-

blissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) au 1^{er} janvier 2017. L'AFPA devient une agence. Sa direction met alors en œuvre une vaste restructuration visant la fermeture de trente-quatre sites et la suppression de 1423 emplois, accompagnée de modifications de postes et de la création de 600 postes. L'AFPA subit toujours des restructurations. « Ce sont ses restaurants qui vont être externalisés dorénavant, ce qui signifie 189 collègues transférés aux différents prestataires », explique Nathalie Tondolo. De plus l'AFPA ne recrute plus, ce qui induit une précarisation des emplois des formateurs auxquels peut faire appel la structure, mais aussi des pertes de compétences. « Les formateurs aussi ont besoin d'être formés », or, déplore la secrétaire générale, actuellement cette nécessité n'est pas prise en compte pour tous les CDD. « Il y a une volonté de destruction de l'outil de formation par les tutelles », décrit-elle encore.

« C'est pourquoi FO continue d'exiger des garanties pour la pérennité de l'AFPA et le retour à des financements directs de l'État pour les actions de formation », poursuit Nathalie Homand, qui rappelle le soutien indéfectible de la confédération à cette structure essentielle aux salariés pour le retour à l'emploi.

Mathieu Lapprand





Pôle emploi : le licenciement d'un élu FO ne passe pas

Contesté par le syndicat, le licenciement pour faute grave d'un élu FO de Pôle emploi Bretagne s'ajoute à la liste des attaques contre l'exercice syndical.

« **I**l n'y avait pas eu de licenciements à Pôle emploi Bretagne depuis plusieurs années, c'est à présent au tour de Luc Perrot, représentant du personnel de la direction régionale, de faire les frais d'une censure par voie de licenciement », décrit le site de FO-Pôle emploi Bretagne. Aucune rémunération depuis cinq mois, aucune indemnité de licenciement, même pas d'attestation employeur, telle est aujourd'hui la situation de ce militant. Le 22 février dernier s'était tenue une commission de discipline nationale de Pôle emploi. Le dossier

de Luc Perrot y a été examiné et seule la direction s'est prononcée en faveur d'un licenciement, malgré son incapacité à démontrer l'existence d'une faute grave dans les deux mois précédant la mise à pied intervenue le 7 janvier 2021. Le jour des vœux du directeur général au personnel, tout un symbole...

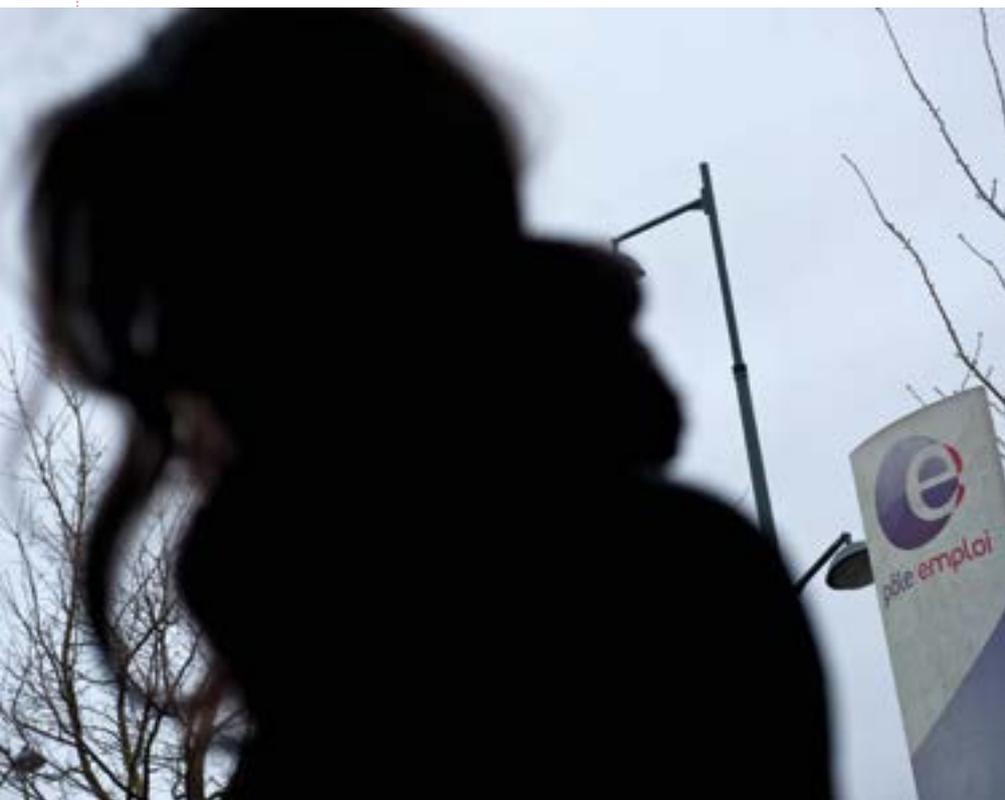
Le 4 mai, Luc Perrot a été licencié pour faute grave. Ce salarié de Pôle emploi depuis quinze ans, syndicaliste FO et élu, s'est vu reprocher son insubordination. En tant que représentant de proximité de l'établissement Pôle emploi Bretagne (180 agents sur le site), Luc Perrot était amené à poser des questions à sa hiérarchie. Sans réponse après trente jours, il s'était permis de relancer ses interlocuteurs. Toujours sans retour après soixante jours, il semble qu'il ait eu le tort de revenir avec ses questions. Cette attitude, fort raisonnable pour un repré-

sentant syndical, a été assimilée à du harcèlement par sa hiérarchie, s'insurge Fabrice Lerestif, secrétaire de l'UD d'Ille-et-Vilaine, pour qui ce harcèlement n'est donc pas démontré. Pour Sylvie Szeferowicz (déléguée syndicale centrale Pôle emploi), « *Pôle emploi inverse la responsabilité du harcèlement : confronté à de multiples reprises à des absences de réponse de ses interlocuteurs, Luc était contraint de les relancer et aujourd'hui c'est lui qui est mis en cause et licencié. Il n'a fait que son travail de syndicaliste* ». Or cette même hiérarchie impose aux agents de Pôle emploi de répondre sous trois jours à leurs interlocuteurs demandeurs d'emploi, mais surtout elle n'a jamais fait mention dans ses récriminations du caractère exclusivement syndical des demandes de l'élu.

Le mot d'ordre : réintégration

Alors que les agents de Pôle emploi s'approprient à gérer les conséquences de la réforme de l'Assurance chômage le 1^{er} juillet, ce licenciement d'un élu syndical semble être un message explicite : « *taisez-vous* » sinon vous risquez votre boulot, analyse Fabrice Lerestif. Plusieurs recours sont d'ores et déjà en préparation avec le soutien de l'union départementale FO et de la fédération (FEC) : devant le tribunal administratif contre la décision de la Direccte, qui a accepté ce licenciement, et par ailleurs auprès de la ministre du Travail. Le recours aux prud'hommes est bien sûr aussi envisagé, ainsi qu'une plainte au pénal pour diffamation. Pour le responsable syndical, qui note une multiplication des dossiers à l'encontre de syndicalistes, « *l'extrême sévérité de la mesure prononcée par la commission de discipline est un test, on essaie toujours de pousser le bouchon plus loin, il faut que ça s'arrête, le mot d'ordre c'est réintégration* ».

Mathieu Lapprand



© JEAN-CLAUDE MOSCHETTIERA

Tarifs bancaires : une évolution globalement modérée en 2021



cache de réelles disparités : les cartes de paiement internationales à débit immédiat, dont le coût moyen augmente de 0,40 euro (+0,99%) pour passer de 41,15 à 41,55 euros. Si soixante établissements n'ont pas fait varier leurs tarifs, quarante-sept ont pratiqué des relèvements compris entre 1% et 4,88%, qui se traduisent par un surcoût allant de 0,40 à 1,50 euro.

La hausse de 12% de l'abonnement à des produits offrant des alertes sur la situation du compte par SMS s'explique quant à elle, pour l'essentiel, par l'abandon de cette facturation par douze établissements, appartenant au même groupe mutualiste, au profit d'une facturation forfaitaire. Le coût moyen unitaire de cette prestation passe de 0,25 à 0,28 euro par SMS.

Des frais de tenue de compte très variables

Les frais de tenue de compte passent en moyenne de 20,74 euros au 31 décembre 2020 à 21,06 euros le 5 janvier 2021. Une hausse de 1,53% et 0,32 euro, mais qui doit être appréciée en intégrant celle déjà subie par les clients de banques en 2020, de 3,96%, soit un surcoût de 0,79 euro. À noter que les politiques tarifaires varient selon les acteurs : douze d'entre eux (dont six banques en ligne) pratiquent la gratuité, quand l'établissement payant le moins cher facture ce service 10,65 euros par an, contre 71,80 euros pour les deux plus gourmands. Concernant l'évolution des tarifications entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020, on observe les tendances suivantes : quatre baisses, six hausses et quatre stabilités. Si quatre hausses sont très modérées, variant entre 0,13% et 0,76%, deux sont proches de 4%. Et la plus forte baisse concerne les frais de mise en place d'un mandat de prélèvement SEPA (-8,47%). Pour en savoir plus : <https://www.ccsfin.fr>

Selon l'étude annuelle de l'Observatoire des tarifs bancaires, au sein duquel l'AFOC est présente, 2021 marque une évolution modérée de ces tarifs, ce qui n'empêche pas des écarts sensibles selon les produits et les établissements bancaires.

Les établissements sont désormais tenus de publier un document d'information des tarifs (DIT) doté d'un contenu normé des principaux frais et services bancaires, ainsi qu'une « *liste des services les plus représentatifs rattachés à un compte de paiement* ». Cela afin de faciliter la comparabilité des tarifs bancaires dans l'Union européenne. Au 5 janvier 2021, quatre-vingt-quatorze établissements sur cent neuf ont conservé l'extrait standard des tarifs (EST), auquel les consommateurs français sont habitués en parallèle, au sein de leur plaquette tarifaire, en sus du DIT.

Les hausses constatées entre le 31 décembre 2020 et le 5 janvier 2021 sont modérées, pour l'essentiel entre 0,29% et 1,53% (entre 1 et 40 centimes), et les deux hausses tarifaires plus importantes sont dues à des changements de produit ou de panel. Ainsi, la hausse de 3,14% de la carte de paiement à autorisation systématique est due, principalement, au lancement par vingt-six établissements d'une nouvelle génération de carte à autorisation systématique, à l'instar des Visa Electron ou Maestro Mastercard, qui offrent davantage de possibilités. Hors de ce nouveau produit, la hausse est de 0,28% mais



Le Livre des métiers : premier essai de législation du travail au Moyen Âge

En 1268 Louis IX, plus connu sous le nom de Saint Louis, demande à Étienne Boileau, prévôt de Paris, de rédiger « Le Livre des métiers » pour mettre de l'ordre et codifier l'ensemble du monde du travail non agricole.



Saint Louis (1214-1270) est couronné en 1226. À sa majorité il devient le chantre des réformes, mettant en place une justice plus douce et plus contrôlable. Il participe à la fondation de la Sorbonne et instaure une monnaie unique. Mais c'est aussi le roi qui extermine les derniers Cathares de la forteresse de Montségur et cherche à convertir les Juifs. Il participe à la septième croisade de 1248 en Terre sainte. Il y est fait prisonnier en avril 1250 par le calife. Libéré deux mois plus tard après le versement d'une énorme rançon par le royaume de France, il repart à la huitième

croisade en 1270. Il meurt de maladie à Carthage. Deux ans plus tôt, il avait chargé son ami Étienne Boileau, avec qui il avait été prisonnier des musulmans, de codifier et d'organiser les métiers urbains de Paris. Boileau (1210-1270) avait été nommé prévôt de Paris en 1261. Le prévôt est le percepteur des impôts, le chef de la police, de la justice et l'administrateur de la capitale pour le compte du roi.

Sur le mode de la corporation

Boileau se met donc au travail en l'an 1268 et rédige cent trente-deux réglemen-

tations n'ayant force de loi qu'à Paris. Ce livre est un texte juridique compilant les statuts des différentes professions réglementées de la capitale. Bref, les prodromes en quelque sorte de la mise en place d'une législation de « branches », mais cela bien sûr à la façon du Moyen Âge et sur le mode de la corporation : alimentation, orfèvrerie, métaux, habillement, cuirs et peaux, bâtiment. Le livre précise la hiérarchie des fonctions : maîtres, compagnons, apprentis, valets (ces derniers pourraient être l'équivalent des ouvriers), mais aussi des jurés. Ces derniers sont primordiaux. Ils sont, avant l'heure, les inspecteurs du travail. Ils veillent à la bonne application des règles de l'apprentissage, au bon fonctionnement des métiers, à l'embauche régulière des valets, au respect des jours et des heures travaillés et de l'interdiction du travail de nuit. Ils inspectent aussi la qualité des produits, recherchent les malfaçons et les contrefaçons et surveillent les opérations d'achat-vente dans le textile. En cas de problèmes, ils sont habilités à confisquer les objets falsifiés et à donner des amendes et ils lèvent aussi l'impôt sur tout le travail manufacturé. Ce Livre des métiers sera affiné jusqu'en 1328, pour être totalement aboli en 1792.

Christophe Chiclet



Jean-Marie Pop-Chéber n'est plus

Nous avons appris avec tristesse le décès le 19 avril, à l'âge de 99 ans, de Jean-Marie Pop-Cheber, ancien ouvrier paysagiste, qui, en compagnie de Léon Jouhaux et Robert Bothereau, a été l'artisan de la création de la CGT-FO en 1948. Ancien membre du Comité national fédéral, de la Commission administrative fédérale de l'Agriculture et du bureau fédéral, il avait présidé en 1975 le dernier congrès de la fédération de l'Agriculture avant la fusion de celle-ci, la même année, avec la fédération de l'Alimentation. Il était alors devenu secrétaire général adjoint de la FGTA-FO, dont il fut désigné président d'honneur à son départ en retraite. Membre du groupe FO au Conseil économique et social de 1974 à 1989, Jean-Marie Pop-Cheber était aussi impliqué dans les instances syndicales européennes, vice-président de l'EFA autonome (devenue EFFAT) et membre du bureau de la FITPAC. En 2013, il avait publié son autobiographie intitulée *L'éternel révolté*. La confédération salue sa mémoire et adresse ses très sincères condoléances à sa famille et à ses camarades.

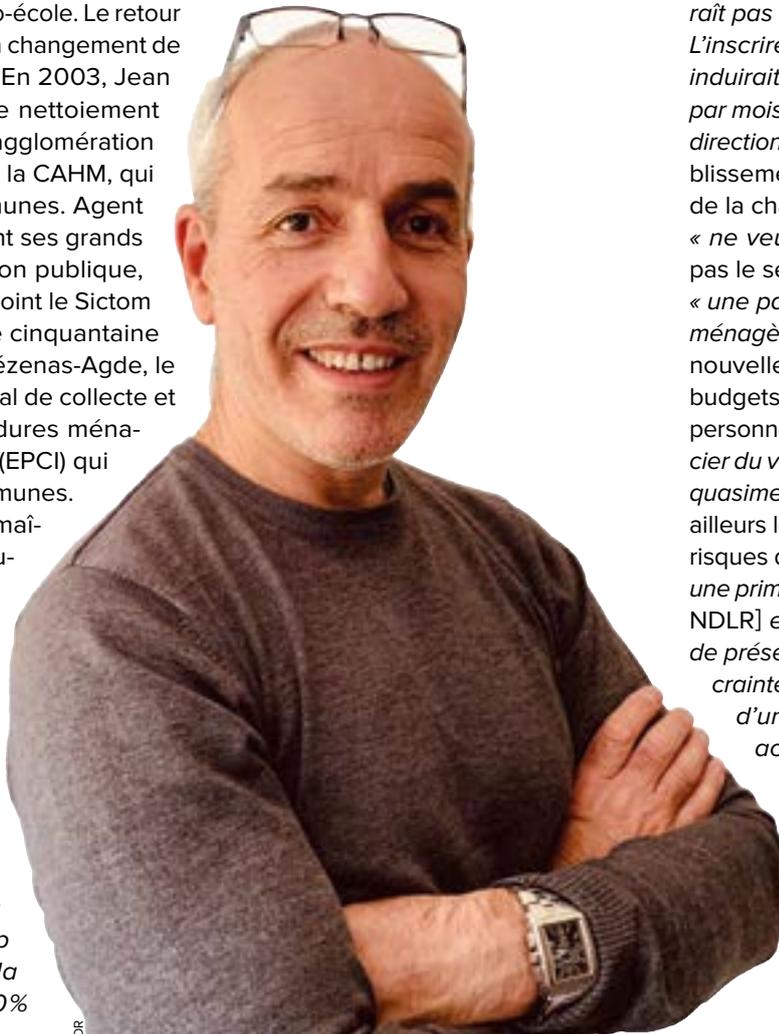
Jean Léon, la lutte pour les droits des agents

Fonctionnaire territorial et secrétaire adjoint du syndicat FO du Sictom, établissement qui traite et collecte les ordures ménagères dans le secteur de Pézenas-Agde, Jean Léon, 54 ans, est aux côtés des agents, chaque jour et sur le terrain.

Son accent ne trompe pas, Jean Léon est né dans le Sud, à Martigues (Bouches-du-Rhône). Après onze ans en région parisienne en début de carrière, il a pu rejoindre le soleil méditerranéen, cette fois à Pézenas (Hérault). Titulaire d'un CAP de peintre-décorateur, il travaillait dans le privé, comme chef de rayon ou encore moniteur d'auto-école. Le retour en province signera un changement de voie professionnelle. En 2003, Jean est recruté au service nettoyage de la communauté d'agglomération Hérault Méditerranée, la CAHM, qui regroupe vingt communes. Agent de catégorie C, ce sont ses grands débuts dans la fonction publique, versant territorial. Il rejoint le Sictom (300 agents dont une cinquantaine de contractuels) de Pézenas-Agde, le syndicat intercommunal de collecte et de traitement des ordures ménagères, établissement (EPCI) qui intervient sur 58 communes. Jean y est agent de maîtrise. En 2006, sa titularisation coïncidera avec ses premiers pas dans le syndicalisme, à FO. Depuis il est devenu secrétaire adjoint du syndicat FO, qui longtemps a été en position leader et « par son travail a permis d'obtenir des acquis que beaucoup nous envient, telle la prise en charge à 50%

de la mutuelle, le 13^e mois... ». Pour le syndicat « l'objectif est donc de regagner sa première place. On y travaille ardemment ».

Le travail soutenu, Jean connaît. Il est responsable incivilité (dépôts sauvages sur la voie publique...) mais aussi agent de liaison sur les 58 communes gérées



par le service qualité terrain. Il relève par exemple les informations sur les collectes d'ordures ménagères mal effectuées, les mécontentements de particuliers... Son salaire est de 2200 euros net. « Les journées sont longues et cela fait trois ans que je ne prends pas de vacances l'été, le service est très sollicité pendant la saison estivale. »

« Certains se privent de congés »

D'autres agents sont dans le même cas. Il est par ailleurs lui-même concerné par les nouvelles pratiques du Sictom, qu'il conteste. « J'ai la fonction de contremaître au service incivilité, mais celle-ci n'apparaît pas dans le nouvel organigramme. L'inscrire signifierait la reconnaître et induirait une prime d'environ 50 euros par mois. Ce que refuse pour l'instant la direction. » Et bien d'autres choses. L'établissement, qui est dans le collimateur de la chambre régionale des comptes, « ne veut plus embaucher ». Ce n'est pas le seul élément inquiétant. À Agde « une partie de la collecte des ordures ménagères est déjà partie au privé », la nouvelle direction remet en cause les budgets, pointe le temps de travail des personnels... « Déjà il a fallu tout renégocier du volet indemnitaire. Nous n'avons quasiment rien perdu », se réjouit-il. Par ailleurs les agents, lesquels ont pris des risques depuis la pandémie, ont « perçu une prime de 1000 euros [prime Macron, NDLR] en 2020, au prorata du temps de présence. Mais cela ne peut ôter les craintes sur l'avenir, notamment celle d'une marche arrière mise sur les acquis ». Or, pour beaucoup, le quotidien est déjà difficile avec des salaires au niveau du Smic. « Certains se privent de congés et demandent que les jours inscrits sur leur compte épargne-temps leur soient payés. »

Valérie Forgeront

FO

LES SALAIRES NE SONT PAS L'ENNEMI DE L'EMPLOI

