

Avec le tandem **Maria Fouché** et **Dalila Gaci**, élues FO au Monoprix de la rue du Faubourg-du-Temple à Paris, le syndicat a raflé tous les sièges aux dernières élections. **P. 8**



LOI TRAVAIL : LA QPC DÉPOSÉE PAR FO JUGÉE RECEVABLE PAR LE CONSEIL D'ÉTAT

P. 4

TÉLÉTRAVAIL : OBTENIR DE NOUVEAUX DROITS EST UNE NÉCESSITÉ

P. 5

FO HEBDO
N° 3246

Du 21 au 27
juin 2017

Plus d'infos sur
www.force-ouvriere.fr

Comment Sanofi classe illégalement ses cadres

ÉVÉNEMENT P. 2-3

ÉVALUATION Ils sont répartis dans des catégories et en fonction de quotas établis secrètement par la hiérarchie.

DARWIN Pour FO, les 10 % jugés les moins performants sont mis sous pression et risquent de perdre leur emploi.

ÉTHIQUE Des cadres supérieurs ont agi en lanceurs d'alerte, tandis que la direction minimise les faits.



La Confédération européenne des syndicats lance une campagne pour l'augmentation générale des salaires

Éditorial

par Jean-Claude Mailly

Les syndicats membres de la Confédération européenne des syndicats ont lancé une campagne, dans chaque pays, pour

l'augmentation générale des salaires. Force Ouvrière s'inscrit, bien entendu, dans cette revendication.

Le fait qu'elle soit concomitante dans tous les pays est une nouveauté appréciable car elle s'inscrit de manière solidaire, à rebours

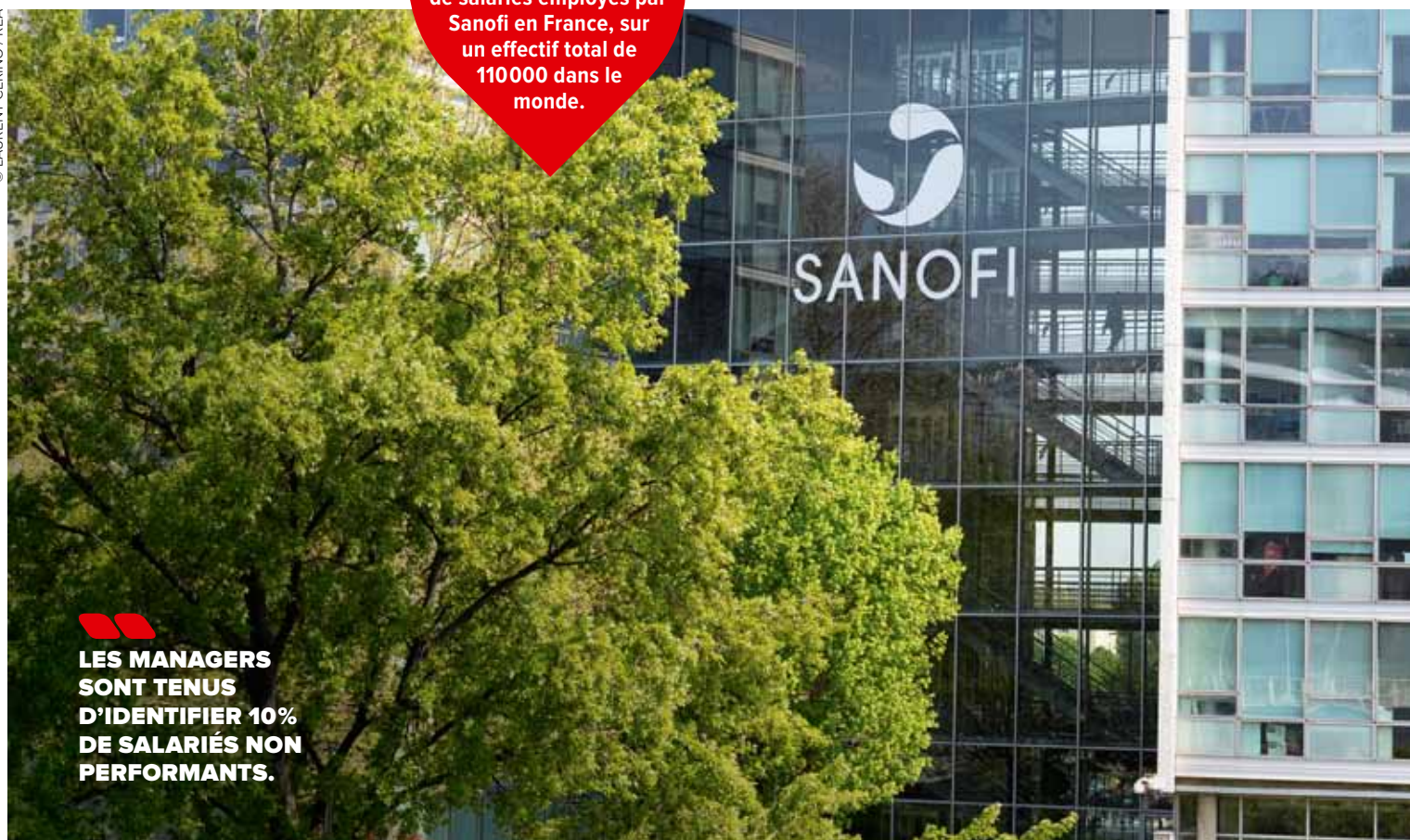
des logiques d'austérité et de dumping social. Nous n'oublions pas qu'au moment où les entreprises du CAC 40 en France explosent leurs bénéfices, il n'est que justice que les salariés, cadres et non-cadres, réclament leur dû et leur part. C'est une question de dignité sociale et d'efficacité économique.

Suite page 3

25400

C'est environ le nombre de salariés employés par Sanofi en France, sur un effectif total de 110000 dans le monde.

© LAURENT CERINO / REA



LES MANAGERS SONT TENUS D'IDENTIFIER 10% DE SALARIÉS NON PERFORMANTS.

Le groupe pharmaceutique **Sanofi** est suspecté par FO de recourir à des méthodes de management peu orthodoxes pour se séparer plus facilement de certains

FO Sanofi dénonce un système d'évaluation illégale des cadres

MANAGEMENT Le géant pharmaceutique aurait mis en place un processus de « ranking forcé ». Ce système de classement, avec des quotas préétablis de salariés non performants, est illicite. L'affaire a été révélée le 9 juin sur France Inter.

En matière de management, Sanofi Aventis Groupe (SAG), qui regroupe les fonctions support de la troisième entreprise du CAC 40, utiliserait-elle des méthodes illégales ? C'est ce qu'affirme le syndicat FO Cadres. Selon une enquête menée pendant plusieurs mois par France Inter, la hiérarchie aurait obligé des managers à recourir au « ranking forcé ». Cette pratique, venue des

États-Unis et condamnée en France par un arrêt de la Cour de cassation en 2013, consiste à évaluer les salariés et à les classer en trois catégories, selon des quotas préétablis par la hiérarchie : 20 % qui dépassent les objectifs, 70 % qui les atteignent et surtout 10 % qui restent en deçà. En théorie, ces derniers bénéficient d'un plan d'accompagnement. Dans les faits, ils risquent plutôt d'être poussés vers la sortie.

Des consignes désormais orales, pour plus de discrétion

Tout a commencé en novembre 2015. « Dans un mail, Erik Verrijssen, le directeur du département informatique monde de Sanofi, demande à ses collaborateurs directs d'identifier 10 % de salariés non performants », témoigne Benoît*, cadre supérieur. La consigne fuite. « Des cadres sont venus nous alerter et nous avons interpellé la direction générale en

comité d'établissement, explique Pascal Lopez, délégué central FO chez SAG. Elle a affirmé qu'il s'agissait d'une initiative personnelle et qu'il n'y avait pas de ranking forcé. » Dans le viseur, Erik Verrijssen, fraîchement arrivé chez Sanofi après sept ans passés chez Coca-Cola.

Officiellement, la direction met fin à cette politique des quotas. Mais selon France Inter, « le système serait remis au goût du jour l'année suivante, fin 2016 début 2017, avec le soutien actif de la direction des ressources humaines ». Selon Alexandre*, les managers qui ne respecteraient pas une fourchette de 5 % à 10 % de salariés non performants auraient à se justifier devant la DRH et leurs supérieurs.

Dans un guide d'évaluation rédigé en décembre 2016 pour les managers, la direction des ressources humaines réaffirme que les quotas n'existent pas, tout en indiquant comme « acceptable »



de ses salariés.

ÉCLAIRAGE

Un champion des profits et des licenciements

En 2016, Sanofi a enregistré un bénéfice net de 4,7 milliards d'euros, en hausse de 9,8 %. Il a reversé 6,66 milliards d'euros aux actionnaires, dont 3,79 milliards de dividendes. En un an, le groupe a aussi réalisé environ 650 millions d'euros d'économies sur les coûts. Il vise 1,3 milliard d'économies en 2017 et 1,5 milliard d'ici à 2018. Pour y parvenir, 20 % des emplois dans les divisions américaines du traitement des diabètes et des maladies cardiovasculaires vont notamment être supprimés. En France, un plan de 600 départs volontaires court jusqu'en décembre 2017. C'est le sixième plan social dans l'Hexagone en quinze ans.

un taux de 10 % de collaborateurs non performants.

Les consignes seraient désormais orales, pour plus de discrétion. Le quota de « mauvais » exigé par Erik Verrijssen aurait varié de 10 % puis 15 % et enfin 7 %. « Mais la logique reste la même », poursuit Pascal Lopez.

Un plan social à moindre coût

Les évaluateurs hors des clous sont tenus de revoir leur copie, en sous-évaluant des salariés performants si nécessaire. « Le boss dit à ses managers : n'hésitez pas à taper dans les salariés les plus récalcitrants au changement, quitte à cibler des experts de valeur », témoigne Benoît*. Lui-même a été contraint de déclasser des collaborateurs « qui ne le méritaient

pas », et pour cela de « trouver des prétextes idiots et tendancieux, par exemple sur leur résistance au changement ». Certains managers le vivent très mal. L'un d'entre eux a même proposé d'être mal noté à la place de son collaborateur, ce qui lui a été refusé.

Pour Pascal Lopez, ce ranking forcé ouvre la porte à la mise en place d'un plan social officieux, en complément d'un plan de 600 départs volontaires qui court jusqu'à fin 2017 en France. Dans un mail daté de juin 2016, Erik Verrijssen écrivait : « Tous ces gens médiocres doivent recevoir un SÉRIEUX avertissement de votre part et de celle de leur manager direct [...]. Et ceux qui n'ont pas été performants pendant deux années consécutives ne devraient plus être avec nous. » « Certains partent d'eux-mêmes

dès la première mauvaise évaluation », poursuit Pascal Lopez. Selon lui, le « ranking forcé » permettrait aussi de faire partir des salariés qui n'ont pas le profil pour entrer dans le plan de départs volontaires, soit la tranche des 45-57 ans.

FO n'exclut pas de saisir la justice

Le contexte est lourd. En février dernier, le délégué central FO avait découvert une « liste noire » de deux cents personnes à licencier dans les fonctions informatiques, dont soixante-seize en France. Interpellée, la direction s'est engagée à la détruire. Il évoque aussi la volonté actuelle de la direction de supprimer des postes en interne et de développer la sous-traitance.

Après la parution de l'enquête, l'entreprise a transmis le 9 juin à l'AFP une « mise au point ». Le groupe y affirme n'avoir « jamais pratiqué le ranking forcé ». « Si des dérives ont pu être observées, il s'agit d'initiatives individuelles contraires à nos valeurs et d'exception, qui appellent toute notre vigilance », y est-il précisé.

Pascal Lopez, qui assure détenir des « preuves formelles », espère toujours trouver une solution amiable pour faire reconnaître et cesser le « ranking forcé ». « Entre le 10 février et le 23 mai, nous avons interpellé dix-huit fois la direction sur le sujet », explique-t-il. Dans le cas contraire, il n'exclut pas de saisir la justice. « Nous avons débusqué cette problématique chez SAG, mais nous avons toutes les raisons de penser qu'elle concerne aussi d'autres entités du groupe », affirme-t-il. ■

CLARISSE JOSSELIN

* Tous les prénoms ont été modifiés.

La Confédération européenne des syndicats lance une campagne pour l'augmentation générale des salaires

Et cela vaut pour le public comme pour le privé. Il faut noter que le processus de financiarisation de l'économie depuis les années 1980 a conduit à prélever de plus en plus pour les dividendes, au détriment des salaires et des investissements. Et quand cela commence à se redresser timidement pour les salaires, ce n'est pas au détriment des dividendes mais de l'investissement. De fait, ce mouvement généralisé de financiarisation agit comme un prélèvement ou une captation, sur les salaires comme sur les recettes publiques.

Redresser la barre est donc une ardente obligation, en particulier en Europe. Diminuer la rente financière au profit des investissements publics et privés et au profit des salaires, tel est l'objectif. Les syndicats en Europe, syndicats de la feuille de paye ! Cela n'est pas fait pour nous déplaire, loin s'en faut, car cela répond non seulement à une revendication et à une attente mais aussi à l'un des rôles essentiels du syndicat. ■

JEAN-CLAUDE MAILLY,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
@jcmailly sur Twitter



En bref

ÉNERGIE

Défense du statut : la mobilisation a payé

Après que FO, la CGC, la CGT et l'UNSA ont appelé à une grève pour le 22 juin contre la volonté du patronat des Industries électriques et gazières de « profiter des ordonnances (sur le Code du travail) pour modifier les règles statutaires », les employeurs ont indiqué qu'ils y renonçaient et le Premier ministre a confirmé qu'il ne modifiera pas le statut des IEG dans le projet de loi Travail.

LICENCIEMENTS

50 collaborateurs parlementaires aux prud'hommes

Près de 1400 assistants parlementaires vont perdre leur emploi après le bouleversement politique occasionné par les législatives. Une cinquantaine d'entre eux ont décidé de saisir les prud'hommes, pour que leur licenciement pour motif personnel soit requalifié en licenciement économique. Une revendication portée par FO qui, depuis des années, agit pour l'obtention d'un vrai statut pour ces salariés.

MAINE-ET-LOIRE

Manifestation pour la protection de l'enfance

Plus de 2000 personnes ont manifesté le 12 juin à Angers, à l'appel de FO, de la CGT, de la CGC et de SUD, contre le projet de réorganisation de la protection de l'enfance du Maine-et-Loire, pour des raisons budgétaires. Trois cent cinquante emplois sont menacés. Plusieurs délégations sont venues de toute la France, car il s'agit d'« une préfiguration de ce qui risque de se passer au niveau national ».

La loi El Khomri, c'est loin d'être fini

RECOURS Le Conseil d'État a jugé recevable une question prioritaire de constitutionnalité déposée par FO et qui concerne des dispositions de la loi Travail.



La QPC déposée par FO au Conseil d'État au sujet de certaines dispositions de la loi Travail porte sur une rupture d'égalité entre les travailleurs.

Oui, la question mérite d'être posée, a conclu le Conseil d'État après avoir examiné le recours de FO. Une QPC sera donc transmise au Conseil constitutionnel.

En effet, l'article 8 de la loi El Khomri prévoit que l'employeur peut décider unilatéralement une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail. Mais la règle change selon

la taille de l'entreprise : le nombre de semaines est limité à neuf pour les entreprises de moins de 50 salariés et à quatre pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Rupture d'égalité

Également contestée par FO, la disposition qui prévoit que la rémunération des temps de restauration et de pause, ainsi que les contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage relèvent du contrat de travail ou de la décision de l'employeur. FO conteste en outre que les contreparties en cas de déplacement professionnel soient définies par l'employeur.

Tous ces points, plaide FO, provoquent une rupture d'égalité de traitement entre les salariés selon les entreprises où ils travaillent et sont contraires au principe constitutionnel d'égalité.

Le Conseil constitutionnel dispose de trois mois au maximum pour rendre sa décision. ■

NADIA DJABALI

Sénat : le droit syndical revu et corrigé

Le 26 juin auront lieu les élections professionnelles au Sénat. Une première à laquelle participera le Syndicat national FO des personnels du Sénat (le SyNaPeS FO) créé en décembre dernier. Pour les 1160 fonctionnaires et contractuels de droit public, ce rendez-vous peut sembler une bouffée d'oxygène alors que le Sénat a sa propre idée des droits syndicaux (temps syndical réduit, pas de locaux...). Alors que les syndicats combattent ces pratiques, ils trouvent sur leur route des associations corporatistes internes dont l'influence semble entretenue par la Haute assemblée pour « diluer la force des syndicats », s'irrite FO. ■

V. F.

ONF : les syndicats pointent un management désastreux

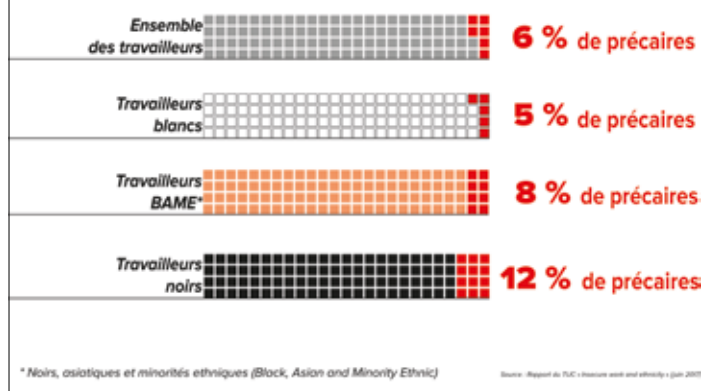
Rien ne va plus entre la direction de l'ONF et les personnels (9000 dont 6000 fonctionnaires).

Depuis un an ils alertent leurs ministères de tutelle sur « le malaise » qui règne en interne. Cela sur fond de suppressions d'emplois (25 % des effectifs perdus en dix ans) et de réforme des services, censés s'adapter aux restructurations des implantations, lesquelles sont calquées sur le nouveau découpage territorial. Les syndicats, dont FO, pointent les agissements de la direction générale qui manage par la peur, ignore la concertation, fait fi des instances des salariés et s'affranchit des règles de la fonction publique ou du Code du travail. ■

V. F.

© F. BLANC

Royaume-Uni : 3,2 millions de personnes touchées par le travail précaire en 2016



Royaume-Uni : forte discrimination sur le marché du travail

RACISME Les travailleurs britanniques noirs, asiatiques et appartenant à une minorité ethnique sont un tiers de plus que les autres à être concernés par la précarité, alerte la confédération syndicale TUC.

La précarité s'est aggravée pour l'ensemble des travailleurs du Royaume-Uni ces sept dernières années. Elle en concernait 3,2 millions en 2016, soit 11 % de plus en moyenne qu'en 2011. Ils sont embauchés en contrats temporaires ou zéro heure, ou ils sont travailleurs indépendants et gagnent très peu, c'est-à-dire moins que le salaire minimum national.

Les plus touchés sont les travailleurs appartenant à la population dite BAME (Black, Asian, Minority Ethnic) : on en compte un tiers de plus que parmi les travailleurs blancs.

Un sur treize est employé en contrat temporaire ou en contrat zéro heure – la proportion grimpe à un sur huit pour les salariés noirs – contre un travailleur blanc sur vingt, selon un rapport publié le 2 juin par la confédération syndicale britannique TUC.

Une stratégie nationale contre le racisme à l'embauche

Face à un chômage qui concerne aussi davantage les minorités, avec un taux d'emploi de 64,2 % seulement contre 76,1 % pour les salariés blancs, l'auto-entrepreneuriat se développe beaucoup parmi ces travailleurs, en particulier parmi les Pakistanais, qui représentent 23,4 % du travail indépendant, et les Bangladais (20,3 %).

Le TUC se prononce pour « une réelle stratégie nationale pour affronter le racisme sur le marché du travail ».

L'organisation syndicale revendique notamment l'abrogation des contrats zéro heure, la garantie d'une égalité de traitement entre les intérimaires et les salariés permanents, et la publication par les employeurs de statistiques annuelles sur la composition ethnique de leurs effectifs, intégrant les flux de recrutement et les salaires. ■

EVELYNE SALAMERO

De nouveaux droits pour les télétravailleurs : une nécessité

EMPLOI La négociation interprofessionnelle sur le télétravail, voulue par FO après une phase de concertation, n'aura pas lieu. La confédération va adresser un guide pratique à ses représentants, recensant ses principales revendications.

La concertation des interlocuteurs sociaux sur le télétravail, entamée en février, a abouti le 7 juin à un rapport validé par les huit organisations syndicales et patronales représentatives, dont Force Ouvrière. Le document, remis à la ministre du Travail, contient des constats et des recommandations visant à actualiser le cadre du télétravail, planté en 2005 par un accord interprofessionnel qui a servi de base à la loi de 2012.

70% des télétravailleurs ont une pratique non encadrée

« Le document a le mérite d'exister mais il reste insuffisant, notamment dans la nécessité d'affirmer de nouveaux droits, alors que 70 % des salariés qui pratiquent le télétravail le font de manière informelle », explique Pascal Pavageau, secrétaire confédéral FO. Pour le responsable FO, « il serait regrettable que le gouvernement prenne cet

été, en urgence, deux ou trois mesures par ordonnance ». Pour FO, le sujet méritait une négociation interprofessionnelle « pour répondre à l'intégralité des nouveaux enjeux, par exemple sur le droit à la déconnexion ». Mais la position n'a pas rencontré un écho suffisamment favorable parmi les interlocuteurs sociaux. FO va publier un guide pratique pour accompagner ses représentants dans les négociations qui pourraient se tenir dans les entreprises. Elle y rappellera ses revendications. Parmi celles-ci, la formalisation du télétravail par un accord d'entreprise, la nécessité d'un avenant au contrat de travail pour préciser les modalités du télétravail, la limitation du télétravail à 50 % de la semaine pour éviter l'isolement du salarié, ou encore le maintien de tous les avantages collectifs, dont les titres-restaurant. Et avant tout, le principe du volontariat doit être respecté, rappelle FO. ■

FRANÇOISE LAMBERT

REPÈRES

Télétravail : que des avantages ?

65% des personnes employées dans un bureau en France sont intéressées par le télétravail – dont 24% déclarent le pratiquer déjà – y voyant des avantages, notamment pour leur bien-être (étude IPSOS 2016). Un rapport conjoint de l'OIT et de l'UE rappelle lui les dangers pour la santé du télétravail : 42% des salariés qui travaillent en permanence à domicile et 42% des télétravailleurs très mobiles déclarent ainsi souffrir de problèmes de sommeil, contre 29% chez ceux qui travaillent au bureau.



L'euro responsable d'une flambée des prix? Non répond l'Insee

INFLATION Contrairement au ressenti des Français, le passage à l'euro n'a eu qu'un impact modéré sur la hausse des prix.

La rupture est consommée entre la réalité statistique et le ressenti des Français. Alors que nombre d'entre eux sont convaincus du contraire, l'Insee démontre que les prix à la consommation n'ont pas explosé après l'introduction de l'euro en 2002. Ils ont certes augmenté entre 2002 et 2016, mais beaucoup moins que durant les quinze années qui ont précédé l'apparition de la monnaie unique dans les porte-monnaie.

Depuis 2002, les prix à la consommation ont augmenté de 1,4 % en moyenne par an. Ce qui est bien moins que les 10,1 % entre 1950 et 1980, et les 2,4 % annuels enregistrés entre 1986 et 2001.

Alors pourquoi les Français ne sont-ils pas en phase avec la réalité des prix? Prudent, l'Insee avance plusieurs pistes. Tout d'abord, l'attention des ménages serait plus captée par les prix en hausse que par ceux qui baissent, avec un impact psychologique plus important

LE CONSOMMATEUR EST PLUS SENSIBLE AUX HAUSSES DU PRIX DU PAIN QU'AUX BAISSSES DE L'ÉLECTROMÉNAGER.

ZOOM

Et le pouvoir d'achat?

Pour comprendre ce sentiment de vie chère, il faut également rapprocher l'évolution des prix de celle du pouvoir d'achat. Ce dernier dépend de l'évolution des revenus qui, eux, ont été très malmenés depuis la crise de 2008. Comme le démontre une autre étude de l'Insee, publiée en janvier 2017, qui place le salaire moyen annuel de 2014 à 20670 euros. Un salaire moyen en baisse depuis 2009, qui lui aussi cache de très grandes disparités : les cadres sont quasiment payés deux fois plus que la moyenne nationale, soit environ 40282 euros par an. En dessous de la moyenne nationale, les employés, dont le salaire annuel moyen est de 13748 euros, et les ouvriers, à 15111 euros. Des catégories sociales plus sensibles aux augmentations des prix.

Les prix à la consommation ont en moyenne peu augmenté entre 2002 et 2016, mais certains produits du quotidien ont enregistré des hausses significatives.

lorsque la hausse des prix concerne un produit de consommation courante. « Le consommateur est plus sensible aux hausses du prix du pain qu'aux baisses de l'électroménager », explique l'Insee.

Le dernier prix connu en franc

Ensuite, les Français n'auraient pas fait table rase du passé et auraient gardé en mémoire la hausse des prix ayant eu lieu juste avant l'introduction de l'euro, lorsque les enseignes ont réadapté les « arrondis » et les nouvelles grilles tarifaires psychologiques en euro (les prix à 9,90 euros...).

Enfin, les ménages auraient tendance à se souvenir du dernier prix connu en franc. « Ainsi pour la baguette, par exemple, ils auraient tendance à comparer son prix actuel (0,87 centimes en moyenne) à son dernier prix de 2001, soit un peu plus de 4,30 francs en moyenne (0,66 euro). » D'où l'impression d'une hausse importante, alors que cette augmentation se situe dans la moyenne des années 1990.

D'autres éléments pourraient toutefois expliquer cet écart entre la perception des Français et les mesures de l'Insee. Notamment l'utilisation des moyennes, une méthode qui lisse de fortes disparités. Ainsi, parmi les plus fortes hausses de prix entre 2014 et 2015 on trouve des produits et services qui touchent au quotidien : les services postaux (+8,9%), les parkings (+7,1%), les légumes frais (+6,8%), l'électricité (+4,8%), les fruits frais (+4,8%), les journaux (+3,8%), le chauffage urbain (+3,3%), la complémentaire santé (+3,2%) et les billets de train (+3,1%). **NADIA DJABALI**

CE QUI CHANGE

Les tarifs réglementés de vente de gaz hors taxes d'Engie (ex-GDF Suez) n'ont pas augmenté au 1^{er} juin par rapport au mois de mai 2017.

Lors de la délivrance d'une assignation destinée à obtenir une expulsion locative, l'huissier doit, depuis le 1^{er} juin, remettre au locataire concerné un document d'information, en même temps que sa convocation au tribunal d'instance, afin de le sensibiliser à l'importance de se présenter à l'audience.

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE

1600€

C'est la somme moyenne dépensée par les Français pour se chauffer en 2016, selon le site spécialisé Quelle énergie. Elle est de 1736 euros pour ceux qui utilisent l'électricité, soit 38%, les plus nombreux, à raison de 15,9 euros par an pour chauffer 1 m², soit bien plus que le fioul ou le gaz malgré son augmentation importante sur les dix dernières années.

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

L'INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS a atteint 125,90 au premier trimestre 2017, soit +0,51% sur un an.

Tous les autres chiffres utiles sont consultables sur le site.

CONSOMMATION

Arnaques téléphoniques : vous avez gagné? Ne rappelez pas...

Le téléphone est roi et les escrocs en profitent. Les arnaques se multiplient : non seulement celles aux numéros surtaxés, mais aussi celles visant à soutirer des informations précieuses.

C'est l'hôpital, l'Urssaf, la Sécu ou un cadeau tombé du ciel... Cela peut être inquiétant ou aguichant. Ne rappelez pas, ou plutôt méfiez-vous, surtout si vous avez peu de raisons de recevoir un tel coup de fil (même chose avec les SMS incitant à appeler). Vérifiez sur le Net à quoi correspond le numéro. Soit c'est un numéro surtaxé, et l'on va faire en sorte que vous restiez le plus longtemps possible en ligne (« *je vous entends très mal* »...), soit (et c'est pire) votre interlocuteur va tenter de vous soutirer des informations qui vont lui rapporter ou susceptibles d'être monnayées. Un phénomène qui augmente selon l'Office central de lutte contre la crimi-

nalité liée aux technologies de l'information et de la communication (OCLCTIC), service de police chargé des investigations sur les numéros surtaxés, qui a reçu plus de 2500 signalements d'arnaques entre janvier et juin 2016, et identifié quelque 17000 victimes.

L'arnaqueur sonne toujours deux fois

En vogue depuis quelques années, le « ping all » consiste à faire appeler un numéro dont la sonnerie semble durer longtemps mais qui en fait provient d'un répondeur tournant en boucle sur une ligne surtaxée. Il y a encore peu, les numéros suspects commençaient sou-

vent par 0899, 0897 ou 1020, mais dorénavant leurs deux premiers chiffres peuvent être ceux d'une ligne fixe ou un 06, des usurpations désormais possibles et appelées « spoofing téléphonique », technique parfois utilisée pour des blagues en radio et télévision. Conscients qu'un appel silencieux induit la méfiance, les arnaqueurs ont amélioré leur technique en utilisant une voix, féminine souvent, qui évoque un rendez-vous, même médical. Un premier appel est émis, qui s'interrompt rapidement au beau milieu de la sonnerie si personne ne répond. Suit généralement un second appel. Plutôt que de rappeler, il est plus sage d'aller se renseigner sur le Net en « googlelisant » le numéro inconnu pour voir s'il n'a pas été signalé. ■

MICHEL POURCELOT

20%
C'est environ la proportion de personnes qui se font piéger par les numéros surtaxés selon l'OCLCTIC, chargé de lutter contre cette pratique.

FOCUS

Pratiques téléphoniques « trompeuses et agressives » : le tarif À la suite d'une enquête lancée en 2013 par la DGCCRF, la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, deux sociétés ont été condamnées en 2016 à des amendes allant de 300000 à 500000 euros, le gérant écopant de 250000 euros plus deux ans de prison avec sursis.

Agenda

Jeudi 22 juin

LE TRAVAIL, DANS TOUS SES ÉTATS

La confédération organise un colloque consacré aux évolutions du travail. Il sera animé par Emmanuelle Souffi, journaliste spécialisée sur les questions sociales. Trois tables rondes sont prévues, y interviendront des experts pluridisciplinaires : « Le travail dans une économie mondialisée et financiarisée », « Le travail soumis aux évolutions technologiques », et « Travail sous l'emprise du management moderne ». Jean-Claude Mailly interviendra en clôture.

Vendredi 23 juin
DIALOGUE SOCIAL

Pascal Pavageau participe à une table ronde sur « Les défis du nouveau gouvernement pour restaurer le dialogue social ». Elle sera animée par Mickaël Hoffmann-Hervé, président du cabinet HR Consultancy Partners.

Lundi 26 juin
FORMATION SYNDICALE

Un stage, organisé sous la responsabilité du secteur juridique, en collaboration avec l'IST de Strasbourg, est consacré aux « Défenseurs syndicaux devant les prud'hommes » (jusqu'au 30 juin).

Mardi 27 juin
AVIS DU CESE

Deux projets d'avis sont débattus au Cese : « Refonder l'Union en mettant la société civile au cœur du projet européen » (le 27 juin), « Combattre l'isolement social pour plus de cohésion et de fraternité » (le 28 juin).

FORMATION PROFESSIONNELLE

Michel Beaugas anime une réunion d'information des administrateurs FO à l'OPCALIA (organisme paritaire agréé par l'État pour collecter les cotisations annuelles des entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés).

L'ÉLECTION

Les récentes élections qui ont eu lieu à l'Afasec (Association de formation et d'actions sociales des écuries de courses) ont confirmé la bonne santé du syndicat FO. Avec 27% aux élections CE et DP, FO est la deuxième organisation syndicale, directement derrière la CGC. La CGT et la CFDT ne sont plus représentatives. L'Afasec compte 293 salariés sur quinze sites en France, 700 élèves en formation continue, un service social qui accompagne au quotidien 4000 salariés et une entreprise adaptée, EPONA.

L'ACCORD

Dans la restauration rapide, le syndicat patronal (SNARR) et les syndicats FO, CFDT, CFTC et CGC ont signé le 22 mars 2017 un avenant à la convention collective du secteur, qui concerne plus de 100000 salariés. Le texte revalorise les salaires minimaux de 1,3% en moyenne et réduit de 12 à 10 mois l'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier des jours fériés. Ces deux dispositions sont respectivement applicables depuis le 1^{er} avril 2017 et depuis le 1^{er} mai 2017.

LE DÉSACCORD

FO et cinq autres syndicats s'opposent à l'inscription automatique des infirmier(e)s à l'Ordre infirmier, sollicitée par ce dernier auprès du Conseil d'État. Elle « *n'a d'autre intérêt que de permettre à l'Ordre infirmier de contraindre l'immense majorité des infirmiers récalcitrants [...] à payer pour avoir le droit de travailler* ». Les six syndicats demandent à la ministre de la Santé Agnès Buzin d'abroger par une loi l'Ordre infirmier, instance qu'ils jugent « *illégitime* » pour les infirmiers salariés.

Congrès de l'UD FO du Gers (32)

Le congrès de l'union départementale Force Ouvrière du Gers s'est tenu le vendredi 9 juin à Marsan, sous la présidence de Patrick Privat, trésorier confédéral.

Votre hebdomadaire au format PDF

FO Hebdo est disponible en version électronique pour les adhérents. Il leur suffit de s'inscrire sur www.e-fo.fr, l'espace militant de Force Ouvrière.

Les stages du CFMS 2017

Le Centre de formation de militants syndicalistes Force Ouvrière organise, pour 2017, des sessions « Rôle et fonctionnement du CHSCT 2^e niveau », et « Rôle et fonctionnement du comité d'entreprise 2^e niveau », qui se dérouleront à la confédération :

- du 26 au 30 juin : « Rôle et fonctionnement du comité d'entreprise 2^e niveau » ;
 - du 11 au 15 septembre : « Rôle et fonctionnement du CHSCT 2^e niveau » ;
 - du 13 au 17 novembre : « Rôle et fonctionnement du CHSCT 2^e niveau » ;
 - Du 27 novembre au 1^{er} décembre : « Rôle et fonctionnement du comité d'entreprise 2^e niveau ».
- Ces stages sont réservés aux adhérents, inscription auprès de votre union départementale. Pour tout renseignement, contactez Odile Roubertie au CFMS : oroubertie@force-ouvriere.fr

Tenir tête pour défendre les salariés

PORTRAIT Maria Fouché, 55 ans, et Dalila Gaci, 48 ans, sont élues au supermarché Monoprix de la rue du Faubourg-du-Temple, dans le nord-est de Paris. Avec 48 voix sur 69, l'équipe FO a raflé tous les sièges lors des dernières élections en mars.

On les surnomme « *les jumelles* ». Toutes deux travaillent à la mise en rayon de la crèmerie. C'est ensemble aussi qu'elles se battent pour les droits des salariés. L'impulsion est venue de Maria, embauchée depuis trente-trois ans dans le magasin et négociatrice dans l'âme. Très rapidement elle s'est présentée aux élections CE, sans étiquette. « *Je souhaitais savoir ce qui se passait dans l'entreprise, avoir un contrôle*, explique-t-elle. *Mais je ne voulais pas en faire plus, j'étais seule avec deux enfants.* »

Ses garçons grandissant, elle décide de s'investir davantage et adhère à FO. Elle embarque sa collègue Dalila dans l'aventure. C'était il y a huit ans. Depuis, l'équipe, composée aussi d'Éric, s'impose dans toutes les élections. Maria est élue DP et CE, Dalila siège au CHSCT.



© C. JOSSELIN

48

C'est le nombre de voix obtenues par le syndicat FO du Monoprix Faubourg-du-Temple aux dernières élections, en mars 2017.

Taper du poing encore plus fort

Elles se remémorent leurs faits d'armes. Comme cette sous-directrice qui les harcelait et qu'elles ont réussi à faire partir. Ou cet ancien directeur qui laissait ses poubelles dans le couloir. « *Il a fallu que je les lui rapporte deux fois dans son bureau pour qu'il arrête* », s'amuse Maria. Le patron tape du poing sur la table? Maria tape encore plus fort... Tenir tête, toujours.

À la fermeture, il leur arrive de revenir au magasin pour vérifier que les horaires sont respectés, et de faire des photos si nécessaire. « *Je n'aime pas les injustices*, poursuit Maria. *On n'a rien à gagner, mais on a ce côté humain, on est là pour défendre tout le monde, c'est ça l'esprit militant.* » Leur prochain objectif ? Implanter FO dans les deux autres magasins détenus par leur patron. **CLARISSE JOSSELIN**



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. : fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr

Directeur de la publication : J.C. Mailly

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 : 0921 S 05818

ISSN 0750-9286 **Dépôt légal** juin 2017

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