

1 in **FO** militante

N° 3355 du 26 janvier au 8 février 2022



FO EN CAMPAGNE



PHOTO: FGTA



p. 4 à 7

© JEAN LUC BOIRE



p. 11 à 14

UD FO 64



p. 19

ACTU (pages 4 à 7)

Salaires et conditions de travail : les mobilisations s'intensifient

- Éducation nationale : une grève historique.
- Les assistantes maternelles obtiennent un nouveau protocole sanitaire grâce à leur mobilisation.
- Social et médico-social : les « oubliés du Ségur » toujours sur le front.
- Pour les salaires et l'emploi : mobilisation interprofessionnelle le 27 janvier.
- Hôpital public : le gouvernement doit apporter au plus vite des moyens à la hauteur.
- Cotisations sociales : de nouvelles exonérations pour le patronat?
- PSC : FO signera l'accord dans le versant État de la fonction publique.
- Minima de branche : FO ne lâche rien.
- Chez Flunch, FO exige des salaires décents.

DROIT (page 9)

- Retour de maternité et licenciement.

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Covid ou pas, le télétravail prend peu d'essor.

INTERNATIONAL (page 16)

- Espagne : adoption d'une réforme « historique » du marché du travail.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 20)

- Développement de FO : l'importance de travailler ensemble.
- Semaine de l'adhésion : la campagne de FO est d'ores et déjà un succès.
- Transition énergétique : le souci de l'approvisionnement en minerais stratégiques.
- Cérema : sous le projet 3DS, la crainte d'un désengagement de l'État.

CONSOMMATION (page 21)

- Tarifs de l'électricité : plus de 60% d'augmentation depuis 2007.

HISTOIRE (page 22)

- L'inspection du travail, essentielle au respect des droits des salariés.

MÉMOIRE (page 23)

- Ils nous ont quittés : hommage à René Mori et Robert Jeansannetas.

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 : E. Hiesse, 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. Bouvier, M. Carlus, C. Chiclet.

Abonnements : V. Rigaut. Mél. : vrigaut@force-ouvriere.fr
Imprimé par RPN, Livry-Gargan.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal janvier 2022.

Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfomilitante@fopresse.fr
Site : <https://www.force-ouvriere.fr>



© F. BLANC

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

FO

ADHÉRER ET AGIR AVEC LE SYNDICAT...

Le pouvoir d'achat étant au premier rang des préoccupations des Français, on entend dire que l'augmentation des salaires, les questions sociales devraient être un sujet central de la campagne pour l'élection présidentielle à venir.

Est-on sûr que cela aille dans le bon sens? Celui d'une réponse aux attentes des salariés, celui, *a fortiori*, d'une écoute des revendications syndicales? Ne risque-t-on pas au contraire de déposséder le rôle et l'action des syndicats en leur opposant demain la légitimité conférée par le suffrage universel?

Pour ce qui nous concerne, nous n'avons eu de cesse, depuis l'été dernier, face à la reprise soutenue de l'inflation (alimentation, énergie, carburants), de mettre en avant la nécessité d'une augmentation générale des salaires, à commencer par le Smic et l'indice de rémunération des fonctionnaires.

Nous y associons celle du droit à un vrai travail pour toutes et tous – jeunes, salariés scotchés au Smic, à temps partiel, en CDD, seniors privés d'emploi sans espoir d'en retrouver –, par opposition à la réforme de l'Assurance chômage et contre les velléités du retour d'une réforme des retraites. Sur ce sujet, nous avons précisément mis en garde contre le risque d'une surenchère, d'où qu'elle vienne, de tel ou tel candidat ou du patronat, conduisant à imprégner les esprits de l'inéluctabilité d'un recul à nouveau de l'âge de la retraite. Nous nous y sommes opposés, nous y sommes opposés, nous nous y opposerons!

Nous venons de mener, avec succès, la « Semaine FO de l'adhésion syndicale », ayant pour but de sensibiliser le plus grand nombre de salariés sur l'importance du syndicat et de prendre part à son action en y adhérant.

Parce que nous croyons à la force collective du salariat pour défendre ce qui fait la condition des travailleurs : le salaire!

Parce que la valeur travail, sa reconnaissance, c'est sa rémunération effective, c'est le salaire qui doit permettre à toutes et tous de vivre dignement de son travail.

Parce que nous n'acceptons pas que trop nombreux soient ceux qui, malgré le travail accompli – c'est particulièrement vrai des salariés dits de la deuxième ligne, des services dits essentiels, de toutes celles et tous ceux confinés aux

bas salaires, à temps partiel –, ou parce qu'ils n'ont plus d'emploi, ou parce qu'ils sont retraités, ont tout juste de quoi se loger, ont à peine de quoi se chauffer, se déplacer, ont du mal à se nourrir correctement, sainement.

Parce que le salaire, c'est aussi le salaire différé, la part de richesse consacrée à la santé, aux retraites, à l'Assurance chômage, au loge-

ment... à la solidarité collective.

Lors de la mobilisation le 5 octobre, comme pour ce 27 janvier, nous avons voulu signifier que, sur nos revendications, aujourd'hui, demain, après demain... les salariés peuvent et pourront compter sur FO pour défendre sans relâche leurs droits.

***Notre force collective
pour défendre ce qui
fait la condition des
travailleurs : le salaire!***



Action de tractage organisée par l'Union régionale Île-de-France de FO, dans le cadre de la « Semaine de l'adhésion », le 18 janvier 2022 à Paris, place de la République.

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

Salaires et conditions de travail



Depuis ce début d'année, en amont de la journée de mobilisation interprofessionnelle, le 27 janvier, les actions de protestation se multiplient dans différents secteurs, ce qui traduit la détermination des travailleurs à faire aboutir leurs revendications, en premier lieu sur les salaires et les conditions de travail. Leur ténacité s'exprime par des grèves, des manifestations, mais aussi dans le cadre de la négociation. Le quotidien de beaucoup de militants FO est ainsi rythmé, en ce moment, par les batailles menées dans les branches, le patronat rêvant toujours de ne lâcher que des miettes. Mais les salariés sont résolus et rappellent l'urgence d'augmenter les salaires, d'autant que le pouvoir d'achat est en plus détérioré par l'inflation. Le 25 janvier, FO réitérait d'ailleurs sa demande d'une systématisation de la prime transport.

Éducation nationale une grève h

Les syndicats estimaient à 75% le 13 janvier le taux de grévistes dans le premier degré, et à 62% dans les collèges et lycées. Cette grève (suivie d'une autre, assortie de manifestations le 20 janvier) est historique par son ampleur et toutes les catégories professionnelles du secteur ont manifesté dans de nombreuses villes dont Paris, dénonçant la gestion de la crise sanitaire, le manque de mesures pour assurer la sécurité des élèves et des agents ainsi que le non-recrutement d'enseignants, de CPE et d'AED supplémentaires pour assurer les remplacements... Mais la colère est plus large et elle « vient de loin », insiste Franck Antraccoli de ID-FO (personnels de direction). Illustration dans les cortèges, beaucoup de pancartes évoquaient les rémunérations...

« Les personnels se sont saisis de cette journée pour faire entendre l'ensemble de leurs revendications », résume Clément Poulet de

Les assistantes maternelles obtiennent un nouveau protocole sanitaire grâce à leur mobilisation

Les assistantes maternelles (Assmat) se sont mobilisées de façon inédite le 13 janvier, à l'appel d'une intersyndicale menée par FO et en rejoignant le mouvement des enseignants. Nombre d'entre elles ont manifesté, à Paris comme dans plusieurs villes de France. Cette journée de grève visait à contester un protocole sanitaire « inapplicable et contradictoire », qui leur avait été imposé

le 7 janvier, sans concertation avec leur profession dont ses syndicats.

Signe de l'efficacité du combat syndical

La mobilisation a payé puisque le protocole sanitaire a été remplacé dès le 14 janvier. « On nous a écoutées, c'est le signe que l'intersyndicale a fonctionné

et que le combat syndical est efficace », se félicite Véronique Delaitre, secrétaire générale du syndicat FO des Assmat. Si ce nouveau protocole vient répondre à de nombreuses zones d'ombre, notamment concernant l'indemnisation en cas d'exposition au virus comme cas contact, il ne chasse pas les doutes et le syndicat FO se réserve le droit de le contester à nouveau.

Maud Carlus

les mobilisations s'intensifient

Nationale : historique

la FNEC FP-FO. Pour le SPASEEN-FO (personnels administratifs), Philippe Beaufort pointe le « mépris du ministre envers toutes les catégories de l'Éducation ».

Les mesures annoncées sont insuffisantes

Le gouvernement, qui a reçu les syndicats dont la FNEC FP-FO, a annoncé le recrutement de 3300 contractuels supplémentaires, de 1500 AED et de 1500 vacataires administratifs. Mais le recrutement en tant que fonctionnaires enseignants à partir des listes complémentaires ne concernera que le premier degré. Et rien pour l'instant n'est chiffré, s'insurge la FNEC FP-FO. L'exécutif maintient par ailleurs son protocole sanitaire, jugé cependant « inapplicable » sur le terrain. Pour la fédération FO, le Premier ministre et le ministre de l'Éducation nationale « ne répondent pas aux revendications ».

Chloé Bouvier

Hôpital public : le gouvernement doit apporter au plus vite des moyens à la hauteur

La conférence nationale FO « Pour un autre hôpital, un autre système de santé », qui aura lieu le 1^{er} février à Paris, à la confédération, se prépare. « Déjà, trois cent cinquante militants sont inscrits », annonçait Didier Birig, secrétaire général de la SPS-FO, le 20 janvier. Les prises de parole seront ensuite réunies dans un document écrit. « Nous voulons des négociations sur l'état de l'hôpital public. Nous devons obtenir des mesures urgentes », martèle la fédération, rappelant que « les 15 000 postes supplémentaires annoncés au Ségur de la santé ne sont toujours pas déployés ».

Le ministère de la Santé, qui a demandé aux établissements un état des lieux de leurs effectifs d'ici au 30 janvier, annonce des négociations sur les effectifs et les indemnités (de nuit, du dimanche et des jours fériés) des agents.

Ouverture prochaine de négociations...

La SPS-FO attend le calendrier de négociations. Ce qui ressemble à des premières avancées a tout à voir avec la mobilisation tenace des agents. Grèves et rassemblements se multiplient (Rouen, Bordeaux...), les opérations « Minute de silence pour la mort annoncée de l'hôpital », initiées à Strasbourg, ont fait tache d'huile (Granville, Marseille, Grenoble...)... Les agents ne lâchent rien. Et pour cause. « L'hôpital n'a pas le temps d'attendre », rappelle FO.

Valérie Forgeront

Pour les salaires et l'emploi : mobilisation interprofessionnelle le 27 janvier

À l'appel notamment de quatre organisations syndicales dont FO, la mobilisation interprofessionnelle du 27 janvier se prépare. Salariés du commerce, enseignants, hospitaliers, salariés des organismes agricoles, des banques, personnels de la santé privée, retraités, agents des finances publiques, salariés des laboratoires de biologie médicale... Au sein de FO, de multiples secteurs professionnels ont d'ores et déjà appelé, avec les UD et les fédérations, à participer à cette journée nationale de grève et de manifestations pour l'augmentation générale des salaires, des pensions et des allocations sociales, la défense des emplois et des conditions de travail.

V. F.

Social et médico-social : les « oubliés du Ségur » toujours sur le front

À travers une grève le 18 janvier à l'appel d'une intersyndicale comptant la fédération SPS-FO et l'Union nationale des syndicats FO de la santé privée (UNSPFO), les « oubliés du Ségur », soit encore des dizaines de milliers de salariés oubliés du protocole signé en juillet 2020, ont montré qu'ils restaient mobilisés pour exiger la reconnaissance de leur travail, via l'octroi notamment de la mesure salariale de 183 euros.

Une conférence sociale le 18 février, enfin!

« Il n'est plus l'heure de prendre son temps avec une énième mission pour trouver les solutions à apporter pour restaurer l'attractivité de ce secteur », s'indigne l'intersyndicale, tandis que la mission Laforcade n'a apporté aucune solution salariale. Or, « c'est un problème d'équité. Certains professionnels démissionnent, ils sont dégoûtés par l'absence de reconnais-

sance de leur métier », indique Didier Birig pour FO-SPS. Suivie dans de nombreux établissements, la grève porte déjà ses fruits : le gouvernement, qui avait décidé de repousser, et ce sans programmer de date, la tenue d'une conférence sur les métiers de l'accompagnement social et médico-social, a dû réexaminer son calendrier. Cette conférence, qui devrait notamment traiter de la question des 183 euros, aura lieu le 18 février prochain, a-t-il indiqué le jour de la mobilisation. Chloé Bouvier

Salaires et conditions de travail

Chez Flunch, FO exige des salaires décents

Chez Flunch, enseigne de restauration détenue par la galaxie Mulliez, FO, dans le cadre d'une intersyndicale, a appelé le 11 janvier à une mobilisation à Paris et à Villeneuve-d'Ascq (Nord) pour exiger l'ouverture immédiate de négociations salariales. Illustration de l'écrasement de la grille des salaires, la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier a ramené 75% des salariés au niveau du salaire minimum.

Échec des NAO 2021

Outre une revalorisation des grilles avec rétroactivité au 1^{er} janvier, les syndicats exigent entre autres la mise en place d'un vrai treizième mois et l'indemnisation du travail dominical. Ils pointent aussi un manque de personnel engendrant une grande pénibilité et générant de la souffrance au travail. Les précédentes NAO, achevées en novembre, ont été un échec. « La direction les a juste organisées pour respec-



ter une obligation légale, estime Aurore Franchomme, déléguée nationale FO chez Flunch. Elle nous a même refusé des mesures qui ne lui coûtaient rien comme l'aménagement des horaires, ce qui per-

mettrait cependant aux salariés à temps partiel subi d'occuper un second emploi. » De nouvelles actions sont en préparation.

Clarisse Josselin

Cotisations sociales : de nouvelles exonérations pour le patronat?

Fin le « quoi qu'il en coûte »? Pas tout à fait. Parallèlement à ses nouvelles annonces de restrictions sanitaires, le gouvernement renforce depuis la fin 2021 les aides publiques aux entreprises (restauration, tourisme...). Prise en charge de l'activité partielle, des coûts fixes, étalement du remboursement des prêts garantis par l'État... « Ce n'est pas ce qui coûte le plus cher », assure le ministre de l'Économie, rappelant par ailleurs le credo du renforcement de la compétitivité des entreprises. Le « coût du travail » serait en revanche toujours trop élevé, argue

Bruno Le Maire, convoquant les récents mauvais résultats du commerce extérieur. Le ministre en déduit qu'il faut, notamment, de nouveaux allègements sur les cotisations sociales patronales et cela au-delà de 2,5 Smic [soit 4 007,80 euros brut, NDLR].

Le danger d'un impact sur les négociations salariales

Les exonérations dont bénéficient les employeurs s'appliquent actuellement aux salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic brut (2 564,99 euros par mois). L'exonération

est totale au niveau du Smic. Par ailleurs, depuis 2019, la transformation du CICE en allègements des cotisations a introduit une exonération jusqu'à 2,5 Smic. Alors qu'avec FO, les travailleurs bataillent pour l'augmentation des salaires et la préservation du salaire différé (alimentant les comptes sociaux), une extension des exonérations constituerait une sorte d'affront. Entre autres en dopant la frilosité patronale sur les salaires, et donc en prenant le risque d'aggraver encore le tassement des grilles.

Valérie Forgeront

: les mobilisations s'intensifient

Minima de branche : FO ne lâche rien

« **T**ant que les employeurs ne feront pas une proposition décente, et négociable, FO ne retournera pas en négociation », prévient Stéphanie Prat-Eymeric, secrétaire fédérale FGTA-FO, chargée de la coiffure. La première organisation du secteur (106 000 salariés) a arrêté la négociation sur les salaires, le 19 janvier, avec l'intersyndicale, ainsi que toutes celles dans la branche. La faiblesse de la dernière proposition patronale ne passe pas. Pour l'entrée de grille (échelon 1 niveau 1), le patronat a concédé 0,2% au-dessus du Smic (0,42 centime d'euro de plus). Pour la majorité des salariés, concentrés sur le niveau 1, échelon 3, et sur le niveau 2, échelon 1, il propose une hausse tout juste équivalente à l'inflation cumulée de 5,2% depuis 2018, date de la grille en vigueur. Inacceptable pour FO. L'intersyndicale n'exclut pas d'appeler les salariés à la grève.

Un enjeu de climat social

Dans la branche des entreprises de portage de presse, FO hausse aussi le ton. Si un accord a été trouvé sur la grille, le premier niveau (90% des effectifs) ayant obtenu le Smic plus 3 centimes, « soit un centime de plus par rapport à l'écart historique du Smic plus 2 centimes », la renégociation des indemnités kilométriques pour les trajets en voiture achoppe. « Il est scandaleux qu'elles soient basées sur les indemnités kilométriques pour les trajets en vélomoteur, avec un coefficient multiplicateur de 1,4! Cela équivaut à un remboursement dérisoire de 21 centimes du kilomètre », martèle Thierry Noleval, secrétaire général du SNPEP-FO. Le syndicat exige un nouveau coefficient de 1,5. Dans le secteur bancaire, où la deuxième séance de négociations doit s'ou-

vrir le 2 février, FO-Banques a déjà mis en garde le patronat, dans une lettre avec l'intersyndicale. « Les bénéfices historiques du secteur, conjugués à la hausse de l'inflation, appellent un geste fort du patronat pour reconnaître l'investissement des salariés », martèle Mireille Herriberly, secrétaire fédérale de FO-Banques, pour qui il y a un enjeu de climat social. « La branche doit entendre le désarroi de milliers de salariés. Les augmentations générales accordées en entreprise sont de moins de 1% en moyenne, et excluent beaucoup de salariés. » FO-Banques exige une hausse de 3,2% de la grille et une revalorisation des leviers de la Garantie salariale individuelle, accordée aux salariés n'ayant pas été augmentés pendant cinq ans.

Élie Hiesse



PSC : FO signera l'accord dans le versant État de la fonction publique

La FGF-FO signera l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire/PSC au sein du versant État de la fonction publique (FO y est la première organisation), a-t-elle annoncé le 21 janvier à l'issue d'un bureau fédéral. « Les futures négociations au sein des ministères ne pourront qu'améliorer et renforcer ainsi les besoins spécifiques à certains secteurs d'activité », souligne la fédération, précisant encore que « les négociations qui doivent s'ouvrir immédiatement sur la prévoyance devront permettre de la coupler avec la santé pour procurer une offre globale renforçant la solidarité ».

V. F.

LE SECTEUR JURIDIQUE DE LA

CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE

VOUS INFORME ET VOUS ACCOMPAGNE...



Revue trimestrielle réalisée par le Secteur juridique.

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

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

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



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

OFFRE D'ABONNEMENT

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

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

Nom : Prénom :

Syndicat :

Êtes-vous conseiller prud'hommes ? ☐ oui ☐ non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature :

FO



Retour de maternité et licenciement

Si la salariée enceinte ou en congé de maternité bénéficie d'une période de protection contre le licenciement, encore est-il nécessaire de bien calculer cette période.

Une salariée dont le congé de maternité a pris fin le 17 décembre 2016 est convoquée le 28 décembre à un entretien préalable qui a lieu le 12 janvier 2017. Elle est licenciée pour faute grave le 20 janvier 2017.

Elle saisit la juridiction prud'homale le 26 mai 2017 afin de faire reconnaître la nullité de son licenciement, considérant qu'il se situe pendant la période de protection puisqu'elle était en arrêt maladie depuis le 1^{er} janvier. L'article L 1225-4 du Code du travail interdit à l'employeur de licencier une salariée, outre pendant le congé de maternité, pendant les périodes de suspension du contrat de travail liées aux

congés payés pris après cette période ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. Cependant, il peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Mais la rupture du contrat de travail ne peut pas prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail, c'est-à-dire pendant le congé de maternité de la salariée et les congés payés accolés. L'employeur devra attendre le retour de la salariée.

La cour d'appel donne raison à la salariée en considérant

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1225-4 du Code du travail dispose :

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa. »

que le point de départ de la période de dix semaines a été décalé par l'arrêt de travail pour maladie et que l'employeur ne pouvait donc pas commencer la procédure de licenciement pendant l'arrêt de travail de la salariée.

La Cour de cassation n'est pas du même avis et casse l'arrêt d'appel. Elle considère que l'arrêt pour maladie ne peut pas être assimilé à la période de prise de congés payés et que l'employeur avait la possibilité de notifier le licenciement, la salariée ne se trouvant plus dans la période de protection absolue d'interdiction de licenciement, mais dans la période de protec-

tion relative, qui n'empêche pas la notification du licenciement pour faute ou impossibilité absolue de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse (Cass. soc., 1^{er} décembre 2021, n°20-13339).

Ainsi, la Cour de cassation fait une interprétation stricte de l'article L 1225-4 du Code du travail et refuse d'assimiler, à la suite d'un congé de maternité, l'arrêt maladie à la prise de congés payés pour prolonger la période de protection absolue de la salariée, à moins que cet arrêt ne soit la conséquence de l'état pathologique de la salariée.

Secteur juridique

Parce qu'un salarié averti en vaut deux, n'hésitez plus! Pensez à vous abonner aux InFO-juridiques. Cette revue trimestrielle comporte des articles de fond vous permettant de rester au cœur de l'actualité juridique et de mieux l'appréhender.

Abonnez-vous :
<https://frama.link/InFOjuridique>



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

Le syndicat, c'est mon quotidien !

Salaires

les négociations
Ma feuille de paie / Mes primes

Emploi

Mes horaires & Congés
Télétravail. Formation.

Mes droits

Sécurité sociale

Assurance chômage / Retraite
Santé & handicap

- Climat et environnement
- Logement
- Consommation et prime transport

Se syndiquer
à



c'est simple !

Covid ou pas, le télétravail prend peu d'essor



Sous l'effet conjugué du novembre 2020 d'un la négociation sur cette travail à domicile imposé par la crise sanitaire et de la signature en accord national interprofessionnel (ANI) cadrant le télétravail, nouvelle organisation du travail progresse lentement en entreprise. Sur les dix premiers mois de 2021, 2720 accords ont été conclus sur ce thème, soit une augmentation de 27% en un an, selon le ministère du Travail. Mais une récente étude de l'ANACT démontre que les employeurs restent encore globalement prudents, voire réticents, à l'idée de développer le télétravail plus de deux jours par semaine. Dans ces accords 2020, l'éligibilité au télétravail se fait en majorité sur la base des métiers et non des activités « télétravaillables ». Et la mise en place du télétravail y est assortie de modalités contraignantes de contrôle du temps de travail et de pause.

L'expérience du télétravail en temps de crise n'a pas levé les craintes des entreprises de perdre en productivité et en contrôle.

Covid ou pas, le télétravail

Durant la première semaine de ce mois de janvier, 29% des salariés étaient au moins partiellement en télétravail et 60% des salariés pouvant facilement télétravailler l'ont fait, selon un sondage Harris Interactive réalisé pour le ministère du Travail. Quant au nombre de jours télétravaillés, il était de 3,3 jours par semaine. Ce sont peu ou prou les mêmes statistiques qu'en décembre dernier, malgré l'injonction du gouvernement de renforcer le télétravail après les fêtes

pour lutter contre le variant Omicron du Covid-19 (voir ci-après).

Ces dernières années, si la part des télétravailleurs parmi les salariés est restée globalement stable hors les périodes de confinement, le nombre de jours télétravaillés a plus que doublé. Ainsi, selon une enquête CSA pour Malakoff Humanis réalisée en février 2021, près d'un salarié sur trois (31%) était en télétravail à temps complet ou partiel fin 2020, en moyenne 3,6 jours par semaine. Avant la crise sanitaire, en

novembre 2019, 30% des salariés étaient déjà télétravailleurs, mais sur un nombre de jours réduit à 1,6 par semaine.

Le salarié doit être volontaire

Il est indéniable que la crise sanitaire liée au Covid-19 a donné un coup d'accélérateur au télétravail, après que la plu-

Non-respect du télétravail obligatoire : des sanctions financières, vraiment?

Depuis le 3 janvier, et désormais jusqu'au 2 février, les entreprises ont l'obligation de fixer « un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent ». Vingt mois après le début de la crise sanitaire, l'exécutif durcit le ton face au rebond épidémique et au constat du ministère du Travail que « certaines entreprises restent réfractaires » à la mise en place du télétravail. Pour la première fois, il instaure une obligation de le mettre en œuvre et une sanction financière pour les employeurs récalcitrants.

Le projet de loi instaurant le pass vaccinal, adopté le 16 janvier, en fixe le montant : 500 euros par salarié concerné, dans la limite de 50 000 euros. L'amende, précise-t-il, pourra être appliquée « lorsque la situation dangereuse résulte d'un risque d'exposition au SARS-Cov-2 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention ». En clair, l'obligation de télétravail, trois jours par semaine, entre dans la catégorie des obligations des employeurs en matière de sécurité et de santé, inscrites dans le Code du travail. Et, nouveauté par rapport à la procédure actuelle : l'amende pourra être infligée dès l'expiration du délai d'exécution d'une mise en demeure, pour non-respect des mesures sanitaires. L'administration n'aura plus à attendre l'issue de poursuites pénales. « Je souhaite un système plus dissuasif », a expliqué fin 2021 la ministre du Travail Elisabeth Borne.

FO-TEFP dénonce le sous-effectif des services

« L'inspection du travail n'a pas les moyens humains de faire appliquer l'obligation de trois jours de télétravail par semaine », dénonce Vadim Hosejka, secrétaire général du Syndicat national FO des services du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (FO-TEFP). Les services sont exsangues. Depuis 2011,

les effectifs ont chuté de plus de 300 agents, soit 13% des effectifs. Seulement 1808 agents de contrôle exercent leurs missions sur le terrain en section d'inspection et 146 agents en unité régionale, selon un dernier bilan du ministère. Bien peu comparé au 1,8 million d'entreprises (20 millions de salariés) qui constituent leur champ d'intervention.

Quant au renforcement du pouvoir de sanction, il ne change rien à la capacité effective d'intervention des agents, poursuit le secrétaire général de FO-TEFP. « L'inspection du travail n'a toujours pas les moyens juridiques permettant d'agir efficacement pour la mise en œuvre du télétravail », martèle-t-il. En cause? L'ambivalence de l'obligation faite aux entreprises. « L'obligation porte sur les postes qui permettent le télétravail. Autrement dit, les entreprises sont obligées de mettre en place le télétravail quand c'est possible. Et ce sont elles qui déterminent les postes "télétravaillables". Comment agir dans ce cadre? Le rôle de l'inspection du travail, cela nous a été répété, n'est pas de lui dire comment s'organiser. » Et, précise le militant, il existe de nombreuses raisons « objectives » permettant aux entreprises de décréter qu'un poste n'est pas « télétravaillable » : absence d'équipements pour télétravailler, refus des clients que leurs données sortent de l'entreprise, etc. De surcroît, si sanction il y a, celle-ci n'aura aucun effet contraignant mais consistera juste à infliger une amende sur la base du manquement constaté. Et la décision reviendra aux directeurs régionaux, pas aux agents de terrain. Dans ce contexte, pour FO-TEFP, la nouvelle sanction financière relève surtout « de l'effet d'annonce ». En somme, de l'affichage.

Élie Hiesse

travail prend peu d'essor



part des salariés se sont vu imposer le travail à domicile lors du premier confinement au printemps 2020. Cette situation exceptionnelle a permis de lancer enfin, en novembre 2020, la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail, revendication portée depuis plusieurs années par FO. L'objectif de la confédération était que soit clarifié le cadre législatif du télétravail, que les salariés soient protégés et leurs droits confortés.

Après avoir traîné des pieds pour ouvrir cette négociation, le patronat avait fait volte-face et avait imposé un calendrier très resserré en raison du contexte sanitaire. Un ANI « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été conclu le 26 novembre 2020 après une négociation express de trois semaines. Il a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales à l'exception de la CGT.

Sur le fond, ce texte clarifie le cadre du télétravail, qu'il soit classique ou lié à une situation exceptionnelle (dont pandémie), en complétant l'ANI de 2005. Parmi les avancées revendiquées par FO, l'ANI acte que le télétravail dit classique ne peut pas être imposé et doit reposer sur le volontariat du salarié. Un refus ne peut pas être un motif de rupture du contrat de travail. Le texte garantit aussi la réversibilité, permettant au salarié qui le souhaite de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise.

Autre point important, la fréquence du télétravail doit être décidée entre l'employeur et le salarié, cela notamment pour préserver un lien social. Il rappelle également le droit à la déconnexion et précise que les frais professionnels sont à la charge de l'employeur. Dans la fonction publique, pour les trois versants, un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail a été signé par tous les syndicats en juillet 2021. Lui aussi acte

notamment le nécessaire volontariat de l'agent.

Moins de 3% des accords et avenants signés en 2020 mentionnent le télétravail

Les entreprises et les branches sont encouragées à négocier sur le télétravail, même si cela n'a rien d'obligatoire. À défaut d'accord collectif, les dispositions contenues dans l'ANI s'appliquent, ce dernier ayant été étendu en avril 2021. Le dialogue social progresse doucement. Selon le ministère du Travail, 2720 accords ont été signés en 2021, contre 1980 en 2020. « À la suite du premier confinement lié au Covid, de nombreuses entreprises ont négocié leur premier accord de télétravail ou renégocié l'accord existant », constate l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) dans une étude publiée en

Covid ou pas, le télétravail prend peu d'essor

novembre et portant sur les accords signés en 2020. Elle précise toutefois que la tendance était déjà à la hausse depuis 2018 (+30% annuels). Au total, les textes mentionnant le télétravail représentent

cependant moins de 3% des accords et avenants signés cette année-là.

Sur le profil des entreprises, les accords concernent d'abord, en proportion, celles de 50 à 250 salariés (40%). Viennent

ensuite celles de moins de 50 salariés ou de 250 à 1000 salariés (25% chacune), puis les plus de 1000 salariés (10%). En termes de secteurs d'activité, les accords concernent d'abord l'industrie manufacturière et les activités spécialisées scientifiques et techniques (16%), puis les activités financières et d'assurance (11%) et l'automobile (11%).

Les auteurs de l'étude ont analysé une quarantaine d'accords. « Pour beaucoup de négociateurs, le cœur du sujet porte sur les différents types de télétravail (occasionnel, régulier, exceptionnel, flexible), les formules privilégiées (c'est-à-dire le nombre de jours autorisés) ainsi que sur l'articulation entre télétravail et temps partiel ou déplacements », constatent-ils. Ils identifient quatre profils d'employeurs : les réticents, les prudents, les convaincus et les expérimentateurs. Et globalement, les accords de type « réticents » ou « prudents » restent majoritaires en 2020 puisqu'un tiers des accords se limitent à un jour de télétravail maximum par semaine et la moitié à deux jours.

Clarisse Josselin

La crise précise les réticences des entreprises

La pandémie restera une rupture en matière de télétravail, érigé en mesure de protection des salariés et de continuité de l'activité. Les entreprises y ont consenti bien au-delà des salariés éligibles quand il y avait un accord, même sur des activités jugées peu « télétravaillables ». En 2020, année hors norme, le télétravail a ainsi concerné entre 25% et 44% des travailleurs (des cadres pour les deux tiers) alors qu'auparavant il était marginal (4% de télétravailleurs en 2019, au moins un jour par semaine). L'explosion du nombre d'accords télétravail montre qu'ils ont été une priorité du dialogue social, alimentée par le nouvel Accord national interprofessionnel (ANI). Mais leur contenu révèle la prudence de la majorité des entreprises.

Si le nombre de jours télétravaillés par semaine augmente (deux jours en moyenne), l'éligibilité se fait, en majorité, sur la base des métiers et non pas des activités « télétravaillables ». Et la mise en place est assortie de modalités contraignantes de contrôle du temps de travail et de pause : le nombre de jours « est désormais validé par l'encadrement ou la direction », note le ministère du Travail. Quant aux frais liés au télétravail, ils sont « abordés très majoritairement ». Mais parfois l'indemnité forfaitaire, c'est zéro. « La crise n'a pas levé les réticences du patronat », explique Éric Péres, secrétaire général de FO-Cadres, négociateur de l'ANI. « Lors des négociations, le patronat était inquiet des conséquences. Il craignait que le télétravail conduise à un moindre accomplissement des tâches productives et à une perte de contrôle et du lien avec les salariés. »

Crispations bancaires

Dans la banque, secteur pointé dans la crise pour non-respect du télétravail, les difficultés à signer un accord témoignent des crispations. Depuis juin, les six mois de négociations dans la branche AFB (190 000 salariés) n'ont abouti qu'à un accord non contraignant. Chez LCL, la renégociation de l'accord télétravail 2019 patine aussi. « Les réticences pour élargir le télétravail sont énormes », souligne Danièle Gourdet, déléguée syndicale nationale FO-LCL. Proposition de LCL ? Pour les administratifs, deux jours hebdomadaires (contre un jour avant), mais conditionnés à la révision de l'accord « horaires variables » ; et pour le réseau commercial, rien... hormis un test dans deux directions régionales sur onze jours de télétravail par an.

« LCL a pourtant ouvert le télétravail dans la crise. Au premier confinement, les salariés du réseau ont télétravaillé plusieurs jours par semaine, en rotation. Après, nous avons obtenu un jour hebdomadaire dans les agences de plus de dix salariés », rappelle la militante FO, qui exige la généralisation du télétravail. LCL sait faire : depuis le 3 janvier et l'obligation de trois jours télétravaillés par semaine en entreprise, la banque accorde un jour par semaine au réseau. À la Société générale, qui a fait début 2021 du télétravail « une modalité de travail ordinaire » pour tous (sur la base de deux jours hebdomadaires), « les salariés du réseau n'en bénéficient toujours pas », pointe Marc Durand, délégué syndical FO. Ils devront attendre 2023... le temps d'être équipés.

Élie Hiesse



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

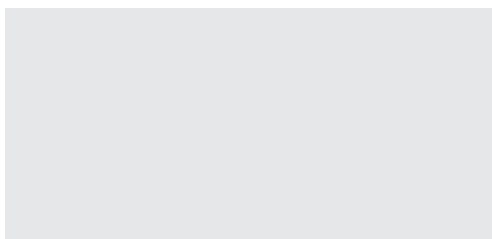
AU
COMITÉ
SOCIAL &
ECONOMIQUE



Se présenter sur une liste FO c'est agir dans un syndicat libre et indépendant notamment à l'égard du patronat.

*C'est aussi accéder, en tant qu'élu(e), à des formations juridiques, économiques et sociales adaptées pour **défendre** nos emplois et l'égalité entre tous, **améliorer** nos conditions de travail et **mener** des actions sociales et syndicales dans l'intérêt individuel et collectif des salariés.*

**Vous êtes intéressé(e)
Contactez-nous :**



Devenez acteur de vos droits

FO

force-ouvriere.fr

Espagne : adoption d'une réforme « historique » du marché du travail

Après neuf mois de négociations, l'Espagne a adopté, le 28 décembre 2021, un projet de loi approuvé par les syndicats du pays, dont l'UGT. La réforme s'attaque au fléau de la précarité des jeunes.

É prouvée par des années de crise et deux années de pandémie, l'Espagne souffre d'un chômage élevé (14,57% au troisième trimestre 2021), particulièrement chez les moins de 25 ans (40,13% en mars 2021). Avec évidemment une conséquence directe : la précarité, qui s'explique également par un usage record des contrats temporaires. Selon une étude de la banque BBVA, 26,8% des salariés espagnols seraient en CDD. Un marché du travail compliqué, que les syndicats souhaitent voir réorganisé depuis longtemps.

La réforme, considérée comme la plus grande avancée sociale depuis vingt ans, est construite autour de trois grands axes : le renforcement des négociations collectives, la limitation du recours aux contrats temporaires et la lutte contre les licenciements abusifs.

Concernant les négociations collectives, c'est le retour du « *procédé d'extension* », comme l'explique Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale au secteur international de FO. « *Lorsqu'un accord arrive à son terme, grâce à ce procédé, il sera reconduit, le temps qu'un nouvel accord voie le jour. Ainsi, les salariés ne souffrent pas de la disparition soudaine de leurs droits et les négociations peuvent se dérouler sans pression.* » La réforme prévoit également la prévalence de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise. « *Des accords qui s'appliquent également aux sous-traitants.* »

Afin de lutter contre le travail temporaire et intérimaire, qui touche particulièrement les jeunes, des mesures ont été prises afin de favoriser la transformation des contrats précaires en contrats à durée déterminée et indé-

terminée. De même, un contrat d'apprentissage unique, associé à une durée minimum, a vu le jour afin de combattre la précarisation des apprentis. Les entreprises proposant des contrats courts, de moins de trente jours, seront sanctionnées.

« Une réforme qui renoue avec le progrès social »

Dans le secteur public les licenciements ont été supprimés, et dans le secteur de la construction, très important en Espagne, la réforme va faciliter l'amélioration des conditions de travail et des salaires. Enfin, l'inspection du travail a été renforcée dans ses pouvoirs et les entreprises qui ne respectent pas la réforme seront pénalisées. Afin de suivre sa mise en œuvre, deux rendez-vous annuels ont été fixés au niveau des régions espagnoles.

Pour FO, cette réforme constitue une lueur d'espoir pour toute l'Europe, car « *elle renoue avec le dialogue social et surtout avec le progrès social*, souligne Marjorie Alexandre. *Au niveau européen, elle va à rebours d'une tendance à la décentralisation des négociations collectives, un phénomène que l'on voit se renforcer ces dernières années, y compris en France. Cet accord a également le mérite de montrer que la dérégulation des institutions du marché du travail n'apporte pas les effets voulus.* »

Votée *in extremis*, la réforme permet par ailleurs à l'Espagne de bénéficier du plan de relance de 140 milliards d'euros promis par la Commission européenne.

Maud Carlus



© CHRISTIAN ALSPANOS-REA

Manifestation dans les rues de Madrid pendant la grève générale du 29 mars 2012 contre les nouvelles mesures d'austérité, qui permettaient des embauches et des licenciements moins chers.

Développement de FO : l'importance de travailler ensemble



Roxane Idoudi,
secrétaire
confédérale
chargée
du secteur
développement
de l'organisation.

Le nouveau cycle pour le renouvellement des instances des représentants du personnel des CSE (fusion des CE, DP et CHSCT dans une instance unique) a débuté. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, que nous avons combattue, donne aux élections professionnelles un rôle majeur en tant que critère pour la représentativité. Les résultats du premier cycle montrent que FO a su maintenir sa troisième place dans le paysage syndical français.

Nous devons renforcer nos bases militantes et gagner du terrain en augmentant le nombre de nos implantations. Nous en avons les capacités ! Les camarades le montrent d'ailleurs, poursuivant le développement des structures grâce à leur ténacité.

Si FO doit être représentée dans davantage d'entreprises, par le travail quotidien de nos structures sur lesquelles nous pouvons compter (militants des unions départementales, des fédérations et de la confédération), de vrais plans de développement commencent à porter leurs fruits. Cela se constate à travers l'aide à la négociation des PAP (protocoles d'accord préélectoraux), la campagne de recherche de candidats et de nou-

veaux adhérents, la création de syndicats ou de sections syndicales et le dépôt de listes FO dans tous les collèges (cadres y compris). Nous invitons nos structures à se rapprocher du secteur développement pour élaborer des campagnes électorales personnalisées dans des entreprises. Le secteur peut en effet apporter son aide. Ainsi en est-il, par exemple, de son soutien à la création de la section syndicale chez Just Eat. À Paris, nous avons apporté, avec l'UD FO, notre soutien aux jeunes militants de cette nouvelle implantation : approvisionnement et mise en page de tracts, contacts réseaux médias et présence confédérale (conjointement avec l'UD et la fédération) lors du rassemblement devant le siège de Just Eat, le 20 janvier.

Par ailleurs, et nos structures l'ont bien compris, pour faciliter nos implantations et faire progresser le nombre d'adhérents, il faut convaincre de notre rôle primordial auprès des jeunes. Et quoi de mieux que d'aller à leur rencontre lorsqu'ils mettent le pied dans le

monde du travail à travers leur contrat en alternance. Ces jeunes ignorent souvent ce qu'est un syndicat, son rôle et le confondent souvent avec celui des partis politiques. Mais surtout, ils ignorent leurs droits.

Le secteur a apporté son aide aux unions départementales du Doubs et du Tarn-et-Garonne, lesquelles ont établi des projets de développement à destination des jeunes apprentis ou en contrat professionnel. Ainsi ont été conçues des campagnes de sensibilisation et du matériel de propagande, tel que affiches, tracts et objets de communication promotionnels, a été diffusé. Ce travail, effectué par nos structures, a grandement facilité les échanges avec les jeunes concernant le rôle du syndicat. Aujourd'hui, ces expériences commencent à porter leurs fruits. Nous sommes ainsi en contact avec d'autres unions départementales mais aussi des syndicats nationaux. Avec eux, nous travaillons à structurer des plans de développement pour servir au mieux leurs futurs projets.



Secteur développement de l'organisation

Semaine de l'adhésion : la campagne

Distributions de tracts, moments de convivialité, passages dans les médias... Avec près de deux cents actions organisées sur tout le territoire, c'est l'ensemble de l'organisation qui s'est mobilisé du 17 au 22 janvier pour la première édition de la « Semaine de l'adhésion ». L'objectif était de promouvoir le rôle et l'importance du syndicat sur le quotidien des travailleurs (salaire, emploi, conditions de travail...) en allant à la rencontre d'un public plus difficilement atteignable. L'opération a été fructueuse car outre un accueil globalement chaleureux accordé aux militants, de nombreux contacts se sont noués et des adhésions ont été réalisées. Cette opération, qui pourrait être renouvelée chaque début d'année, n'est pas déconnectée de l'actualité sociale et syndicale. Elle a ainsi permis aux militants FO de communiquer sur la mobilisation du 27 janvier pour les salaires, les retraites et l'emploi.

UD FO 77



Carton plein en Seine-et-Marne

« **Carton plein** », se félicite **Antoine Gamaury, secrétaire général de l'UD FO de Seine-et-Marne**. Toute la matinée du 19 janvier, avec une équipe de militants, il a sillonné la zone industrielle de Mitry-Compans et la zone commerciale de Claye-Souilly. Des tracts ont été distribués à de nombreux passants, automobilistes arrê-

tés aux stops ou salariés en pause-déjeuner, mais aussi déposés dans les boîtes aux lettres des entreprises et sur les pare-brise des voitures. Les échanges ont été très positifs, émaillés de messages d'encouragement. Deux personnes se sont dites prêtes à adhérer. Cette opération a été menée avec le camion de l'URIF FO,

un ancien véhicule de la médecine du travail reconverti en local syndical mobile, de 13 tonnes et aux couleurs de FO. Ce dernier a été mis à la disposition des UD de la région pour mener des opérations dans leur département durant cette semaine de l'adhésion.

Clarisse Josselin

UD FO 51



Journée découverte à l'UD de la Marne

L'union départementale FO de la Marne a organisé le 18 janvier une journée découverte en ouvrant ses locaux à tous, et particulièrement aux non-adhérents. Pour découvrir le champ d'action du syndicat, les visiteurs pouvaient se rendre sur divers stands animés par des camarades : conseils juridiques en droit du travail et droit des IRP, conseils en droit de la consommation avec l'AFOC, présentation de l'union départementale des retraités, informations sur l'inaptitude et la RQTH...

L'équipe FO de la polyclinique de Reims-Bezannes, en grève depuis décembre pour améliorer les salaires et les conditions de travail, a saisi l'occasion pour se réunir à l'UD en invitant des salariés non syndiqués.

Le combat de FO est d'ores et déjà un succès



© F. BLANC

Yves Veyrier sur le terrain

Le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, a participé à plusieurs actions de terrain dans le cadre de cette semaine de l'adhésion. Il était le 18 janvier à Paris, place de la République, aux côtés d'une cinquantaine de militants de l'UD de Paris et de l'URIF-FO pour distribuer des tracts reprenant les revendications de FO, échanger avec les passants et appeler à la mobilisation du 27 janvier. Il s'est rendu à Dieppe (Seine-Maritime) le lendemain pour rencontrer les salariés de l'hypermarché Auchan avant leur prise de poste et ceux de l'usine Alpine à la pause déjeuner. Une conférence de presse a été organisée à l'UD. Il a aussi participé, le 21 janvier, à un après-midi de tractage au centre-ville de Troyes, dans Aube, et tenu un point presse.

À Gourette, FO sort les saisonniers de l'isolement

Des militants de l'union locale de Pau, dans les Pyrénées-Atlantiques, sont allés à la rencontre des salariés, et plus particulièrement des saisonniers, à la station de ski de Gourette, le 18 janvier. L'objectif était d'informer ces travailleurs précaires sur leurs droits et sur la possibilité, pour eux aussi, d'adhérer à FO.

Aux remontées mécaniques comme dans les commerces, restaurants et centres de vacances, les camarades ont reçu un accueil chaleureux et ont pu répondre aux questionnements des saisonniers. Des liens se sont aussi noués avec une association chargée de la saisonnalité et de la pluriactivité dans les vallées de Baretous, d'Ossau et d'Aspe. Cette action ne restera pas isolée. Une réunion est d'ores et déjà prévue en mars autour de la réforme de l'Assurance chômage, qui va particulièrement impacter les saisonniers.



UD FO 64



UD FO 74

Haute-Savoie un stand FO convivial

L'union départementale de Haute-Savoie a tenu un stand bien visible en plein centre-ville de Thonon-les-Bains, le 19 janvier. De 10h à 16h30, des curieux sont venus partager un café et échanger dans la convivialité avec les militants. Une opération fructueuse car elle a débouché d'ores et déjà sur cinq adhésions. Les discussions ont principalement porté sur la vie chère, les prix étant particulièrement élevés dans ce département proche de la Suisse. Un argument de plus pour appeler à la mobilisation du 27 janvier pour revendiquer notamment une hausse des salaires. Une opération similaire a été menée le 21 janvier sur le marché d'Annemasse.

Transition énergétique : le souci de l'approvisionnement en minerais stratégiques

Après un rapport pointant le manque de souveraineté de l'Europe sur les minerais et terres rares indispensables dans la transition énergétique, le gouvernement annonce des mesures censées sécuriser la production nationale dans le cadre de la transition écologique.

Cobalt, lithium, nickel, terres rares... Autant de productions essentielles dont manque l'Europe, alors que ces minerais sont incontournables pour la fabrication des piles, électro-aimants et autres batteries des voitures électriques, indique le rapport de Philippe Varin (ex-président de France Industrie) remis le 10 janvier au gouvernement. Face à l'explosion de la demande mondiale sur ces matières premières, l'Europe, qui n'as-

surerait encore que 30% de ses besoins en 2030, risque une dépendance, coûteuse. Elle doit donc sécuriser ses besoins, ses approvisionnements, explique le rapport, notant que la Chine affiche vingt ans d'avance « *sur le contrôle de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement en minéraux et métaux stratégiques* ». Elle a pris notamment des participations dans des mines, dans des pays à bas coût de main-d'œuvre. Elle contrôle 40% à 60% de l'extraction des terres rares.

L'emploi à sécuriser, aussi!

Visant la réindustrialisation du territoire d'ici à 2030, le gouvernement français annonce des mesures à la suite de ce rapport. Parmi celles-ci, la création d'un fonds d'investissement, public/privé, pour sécuriser l'approvisionnement national avec des prises de participation dans des mines, qui devront afficher des normes sociales et environnementales responsables, ou encore l'ouverture jusqu'en janvier 2024 d'un appel à projets mobi-

lisant pour l'instant un milliard d'euros (dont 500 millions de subventions) dans le cadre du plan d'investissement France 2030. Objectif : parvenir à créer de nouveaux sites de production, des techniques de transformation de minerais... « *On peut produire beaucoup de choses sur le territoire* », martèle Paul Ribeiro, secrétaire fédéral FO-Métaux. Le gouvernement « *ouvre un grand chantier* », mais il reste à connaître « *la vitesse de mise en œuvre des mesures et si elles seront à la hauteur* », souligne-t-il. « *L'État doit jouer son rôle stratège par un plan cadré, vérifiable et avec des moyens.* » Quant aux industriels, « *ils doivent jouer le jeu de la transition énergétique, par des investissements dédiés et dans le respect des contraintes pour une production socialement responsable* ». Mais plus largement, insiste Paul Ribeiro, dans ce contexte de grand chantier de la transition écologique appliquée à la production, « *le dialogue social apparaît d'autant plus indispensable pour sécuriser l'emploi* ».

Valérie Forgeront

Cérema : sous le projet 3DS, la crainte d'un désengagement de l'État

Par l'action syndicale, de FO notamment, la réforme du Cérema ne se fera pas par ordonnance. Mais, introduite par le projet de loi 3DS, toujours en examen au Parlement, la réforme du Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement inquiète. Il y a le risque, au fil du temps, d'un désengagement de l'État, analyse FO-Cérema. Alors que l'État assure au minimum 80% du budget global de l'établissement public, la réforme prévoit la montée en charge des collectivités et de faciliter leur recours

aux compétences du Cérema. Au passage, il y aurait une moindre représentation des experts et des syndicats au sein du conseil d'administration.

Les demandes de FO au Parlement

Mais déjà, le budget du Cérema diminue de 5 millions d'euros par an depuis cinq ans et les effectifs ont reculé, passant de 3200 agents en 2014 à 2385 cette année, rappelle le syndicat FO, fustigeant la suppression de missions,

notamment d'études et de contrôle. Si cette réduction de voilure induit déjà un recul du chiffre d'affaires de l'établissement, l'intensification d'un désengagement de l'État entraînerait une nouvelle perte de subvention pour le Cérema, et le fragiliserait d'autant. Le syndicat FO s'y oppose et il a demandé au Parlement que l'établissement reçoive au minimum 200 millions d'euros par an pour charge de service public et que ses effectifs remontent à 2600 agents.

Valérie Forgeront

Tarifs de l'électricité : plus de 60% d'augmentation depuis 2007

L'ouverture du marché de l'énergie à la concurrence pour les particuliers date de 2007. Quinze ans après, les statistiques de l'Insee sont claires et sans contestation : l'augmentation des prix de l'électricité, entre cette dernière date et 2020, est supérieure à 60% alors que l'inflation cumulée sur la même période a été de 16%.

Pourtant, les décideurs d'alors promettaient une électricité moins chère... mais cette dernière a été soumise progressivement à la loi du marché et intégrée finalement à une place boursière européenne (Epexspot) soumise à la spéculation des acteurs économiques et financiers. En outre, pour assurer un espace concurrentiel aux trente-trois fournisseurs d'électricité sur le marché, les pouvoirs publics ont depuis quinze ans introduit des mécanismes qui ont eu pour effet d'augmenter les tarifs de l'électricité (par la loi NOME de 2010 notamment, mais aussi par l'augmentation des taxes communales et de transport de l'électricité en 2021). Quant au prix moyen de

l'abonnement, il est passé de 82 euros par an en 2011 à 137 euros en 2021. Résultat, une augmentation qui surpasse celle du coût de la vie en général et une dynamique à l'avenir qui ne risque pas de cesser compte tenu de la fin des tarifs réglementés en 2023 pour l'électricité – comme pour le gaz – et des besoins de financement pour les investissements d'Enedis et de RTE dans la maintenance du réseau et pour la transition énergétique.

L'AFOC attend donc des candidats à l'élection présidentielle qu'ils se positionnent sur ce dossier afin de proposer des mesures plus structurelles qu'un simple « bouclier tarifaire », qui ne vaudra, peu ou prou, que le temps des élec-

EDF : fin des coupures d'électricité en cas d'impayés

EDF s'est engagé à ne plus couper l'électricité de ses clients particuliers en cas d'impayés et ce tout au long de l'année (des obligations réglementaires précédentes existaient pour la période hivernale) selon un communiqué du 12 novembre dernier. En cas de défaut de paiement des factures, le fournisseur d'énergie appliquera uniquement une limitation de puissance minimale garantie à 1 kilovoltampère (kVA). Cette mesure, qui prendra effet le 1^{er} avril 2022, s'appliquera dans tous les cas, sauf s'il existe une impossibilité physique ou technique de limiter la puissance de l'alimentation électrique du logement, ce qui, selon l'AFOC, peut correspondre à de nombreux logements puisque la puissance moyenne souscrite est de 9 kVA... Selon EDF, « une puissance de 1 kVA permet de maintenir plusieurs usages essentiels de l'électricité, tels que l'éclairage, le fonctionnement d'équipements de cuisine (le réfrigérateur, le congélateur, etc.), ou encore la recharge d'appareils électroniques ». Cet approvisionnement minimal permet d'assurer un service minimum en attendant que le client régularise sa situation, les factures d'énergie restant dues.

tions à venir. Le champ des solutions est immense, qu'il s'agisse de l'efficacité énergétique des produits de consommation vendus, de la sensibilisation des abonnés à la sobriété quant à leur utilisation ou de l'administration des prix, des taxes et du marché en vue de leur maîtrise, de la réduction ou construction d'un service public de l'énergie. À bon entendeur...



L'inspection du travail, essentielle au respect des droits des salariés

Cette institution, apparue en France au milieu du XIX^e siècle, a été créée pour protéger les travailleurs. Encore faut-il lui apporter des moyens à la hauteur de ses besoins.

Définition : « *L'Inspection du travail est un corps de fonctionnaires d'État chargé de contrôler l'application du droit du travail dans tous ses aspects, conseiller et informer les employeurs et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations, et faciliter la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits.* »

Les prémices de cette inspection datent de la loi du 22 mars 1841, qui interdit le travail des enfants de moins de 8 ans, limite à huit heures par jour le travail des 8 à 12 ans, à 12 heures celui des 12-16 ans et interdit le travail de nuit aux enfants de moins de 13 ans. La loi stipule : « *Les inspec-*

teurs pourront, dans chaque établissement, se faire présenter les registres relatifs à l'exécution de la présente loi, les règlements intérieurs, les livrets des enfants et les enfants eux-mêmes, ils pourront se faire accompagner par un médecin commis par le préfet ou le sous-préfet. »

La loi du 19 mai 1874 interdit, elle, le travail des enfants de moins de 12 ans et crée un corps de quinze inspecteurs divisionnaires chargés d'encadrer les inspecteurs départementaux, qui ont désormais des pouvoirs en matière de sécurité et de santé publique des enfants. Mais il faut attendre la loi du 2 novembre 1892 pour que l'inspection du travail devienne une institution d'État, codifiant ses missions et ses moyens d'action. Un an plus tard, son champ de compétences s'élargit aux mesures d'hygiène et de sécurité.

Les réformes sont passées par là, aussi...

Le 26 octobre 1906 est créé le ministère du Travail, auquel l'inspection est rattachée. En 1925, les instituteurs reçoivent l'autorisation de devenir inspecteurs du travail et nombre d'entre eux franchiront le pas. Le 11 juillet 1947, l'OIT adopte la convention 81 relative à l'inspection du travail. Ce texte lui confère des

Pierre Hamp (1876-1962)



De son vrai nom Henri Bourrillon, socialiste, dreyfusard, pacifiste. D'abord cuisinier puis employé de la Compagnie des chemins de fer du Nord, il devient inspecteur du travail, écrivant une chronique sur son métier dans *L'Humanité* de 1906 à 1912. Ami de Charles Péguy, il a écrit trente-deux ouvrages sur la condition ouvrière.

droits qui garantissent son indépendance. Il ne sera ratifié par la France qu'en 1951.

En 1980, l'Institut national du travail voit le jour. En 2006 est créée la Direction générale du travail, la DGT. En 2009 arrive une restructuration par la fusion entre les secteurs travail du ministère du Travail, de l'Agriculture et celui des Transports (route, fer, air, eau, maritime). Depuis sa création, l'inspection a gagné en prérogatives, mais à l'instar d'autres services publics pris dans l'étau des réformes décidées au nom de la réduction des dépenses publiques (réforme de l'État/RGPP, Reate...), les années 2000 signent pour l'inspection du travail une mise sous contrainte des moyens. Dans ces services déconcentrés, les effectifs insuffisants, souvent en baisse, conduisent à un alourdissement de la charge de travail alors que les personnels, désormais évalués, doivent qui plus est assurer des objectifs chiffrés, sans parler de leurs nouvelles obligations de reporting. Fin 2009, on comptait 2190 inspecteurs du travail et quelque 1952 au 31 décembre 2020.

Christophe Chiclet

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



Ils nous ont quittés

René Mori



C'est avec une immense peine que la confédération a appris le décès de René Mori dans la nuit du 11 au 12 janvier, à l'âge de 68 ans. Secrétaire général de l'UD FO de l'Aveyron pendant vingt-huit ans, de 1989 à 2017, il avait alors fait valoir ses droits à la retraite, après avoir hissé Force Ouvrière à la première place dans le département, résultat d'un long travail de fond et d'une grande écoute des salariés. Militant infatigable de notre organisation, le camarade avait été membre de la Commission exécutive confédérale de 1995 à 2018. Il avait également assumé plusieurs mandats, notamment au conseil d'administration de la CNAF (Caisse nationale des allocations familiales). « *Nous perdons un ami, un camarade et une figure aveyronnaise que de nom-*

breuses personnes connaissaient », indique Emmanuel Dumas, secrétaire général FO-Aveyron, au nom de tous ses camarades. René Mori, rappelle-t-il avec émotion, « *était de tous les combats syndicaux* », dont celui, en 1995, mené pour la défense des retraites. Quelque dix années plus tard, le militant, par ailleurs passionné de football et très investi dans le club de Rodez, avait pris sa retraite. Ce qui ne l'empêchait pas de rester très impliqué syndicalement, étant présent dans les manifestations et assurant le secrétariat général de l'Union des retraités FO de l'Aveyron. La confédération salue ce militant fidèle, dévoué à notre organisation syndicale et à la défense des salariés. Elle apporte à tous ses camarades et à sa famille toute son amitié et tout son soutien.

Robert Jeansannetas



PHOTOS : G. DUCROT

Nous avons appris avec tristesse le décès, le 4 décembre, à l'âge de 82 ans, de Robert Jeansannetas, ancien secrétaire général de l'UD FO de la Creuse pendant dix-neuf ans, de 1979 à 1998. « *Comment parler de Robert sans évoquer son engagement, son investissement au niveau syndical ? C'était un peu comme une seconde nature* », ont souligné ses camarades, lui rendant hommage. Salarié de l'URSSAF de la Creuse, il a été secrétaire du syndicat FO des organismes de Sécurité sociale. Il avait dès le début de sa carrière rempli des fonctions électives, de délégué du personnel et au comité d'entreprise commun des organismes dont il a été le secrétaire pendant de nombreuses années. Robert Jeansannetas fut aussi défenseur syndical au conseil de prud'hommes et membre de commissions paritaires nationales au

sein de la Fédération des Employés et Cadres FO (FEC-FO). Dans son département, en tant que secrétaire général, « *il était auprès de ceux menacés par des plans de licenciements. Ainsi on peut retenir son action, son implication lors de la fermeture de l'usine Phillips à Aubusson, en 1988* », se remémorent les militants. « *Sa lutte contre les injustices était sa préoccupation de tous les instants. Ses qualités d'humanisme et d'écoute en faisaient un ardent défenseur des droits des salariés. Il était fin négociateur, avec sa tranquille mais forte détermination.* » À la retraite, Robert Jeansannetas avait rejoint l'union des retraités et il participait activement aux réunions quand sa santé le lui permettait encore. La confédération tient à adresser à sa famille et à ses camarades ses très sincères condoléances.



Q pourquoi le prix de l'électricité augmente ? X

LA PRIVATISATION DE L'ÉLECTRICITÉ NUIT GRAVEMENT À VOTRE FACTURE

Le CSE Central d'EDF vous alerte

sur le lien entre l'augmentation des prix de l'électricité et la privatisation du secteur de l'énergie.

La baisse générale des prix promise par l'ouverture à la concurrence n'a jamais eu lieu. Elle a fait place à un mouvement massif de hausse tarifaire. **Entre 2006 et 2020, les tarifs de l'électricité ont augmenté de 60%.⁽¹⁾**

Ces augmentations sont organisées par le marché européen qui prévaut désormais. Le tarif de l'électricité est calculé à partir du prix du gaz et de la tonne de CO2. Une aberration quand on sait que l'électricité est produite en France, par EDF, sans même utiliser ni gaz, ni Co2.

En outre, ce marché artificiel et complexe contraint EDF à fournir plus de 25% de sa production nucléaire bon marché à ses concurrents. Cette concurrence est composée à 95% de fournisseurs qui ne produisent pas d'électricité, dont la survie est conditionnée à pouvoir acheter des kilowattheures à bas prix pour rester compétitifs. En parallèle, la Commission Européenne veut contraindre EDF à céder ses centrales hydrauliques à des gestionnaires privées.

⁽¹⁾ Insee

L'envolée des prix sur le marché est devenu à tel point incontrôlable que certains concurrents sont aujourd'hui dans l'incapacité d'assurer leurs livraisons d'électricité et appellent directement leurs « clients » à redevenir des « usagers » d'EDF.

Finalement, ce processus de privatisation a gravement remis en cause l'indépendance énergétique française et est à la source de l'explosion des prix de l'électricité.

Cette situation révèle l'échec complet de l'ouverture à la concurrence imposée au service public de l'électricité.

L'électricité est un bien de première nécessité !

C'est pourquoi, le CSE Central d'EDF exige :

- ☒ un bilan des 25 dernières années d'ouverture à la concurrence ;
- ☒ la sortie de l'électricité du marché pour garantir des prix maîtrisés et relever les défis climatiques ;
- ☒ un retour au service public de l'énergie garantissant notre indépendance énergétique.

Signez la pétition pour une énergie publique
WWW.ENERGIE-PUBLIQUE.FR