

Ouvrier d'État, formateur syndical de la Fédération FO de la Défense, **Tony Froger** apporte aux militants les outils nécessaires pour porter leurs revendications.

P. 8



TRAVAIL DÉCENT : LA CES MILITE POUR UN CADRE LÉGAL EUROPÉEN **P. 4**

OUTRE-MER : COMMENT RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SANS ARGENT ? **P. 5**

FO HEBDO
N° 3215
Du 12 au 18 octobre 2016
Plus d'infos sur www.force-ouvriere.fr

Les chausse-trappes du prélèvement à la source

ÉVÉNEMENT P. 2-3

COMPLEXITÉ

Le nouveau système de paiement de l'impôt sur le revenu se révèle être une usine à gaz.

INÉGALITÉS

Jeunes et travailleurs précaires se verront appliquer d'office un taux fixé par l'administration.

CONFIDENTIALITÉ

L'employeur connaîtra le niveau d'imposition du salarié, ainsi que son évolution d'une année à l'autre.



Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

© PASCAL SITTNER / REA



Dénoncer la logique néolibérale

Éditorial

par Jean-Claude Mailly

La machine à perdre de la croissance économique est toujours en marche. Aussi, l'activité économique cette année comme en 2017 risque d'être moins forte que

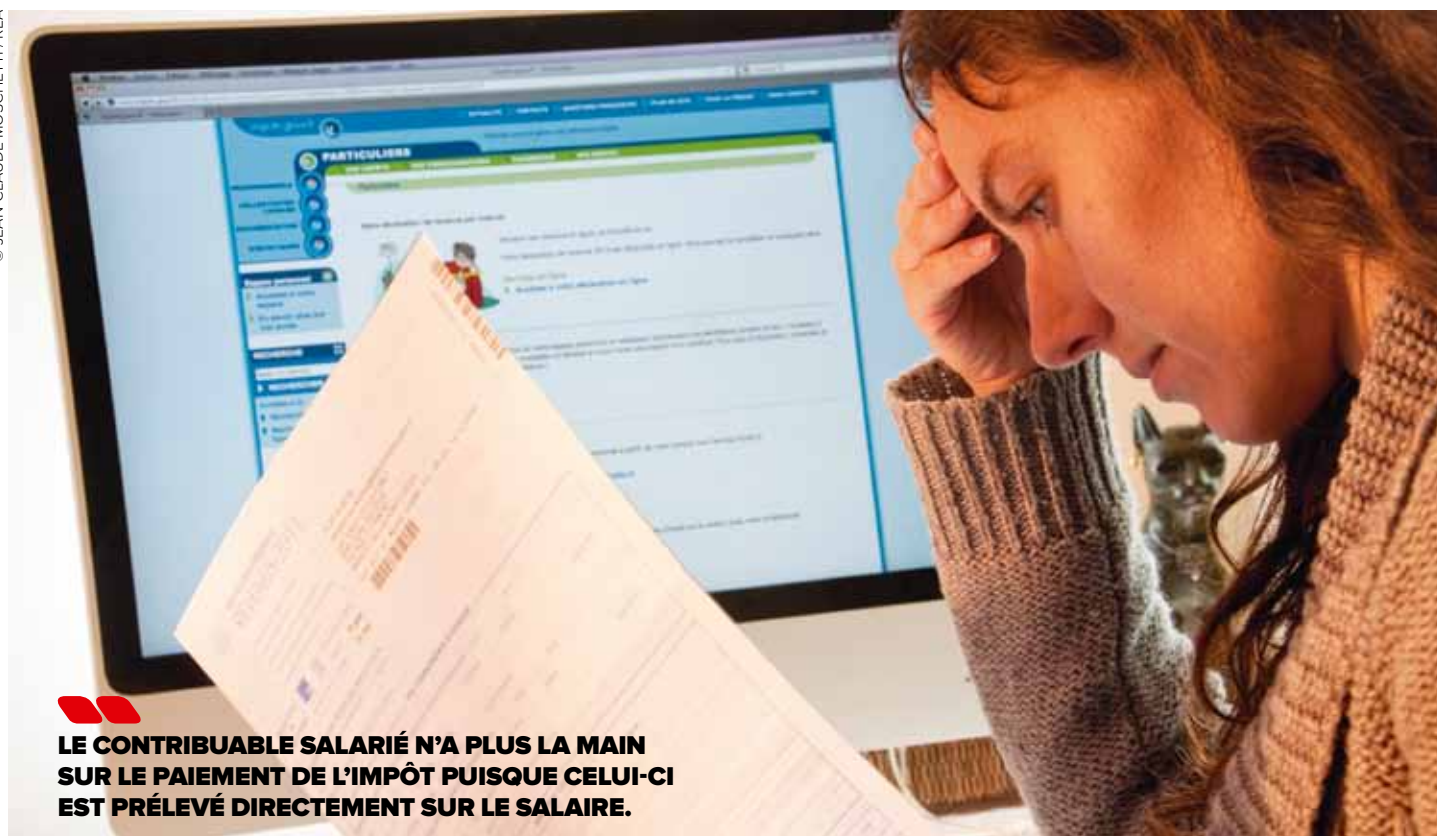
précédemment annoncée. Cela vaut pour la France comme pour l'Europe et sur le plan mondial. Des événements comme le Brexit ou les tensions

géopolitiques jouent, bien entendu. Mais l'insuffisance de la demande, donc de la consommation, le sous-investissement public et privé, les jeux spéculatifs tiennent une place importante. Pour ne prendre qu'un exemple s'agissant de la France, le résultat coût/impact du CICE (Crédit d'impôt compétitivité emploi) mérite d'être relevé. S'agissant du coût global il

s'élève, pour le budget de l'État, à 28 milliards d'euros. Il a contribué à redresser les marges des entreprises, et en particulier des plus importantes. Nombre de sous-traitants ont quant à eux subi la pression de leur donneur d'ordres pour récupérer une partie de leur CICE. Pour autant, le CICE n'a eu aucun effet mesurable

Suite page 3 ///

© F. BLANC



LE CONTRIBUABLE SALARIÉ N'A PLUS LA MAIN SUR LE PAIEMENT DE L'IMPÔT PUISQUE CELUI-CI EST PRÉLEVÉ DIRECTEMENT SUR LE SALAIRE.

Le **prélèvement à la source** de l'impôt sur le revenu n'exonérera pas le salarié de remplir une déclaration.

Prélèvement à la source : compliqué, coûteux et dangereux pour les salariés

Pour vendre son projet de prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu, le gouvernement vante une réforme simplifiant l'impôt par la « *contemporanéité* » entre la perception des revenus et leur imposition. Au vu du texte soumis au Parlement, une grande complexité fiscale s'annonce au contraire pour les salariés-contribuables. Sans compter que le dispositif, qui devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018, est porteur de mesures qui pèseront sur le pouvoir d'achat.

Zones grises pour une année blanche

L'année 2017 sera une année blanche, c'est-à-dire sans fiscalisation des revenus. Le contribuable recevra un avis d'imposition qui notifiera un Crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR) qui annulera l'imposition des revenus. En 2017 toutefois, les salariés ne seront pas exemptés de l'impôt sur le revenu puisqu'ils s'acquitteront de celui portant sur

leurs revenus de 2016. Par ailleurs, un revenu exceptionnel (vente d'un bien immobilier...) perçu en 2017 sera imposable. Les crédits d'impôt pour des dépenses réalisées en 2017 (travaux d'habitation...) seront pris en compte mais de manière décalée. Ils ne seront restitués au contribuable que plus d'un an après, soit au milieu de l'année 2018. Pour se prémunir contre l'optimisation fiscale (déclarer un maximum de dépenses), l'État a

prévu par ailleurs d'allonger le délai de prescription de ces contrôles. L'administration pourra ainsi demander des justificatifs sur les revenus de 2017 pendant quatre années. Actuellement, la prescription pour le contrôle est de trois ans.

Le salarié perd le contrôle de son impôt

Dès 2018, « *le contribuable salarié n'a plus la main sur le paiement*

de l'impôt puisque celui-ci est prélevé directement sur le salaire », explique Frédéric Liautaud, chargé de la mission fiscale au syndicat FO de la DGFIP (finances publiques). Le système de prélèvement d'un acompte sur le salaire contraindra en parallèle le contribuable à réaliser des démarches supplémentaires auprès de l'administration afin de régulariser sa situation.

L'assiette qui coûtera cher

L'assiette de la retenue du prélèvement à la source sera constituée du montant net imposable sur les salaires versés, ainsi que des « *avantages accordés* », par exemple des crédits d'impôt ou abattements spécifiques. L'assiette de l'acompte sera calculée avant application des mesures relatives aux frais professionnels et de l'abattement de 10 % sur les pensions et retraites... « *Pour le contribuable, cela revient à faire une avance de trésorerie à l'État car les frais et l'abattement seront*



Pour FO DGFIP, ce système complexifie les démarches des contribuables.

remboursés *a posteriori* », explique Frédéric Liautaud.

Des restitutions renvoyées aux calendes grecques

À partir de 2018, l'application des réductions, exonérations ou autres déductions fiscales va se compliquer en cas de changement de situation en cours d'année. Le contribuable devra attendre sa déclaration d'impôts pour informer l'administration de ces changements, laquelle transmettra alors un nouveau taux de prélèvement à l'employeur. « *La régularisation vis-à-vis du contribuable interviendra plus d'un an après. Par ce règlement a posteriori, l'État détiendra une trésorerie abusive* », s'irrite Frédéric Liautaud. Ce décalage dans la régularisation pourra porter sur les déclarations de cotisations syndicales, de dons à des associations, de travaux d'amélioration d'une habitation... Néanmoins, le contribuable pourra informer en cours d'année l'administration de ces changements et lui demander de baisser le taux de prélèvement. Attention toutefois, cette modulation à la baisse du taux devra être supérieure à -10 % pour un montant minimum de 200 euros de moins à prélever. Attention encore, une modulation à la baisse « *trop*

importante » sera sanctionnée, ainsi que les demandes abusives de modulation. En revanche la modulation à la hausse « *sera encouragée* » par l'administration pour éviter une importante régularisation ultérieure. « *Le système du prélèvement à la source complexifie ces démarches, notamment par l'étape supplémentaire de la transmission des modifications à l'employeur* », constate FO DGFIP.

Un sale coup pour les jeunes et les précaires

Le projet indique que le salarié devra s'acquitter du paiement de l'impôt dès sa première année d'activité et non plus l'année qui suit. « *Cela aura un impact financier important sur ces jeunes salariés et/ou précaires* », s'indigne FO DGFIP. Cerise sur le gâteau, « *en l'absence de taux transmis par l'administration* », puisque ce jeune est inconnu de l'administration fiscale, c'est « *le collecteur* », c'est-à-dire l'employeur, qui « *appliquera un taux proportionnel sur la base d'une grille de taux par défaut [fournie par l'administration, NDLR] dépendant du montant de la rémunération versée* ».

Ce même système sera

appliqué notamment aux salariés effectuant un contrat court. La mission de l'employeur va donc bien au-delà de la collecte de l'impôt. En affectant un taux de prélèvement à la source au salarié-contribuable, il se substitue à la mission régalienne de l'État.

Les taux qui informent l'employeur

Un couple aux niveaux de salaires très différents pourra opter pour une individualisation du taux d'imposition du foyer fiscal. Pour autant il ne sera pas maître de son choix. « *Le taux et l'option étant respectivement calculés et proposés par l'administration* », précise le projet. Selon les modalités choisies, ce système apporta des informations à l'employeur, lequel connaît déjà des éléments d'état civil du salarié. Pour tenter de masquer sa situation personnelle (revenus autres que salariaux...), un salarié pourra demander aussi que son taux de prélèvement ne soit pas transmis à son employeur. C'est l'employeur qui affectera alors à ce salarié un taux « *neutre* » de prélèvement correspondant, selon la grille de l'administration, au niveau d'imposition des salaires perçus. « *Pour un employeur, cela signifiera qu'il y a anguille sous roche. Que le salarié cherche à cacher un revenu autre que son salaire* », indique FO DGFIP.

Plus largement, ces indications fournies sur un plateau à l'employeur ne pourront que compliquer l'exercice de revendications, salariales notamment. ■

VALÉRIE FORGERONT

■ ■ ■ Dénoncer la logique néolibérale

sur l'innovation, la recherche-développement ou les exportations! Ce qui était pourtant un objectif affiché. Il n'a pas eu d'effet non plus sur les salaires. Quant à l'emploi, dans le meilleur des cas il aurait permis le maintien de 100 000 emplois, ce qui revient à 280 000 euros par emploi! *A contrario* de ces aides générales, non ciblées sur les entreprises, aux effets d'aubaine importants, toutes les aides ciblées, conditionnées, ont, elles, des effets mesurables, y compris sur l'emploi, comme le montre notamment l'activité de la Banque publique d'investissement.

À nouveau, il nous faut donc dénoncer la logique néolibérale selon laquelle il faut réduire le coût du travail, la fiscalité, les droits sociaux, qui plus est en diminuant les dépenses publiques et sociales, pour que ça aille mieux demain. Cette logique selon laquelle il faut aider les plus riches ou les plus gros pour que tout aille mieux s'appelle la logique du ruissellement. Ainsi, si on aide un riche en réduisant ses impôts, il consacrera cet argent à soutenir une entreprise qui, ainsi, pourra embaucher un pauvre!

Il y a une forme de cynisme dans une telle démarche. Le ruissellement en question ne peut que conduire à l'orage social, économique et démocratique. ■

JEAN-CLAUDE MAILLY,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
@jcmilly sur Twitter

Au moins -10%
C'est le pourcentage minimum retenu en cas de modulation à la baisse du taux de prélèvement de l'impôt sur le revenu.

En bref

CHINE

Trois défenseurs des droits des travailleurs condamnés

Au terme d'un procès éclair, Zeng Feiyang, Tang Huanxing et Zhu Xiaomei, emprisonnés depuis le 5 décembre 2015, ont été jugés coupables d'avoir « ignoré la loi du pays en organisant des rassemblements de masse qui ont troublé l'ordre social », et ce, pour avoir aidé des ouvriers à obtenir le paiement d'arriérés de salaires. Ils ont été condamnés à plusieurs années de prison avec sursis et mise à l'épreuve.

HÔPITAL

Maîtriser les coûts, première préoccupation des DRH

Interrogés sur ce qui les incite « le plus à faire évoluer » leurs pratiques en matière de ressources humaines, 92% des 274 directeurs sondés dans le cadre d'une étude de la Fédération hospitalière de France (FHF) ont répondu « les contraintes économiques et budgétaires ». À la question « quels sont les sujets sur lesquels vous vous mobilisez en priorité? », la maîtrise de la masse salariale est citée par 80% des sondés.

PAUVRETÉ

Des clients bancaires financièrement fragiles

Trois millions de clients bancaires sont en situation de fragilité financière en France, selon le rapport annuel de l'Observatoire de l'inclusion bancaire. Ce nombre ne prend pas en compte toutes les personnes économiquement fragiles qui n'ont pas forcément connu des incidents de paiement répétitifs, ni celles qui n'ont pas de compte bancaire, au nombre de 500000, précise la Banque de France.

Travail décent : la CES s'adresse à l'Union européenne

SOLUTIONS Relever les bas salaires est possible, a fait savoir la Confédération européenne des syndicats à l'occasion de la journée mondiale du travail décent du 7 octobre.

En Macédoine, des travailleurs fabriquant des chaussures pour des marques européennes gagnent 25 % du salaire minimum vital. En France, des camionneurs embauchés par des sociétés sous-traitantes basées en Europe de l'Est gagnent 40 % du salaire normalement appliqué à cette profession...

La CES dénonce le manque de contrôle de chaînes de production et d'approvisionnement de plus en plus complexes.

Rendre l'entreprise principale responsable

Elle a proposé une série de mesures à l'Union européenne et aux gouvernements nationaux, à l'occasion de la journée mondiale pour le travail décent du 7 octobre.

Il faut, estime la CES, une loi européenne « rendant le contractant principal responsable des salaires et des cotisations sociales



© HAMILTON / REA

Conditions de travail et salaires décents ont été au cœur des revendications de la CES au cours de la journée mondiale du travail décent, le 7 octobre 2016.

des sous-traitants (en cas de défaut de ceux-ci) ». La législation européenne sur la passation des marchés publics « doit exiger des organismes publics qu'ils respectent les conventions collectives et s'assurent que les entreprises auxquelles ils achètent des biens et services offrent

des conditions de travail et des salaires décents ». Enfin, il faut instaurer une « obligation pour les franchiseurs d'insister sur des conditions de travail et des salaires décents et pas seulement sur la qualité des biens et services ». ■

EVELYNE SALAMERO

Logistique : première victoire de FO chez ITM LAI

Le ministère du Travail a invalidé fin septembre, en appel, le licenciement de cinq anciens élus FO à la base ITM LAI (logistique du groupement des Mousquetaires) de Lectoure (Gers), pour non-respect des procédures. Ils ont deux mois pour demander leur réintégration dans l'entreprise. L'entrepôt avait fermé en octobre 2015 pour des motifs de compétitivité, entraînant 250 suppressions d'emplois. Le combat se poursuit aux prud'hommes. Onze salariés, accompagnés par FO, contestent le caractère économique de leur licenciement en l'absence de difficultés d'ITM LAI. Un premier jugement sera rendu le 8 décembre. ■ C. J.

Safran vend sa filiale spécialisée dans la biométrie

Le groupe Safran a annoncé le 29 septembre être entré en négociation exclusive avec le fonds de capital-investissement américain Advent International et sa filiale Oberthur Technologies. Au menu, la cession de sa filiale Safran Identité et Sécurité. Pourquoi se séparer d'une société qui réalise 1,9 milliard d'euros de chiffre d'affaires, soit 11 % de celui de Safran ? s'indigne FO qui souhaite le maintien de la société au sein du groupe. Pourquoi la vendre à un fonds de capital-investissement américain ? Mille six cents salariés sont dans l'expectative sur leurs futures conditions de travail et sur la pérennité de leur emploi. ■ N. D.



Ericka Bareigts, nouvelle ministre des Outre-mer depuis le 31 août 2016, a défendu le projet de loi de programmation sur l'égalité réelle outre-mer.

Sans argent, FO doute de la réduction des inégalités outre-mer

NIVEAU DE VIE Les députés ont achevé le 5 octobre l'examen initial du projet de loi sur l'égalité réelle outre-mer, visant à réduire les écarts de développement entre ces territoires et l'Hexagone. Ces propositions n'étant accompagnées d'aucune solution financière, FO craint des vœux pieux.

Soixante-dix ans après la loi de départementalisation outre-mer, l'existence d'une France à deux vitesses perdure. Dans les onze territoires ultramarins, la richesse par habitant demeure de 30 % à 73 % inférieure à celle de l'Hexagone, se nourrir coûte jusqu'à deux fois plus cher et le taux de chômage explose.

Le projet de loi de programmation relatif à l'égalité réelle outre-mer, dont l'examen en première lecture à l'Assemblée nationale s'est achevé le 5 octobre, vise à réduire ces écarts. À l'issue des débats, le texte compte dix articles. La principale mesure consiste, pour chaque collectivité ultramarine, à élaborer avec l'État un « plan de convergence » fixant un objectif de rattrapage sur une durée de dix à vingt ans, en fonction des réalités locales.

Renforcer les services publics

« Le gouvernement affiche des objectifs louables, mais sans moyens financiers pour les atteindre », déplore Éric Bellemare, secrétaire général de l'UD FO de Martinique. C'est notamment en raison du « manque d'éclairages sur les moyens financiers » que le groupe FO au CESE, saisi pour avis sur l'avant-projet de loi, s'était abstenu en juillet dernier. Il avait appelé en urgence à « la redéfinition de la politique et du soutien économique des Outre-mer », et au renforcement des services publics. Il dénonçait la réduction des aides à la continuité territoriale, une priorité pour FO, alors que de nouvelles exonérations de cotisations sociales étaient octroyées aux employeurs.

Le vote solennel du texte était prévu le 11 octobre. ■

CLARISSE JOSSELINE

Face à l'individualisation, FO COM prône le collectif

TABLE RONDE Quelque 300 employés et cadres d'Orange, adhérents FO mais aussi non-syndiqués, ont assisté à la table ronde sur « Le collectif dans l'organisation du travail », organisée le 7 octobre par la fédération FO COM.

Stéphane Richard, P-DG du groupe Orange, et Jérôme Barré, directeur des ressources humaines, ont expliqué vouloir préserver « l'humain » à l'heure où la digitalisation « est partout ». Le nouveau contrat social d'Orange s'intitule d'ailleurs « La promesse Orange : être un employeur digital et humain ». Au cœur de cette promesse : considérer que chaque salarié est « unique » et doit donc être traité de manière particulière.

Mais « dans un monde où les changements se font dans l'urgence, où il faut s'adapter au numérique, les droits collectifs doivent justement rester le socle sur lequel s'appuient les relations sociales au sein de l'entreprise », a défendu Martine Bayard, responsable FO pour le groupe Orange.

Individualisation contre-productive

Philippe Charry, secrétaire général de la fédération FO Com, a évoqué la question salariale. « On ne peut pas résoudre le problème du pouvoir d'achat par des

primes variables, ponctuelles, distribuées ici ou là », a-t-il souligné.

Jean-Claude Delgenes, du cabinet Technologia, a donné l'exemple d'une entreprise où le système de prime collective, à partager en parts égales en cas de bons résultats, a été transformé en système de primes indivi-

LES DROITS COLLECTIFS, SOCLE DES RELATIONS SOCIALES EN ENTREPRISE.

duelles, accordées en fonction du type de travail fourni. Résultat : le chef d'équipe raflait systématiquement la mise, ce qui a fini par démotiver le reste de l'équipe et faire baisser les résultats de l'entreprise.

Enfin, Danielle Linhart, sociologue et professeur émérite au CNRS, a rappelé comment, après 1968, le patronat a trouvé « une nouvelle manière de mettre en œuvre l'organisation taylorienne du travail : chaque salarié doit faire le meilleur usage de lui-même pour remplir les critères de rentabilité ». ■

EVELYNE SALAMERO

ZOOM

« Quel plus bel exemple que la Sécurité sociale ! »
« Quel plus bel exemple d'un droit collectif dont nous bénéficions tous individuellement que la Sécurité sociale ! », a lancé Pascal Pavageau, secrétaire confédéral FO, soulignant : « Chacun la finance selon ses moyens et en bénéficie selon ses besoins. » Prenant également l'exemple du CPA (Compte personnel d'activité), il a notamment déclaré : « Le CPA ne peut pas devenir le réceptacle de nouveaux droits individuels qui vont être le prétexte à dévitaliser les droits collectifs. »



EXCEPTÉ LE SEXISME, LES COMPORTEMENTS HOSTILES SONT SOUVENT ASSOCIÉS À UNE MAUVAISE ORGANISATION DU TRAVAIL.

Selon les résultats de l'enquête « Conditions de travail 2013 », sur la totalité des personnes interrogées, 8% de femmes déclarent avoir subi des actes sexistes contre 1% des hommes.

Le genre se révèle l'un des principaux facteurs de discrimination au travail

ENQUÊTE Plus d'un tiers des actifs occupés déclarent subir des comportements hostiles dans le cadre de leur travail. Les actifs salariés sont plus concernés que les autres : plus de deux fois plus. Les femmes doivent de surcroît faire face à des comportements sexistes.

Comportements méprisants, déni de reconnaissance du travail, atteintes dégradantes... Selon les résultats de l'enquête « Conditions de travail 2013 » publiés début septembre par le ministère du Travail, 35 % des actifs occupés (salariés ou pas) signalent avoir subi un comportement hostile dans l'exercice de leur activité professionnelle au cours des douze mois ayant précédé l'enquête. Les salariés sont de loin les plus touchés (37% contre 16 % pour les non-salariés), constate l'étude.

« Les comportements hostiles interviennent plus souvent dans des contextes où l'organisation du travail est vécue comme défectueuse et

favorise le sentiment de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité », indique la Dares, précisant : « Des tensions qui prennent l'apparence de conflits interpersonnels sont donc souvent associées à des phénomènes organisationnels, constat utile pour orienter les politiques de prévention de ces comportements hostiles. »

Mais si les hommes sont presque autant concernés que les femmes (33 % contre 36 %) par les comportements hostiles, en revanche, plus d'une femme sur cinq (22 %) pense avoir dû affronter ce type d'attitude à cause de son sexe, contre moins d'un homme sur vingt (4 %). Sur la totalité des personnes interrogées, ce sont 8 % de femmes qui déclarent avoir subi des actes sexistes, contre 1 % des hommes.

QUELQUES CLÉS

L'enquête « Conditions de travail 2013 » réalisée par la Dares, contrairement aux précédentes, contient des questions permettant de mesurer les comportements hostiles à dimension sexiste. Les enquêtes conditions de travail sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans.

Les actifs occupés « au sens du BIT » comprennent les salariés, mais aussi les personnes à leur compte, les employeurs ou aides bénévoles dans l'entreprise ou l'exploitation familiale.

Le genre se révèle ainsi l'un des principaux facteurs de discrimination, après la profession et l'âge, évoqués par les personnes victimes de comportements hostiles au travail.

Les salariées de l'industrie particulièrement concernées

Les femmes salariées de l'industrie, et plus généralement celles dont l'emploi est plus fréquemment et traditionnellement occupé par un homme, sont les plus frappées par cette discrimination sexiste. Ce sont les cadres et celles qui ont un enfant de moins de trois ans à charge qui en souffrent le plus.

« Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste », souligne la Dares, qui suggère : « Accroître la mixité des emplois pourrait donc contribuer à prévenir la survenue de ces comportements sexistes. »

Enfin, autre indication particulièrement significative : les femmes sont plus nombreuses à désigner le « déclassement » (« ma position professionnelle ne correspond pas à ma formation ») comme le fruit d'un comportement hostile. ■

EVELYNE SALAMERO

CE QUI CHANGE

Les aides personnalisées au logement (APL) ne sont plus, depuis le 1^{er} octobre, calculées en fonction des revenus des familles mais selon le patrimoine et seront diminuées si ce dernier dépasse 30000 euros.

Les tarifs réglementés du gaz hors taxes d'Engie ont baissé, au 1^{er} octobre, de 0,3% pour le gaz utilisé pour la cuisson, de 0,5% pour la cuisson et l'eau chaude et de 0,8% pour le chauffage.

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE

92 %

C'est le pourcentage de la population mondiale qui vit dans un air pollué ne respectant pas les normes de l'OMS, l'Organisation mondiale de la santé, selon un rapport publié le 27 septembre, qui estime que la mauvaise qualité de l'air extérieur cause quelque 3 millions de décès par an.

+ SUR LE SITE
**FORCE-
OUVRIERE.FR**

CSG
Le montant de la Contribution sociale généralisée est de **7,5% sur 98,25%** du salaire brut.

Tous les autres chiffres utiles sont consultables sur le site.

CONSOMMATION

Des allocations de plus en plus Net

Pratiquant parfois le « testing », le magazine *60 millions de consommateurs* avait ainsi déjà épingle, en 2014, des agents immobiliers enclins à la discrimination. Cette fois-ci, la cible est d'autant plus cruciale qu'il s'agit de trois organismes menant des missions de service public, Pôle emploi, les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses primaires d'Assurance maladie (CPAM). Le but : « vérifier s'ils savaient encore répondre au téléphone », via des « usagers cherchant à connaître les conditions d'obtention d'une aide financière précise à laquelle ils pouvaient prétendre ». Constat révélé dans le numéro d'octobre 2016 : en moyenne, plus de la moitié des personnes ayant appelé, après quelques minutes d'attente parfois facturées, se sont fait renvoyer sur le site Internet, même en ayant précisé ne pas disposer d'outil informatique adéquat et sans obtenir de réponses sur les renseignements demandés, en l'occurrence sur une prestation spécifique (l'allocation de logement social, l'allocation chômage et l'aide au paiement d'une complémentaire santé).

Accent africain à éviter

Le record de renvoi sur le Net appartient aux CAF : « Neuf fois sur dix, l'appelant a été plus ou moins rapidement orienté sur le site Web ». Alors que 21 % des Français ne

maîtrisent pas l'outil Internet, rappelle le magazine. Ce ne sont d'ailleurs pas ceux qui en ont le moins besoin. D'autre part, la fracture numérique n'a pas été vraiment réduite et nombre de portions du territoire ne sont desservies que difficilement. Les appels ont été passés par quatre profils d'usagers : « une personne malentendante, une autre avec un fort accent africain, une troisième n'ayant pas d'accès Internet chez elle, et un usager lambda ». Si à l'Assurance maladie,

21%
C'est le pourcentage de Français ne maîtrisant pas Internet, dont 11% de 18-65 ans qui sont illettrés.

le profil malentendant a bénéficié d'une attention particulière dans près d'un tiers des cas, à Pôle emploi le profil d'usager avec un accent africain atteint un taux record de 77 % d'insatisfaction. Et le magazine de conclure qu'« avec le tout-Internet, un Français sur cinq peut ainsi se retrouver exclu des aides sociales de base et risque de devoir renoncer à ses droits ». Morale : manque de personnel et Internet font des économies. ■

MICHEL POURCELOT

FOCUS

La dématérialisation de l'accès aux services publics

« La France est devenue en 2014 la première nation européenne en matière d'administration numérique », se targue le site Internet du gouvernement. Elle entend « simplifier encore davantage les démarches des particuliers et des entreprises », et « rendre les services publics plus efficaces et plus réactifs ».

Agenda

Mardi 18 octobre

LE BUDGET 2017 SOUS L'ŒIL DE LA COMMISSION

L'examen en première lecture du projet de loi de finances pour 2017 débute à l'Assemblée nationale. Fondé sur une hypothèse de croissance de 1,5% en 2016 et en 2017 et une réduction du déficit public à 3,3% cette année et 2,7% en 2017, il aura auparavant été présenté à la Commission européenne, la date limite étant fixée au 15 octobre pour les États membres de la zone euro. Celle-ci aura alors jusqu'au 30 octobre pour rendre son avis.

Jeudi 13 octobre
LES TPE TOUJOURS

Plusieurs actions consacrées aux élections TPE sont programmées dans les départements. Pascal Pavageau participera ainsi à plusieurs meetings de mobilisation des militants et adhérents, comme ce jeudi en Indre-et-Loire et le lendemain à Toulouse.

Vendredi 14 octobre

NORME INTERNATIONALE

Yves Veyrier prend part à un colloque du Conseil d'État intitulé « Le droit social et la norme internationale » : la fabrication de la

norme, son articulation avec les normes nationales, la réponse que ce droit apporte aux défis de flexibilité et de mobilité dans le contexte de la mondialisation.

Lundi 17 octobre

FORMATIONS UNIVERSITAIRES

Deux stages de formation syndicale débute à Bourg-la-Reine avec l'ISSST. L'un (secteur international de FO) porte sur la « Mondialisation, économies et institutions : politiques économiques et sociales en Europe » ; l'autre (secteur juridique) sur les « Actualité juridiques ».

LE CONFLIT

Ils revendiquent l'« égalité de traitement avec les métiers du commerce » : les logisticiens des entrepôts Leroy-Merlin demandent une revalorisation salariale pour un alignement des grilles de salaires internes avec le commerce, ainsi que l'octroi de la prime satisfaction clients dont ils sont exclus. Ces revendications sont portées par FO Leroy-Merlin depuis six ans. À Dourges (Pas-de-Calais) et à Valence (Drôme), ils ont débrayé à la veille de l'ouverture des négociations salariales annuelles.

LA MOBILISATION

Les unions régionales d'Île-de-France, dont l'URIF FO, et les organisations de jeunesse annoncent la tenue d'un « *grand meeting régional début novembre* » contre la loi Travail. Les URIF, qui vont « *renforcer leur plate-forme revendicative commune en s'appuyant notamment sur les conquêtes sociales de 1936 et 1945* », inviteront « *des responsables des organisations syndicales des villes capitales européennes* » qui partagent leurs orientations et positions.

LES VICTOIRES

Deux élections récentes et deux victoires. Avec 23,47% des suffrages, FO décroche la première place à la Région Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine (ACAL). « *Les militants FO ont parcouru plus de 4000 km pour rencontrer les agents* », indique la SPS FO. Chez Manitou, en Loire-Atlantique, FO conforte sa première place en obtenant 58,30% (+6%) des voix au 1^{er} collège lors des élections au CE et 69,57% des voix au 2^e collège, progressant de 44% à 47,5% sur l'ensemble du groupe.

Actualités des TPE

Forums, réunions, colloques, la plate-forme info-tpe.fr vous tient informé de la campagne FO pour l'élection TPE, qui se tiendra du 28 novembre au 12 décembre 2016 : www.info-tpe.fr

Congrès de l'UD de Lozère (48)

Le congrès de l'union départementale de Lozère s'est tenu le samedi 8 octobre à Mende.

Congrès de l'UD de Haute-Marne (52)

Le congrès de l'union départementale de Haute-Marne s'est tenu le mercredi 5 octobre à Orges.

Photographies de Force Ouvrière

Les photographies des conférences de presse, journées nationales et colloques qui se sont tenus au siège de la confédération sont disponibles sur le compte Flickr de FO : www.flickr.com/force-ouvriere

Analyse du secteur économique

Le numéro 121 d'InFOéco « *Conjoncture : ça ne va pas si bien que ça!* » est disponible dans son intégralité sur le site FO : www.force-ouvriere.fr/pascal-pavageau

La lettre électronique @actualités Europe – International

Une newsletter pour suivre les actualités et les analyses du secteur Europe – International de FO. Pour la recevoir, abonnez-vous : www.force-ouvriere.fr/newsletters

Il forme les militants au combat syndical

PORTRAIT Ouvrier d'État, responsable FO pour les bases de Défense des Pays de la Loire, Tony Froger est le formateur syndical de la Fédération FO de la Défense. À 55 ans, il apporte aux militants les outils qui leur permettront de porter leurs revendications.

Sa valise est toujours prête. Depuis 2011, Tony Froger est le monsieur formation de la Fédération FO de la Défense (FEDIASA FO), première organisation du ministère. Il se déplace dans toute la France pour apporter aux militants FO, personnels civils de la Défense (fonctionnaires, ouvriers d'État...), les connaissances syndicales « *qui leur permettront d'être plus forts face à l'administration* ». Ces formations, créées en 2008, « *resserrent les liens entre les personnels et leur permettent de comprendre les revendications d'autres collègues au statut différent* ».

550 adhérents formés en quatre ans

Du stage fédéral aux formations sur les commissions d'avancement des ouvriers d'État ou encore sur les commissions paritaires des fonctionnaires, Tony – ouvrier



© VALÉRIE FORGERONT

97%
C'est le taux de satisfaction des militants à l'issue des formations.

d'État depuis l'âge de 19 ans et logisticien au 2^e RMAT (régiment du matériel) du Mans – a déjà formé plus de 550 adhérents FO. À l'issue de ces formations, certains s'investissent davantage dans le travail syndical. Pour Tony Froger, militant FO de longue date « *parce que l'organisation affirme ses valeurs d'indépendance* », c'est une fierté légitime. En effet, il a dû acquérir la maîtrise de certaines spécificités du droit syndical à la Défense. « *Un gros investissement personnel ! J'ai dû m'imprégner, par exemple, de la réglementation propre aux fonctionnaires.* » La reconnaissance de son travail est au rendez-vous. Le taux de satisfaction des militants atteint 97%. 

VALÉRIE FORGERONT



Hebdomadaire de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé pendant la guerre sous le titre *Résistance Ouvrière*.

141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55

Mél. : fohebd@force-ouvriere-hebdo.fr

Directeur de la publication : J.C. Maillay

Secrétaire confédéral chargé de la presse : Y. Veyrier

Rédacteur en chef : D. Rousset

Révision : M.P. Hamon

Abonnements : 01 40 52 82 33

Création graphique et réalisation :

Rampazzo & Associés (blog.rampazzo.com)

Imprimé par RPN, Livry-Gargan

Commission paritaire : 0916 S 05818

ISSN 9065-5518 Dépôt légal octobre 2016

Ont contribué à ce numéro : F. Blanc, N. Djabali, V. Forgeront, C. Josselin, F. Lambert, M. Lapprand, M. Pourcelot, E. Salamero.