N° 3330 du 4 au 17 novembre 2020

l'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

GARANTIR NOTRE SANTÉ ET NOS DROITS

ILLUSTRATION: HERVÉ PINEL

FO SOMMAIRE

© MARTA NASCIMENTO/REA

p. 4 à 7

© JEAN-LUC BOIRÉ

p. 11 à 14

DR

p. 23

ACTU (pages 4 à 7)

Reconfinement : FO défend l'emploi et les salaires

- Restos, culture, commerces : FO aux côtés des salariés.
- APLD : pas de changement jusqu'au 31 décembre.
- Des aides renforcées pour les entreprises.

DROIT (page 9)

- Syndicats primaires et union de syndicats : enfin une définition!

DOSSIER (pages 11 à 14)

- L'hôpital dans la deuxième vague : FO exige des effectifs supplémentaires.

INTERNATIONAL (page 16)

- E-commerce : tir de barrage européen contre l'espionnage antisyndical d'Amazon.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 19)

- Toupargel : FO fait échouer le projet de PSE.
- Numérique et intelligence artificielle : les cadres FO s'emparent de la question.
- Élections TPE : FO porte les revendications des artistes.

CONSOMMATION (page 21)

- Ma Prime Rénov : les dernières évolutions de cette aide à la rénovation énergétique.

HISTOIRE (page 22)

- Le long cheminement des délocalisations.

PORTRAIT (page 23)

- Bart, un militant déterminé à défendre son hôtel.

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. Rédaction en chef : V. Forgeront.

Rédaction :
C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot, E. Salamero.
Secrétariat de rédaction/maquette/photos :
F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher.
Conception de la maquette : V. Pfohl.
Ont également contribué à ce numéro :
C. Chiclet, E. Hiesse.

Abonnements : V. Rigaut. Mél. : vrigaut@force-ouvriere.fr
Imprimé par RPN, Livry-Gargan.
Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal novembre 2020.
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

RECONFINEMENT? L'ACTION SYNDICALE CONTINUE!

Cela peut sembler aller de soi, avoir été maintes fois répété, mais ce n'est pas incantatoire. C'est indispensable : le syndicat doit être là, dans son rôle de représentation et de défense des intérêts des salariés.

Il ne s'agit pas de nier la gravité de la situation sanitaire et donc la nécessité de protéger avant tout la santé de la population, celle des salariés en particulier.

Nos camarades du secteur de la santé nous alertent depuis septembre sur leurs craintes quant à la montée en charge du taux d'occupation des lits d'hospitalisation et de réanimation. Force est de constater que nous demeurons sous-équipés. Si l'on doit se féliciter d'avoir obtenu une revalorisation importante des salaires et carrières des personnels de santé, on paye cependant les conséquences des fermetures de services et de lits que nous n'avons eu de cesse de dénoncer.

Il faut que les protections sanitaires soient assurées

Le gouvernement a multiplié les réunions avec les organisations syndicales et patronales ces derniers jours, dont le lundi 2 novembre, semaine une du « reconfinement », avec la ministre du Travail.

Nous nous sommes fait le relais des syndicats et fédérations FO, notamment dans le transport routier (accès aux relais routiers, à la restauration et aux sanitaires), dans le secteur de l'Éducation nationale, concernant les moyens de protection sanitaire, dans le secteur de la santé, concernant le personnel du social et médico-social, et encore des inquiétudes tant sur la protection sanitaire que sur l'emploi des salariés du commerce de proximité et de la grande distribution.

Nous avons, à nouveau, remis à l'ordre du jour la situation des salariés dits de la « deuxième ligne » ou services essentiels à la population, dont les services publics, appelant, d'une part, au renforcement des protections sanitaires et, d'autre part, à une politique de revalorisation immédiate et à plus long terme de ces emplois.

Concernant les transports en commun, particulièrement dans les métropoles, nous avons fait connaître l'importance de maintenir le niveau de service afin de réduire la densité de fréquentation. Cela demande bien sûr, pour ce secteur aussi, que les protections sanitaires soient assurées.

Attirant l'attention sur les milliers de salariés déjà en activité partielle, depuis plusieurs semaines ou mois, nous avons mis l'accent sur l'impact psychologique de cette situation d'incertitude, comme pour ceux confrontés à des annonces de suppressions d'emplois. Le *« quoi qu'il en coûte »* doit se traduire par des assurances fortes et effectives sur la protection de l'emploi – par l'interdiction des licenciements – et des salaires, qui doit être la deuxième priorité avec celle de la santé.

Le CCN (Comité confédéral national), réuni avec succès les 23 et 24 septembre, nous avait donné mandat de contacter les autres confédérations afin de leur proposer une adresse commune au gouvernement. Nous devons nous féliciter d'être parvenus à nous accorder – ce qui a pu être soumis à notre commission exécutive réunie à ce moment-là – pour interpeller le gouvernement sur des questions majeures : exercice régulier de l'action syndicale, dont le droit de réunion et de manifestation, alors que les ordonnances Travail ont affaibli les droits de représentation collective des salariés; abandon de la réforme de l'Assurance chômage et retrait de l'ordre du jour de celle des retraites, sans oublier l'enjeu des contreparties aux aides publiques aux entreprises.

FO est donc bien là, comme nous l'avions annoncé dans un éditorial précédent. Continuons ainsi, à tous les niveaux!

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

Reconfinement : FO défe

La France est reconfinée au moins jusqu'au 1er décembre pour lutter contre la pandémie de Covid-19. Les secteurs considérés comme non essentiels et pour lesquels le télétravail n'est pas possible sont gravement touchés : culture, petits commerces… Malgré le chômage partiel et des aides renforcées aux entreprises, le nombre de chômeurs et de précaires va augmenter. FO exhorte le gouvernement à abandonner les réformes pour se concentrer sur l'emploi, les salaires et la santé des salariés.

© MARTA NASCIMENTO/REA

Restos, culture, commerces : FO aux côtés des salariés

Le reconfinement est un nouveau coup dur pour les hôtels, cafés et restaurants (HCR), un secteur qui représente un million d'emplois directs. Ces établissements, déjà lourdement impactés par le premier confinement et le couvre-feu, ont à nouveau dû baisser le rideau, sauf pour assurer la livraison ou la vente à emporter. Les hôtels peuvent rester ouverts, mais sans restauration possible.

Dans ce secteur composé à 90% de TPE, l'État prend en charge l'indemnisation de l'activité partielle à 100% jusqu'au 31 décembre 2020. La négociation d'un accord d'activité partielle de longue durée (APLD) pour sécuriser les entreprises pour les deux ans à venir tourne au bras de fer entre syndicats et patronat. *« Notre*

MINIMA SOCIAUX : PAS DE REVALORISATION MAIS UNE AIDE EXCEPTIONNELLE

Malgré une pauvreté aggravée par la pandémie, il n'y aura pas, pour l'instant, de revalorisation des minima sociaux. Leurs bénéficiaires (RSA, ASS) recevront fin novembre une aide exceptionnelle, donc non pérenne. Son montant est de 150 euros, auxquels s'ajoutent 100 euros par enfant à charge. Les foyers allocataires de l'APL percevront 100 euros par enfant à charge. Les jeunes de moins de 25 ans percevant l'APL, ainsi que les étudiants boursiers, recevront la prime exceptionnelle.

La philosophie du gouvernement, qui semble toujours opposé par principe aux revalorisations, reste donc inchangée malgré la crise sanitaire qui se double d'une crise sociale. Le 14 octobre dernier, le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, avait demandé l'augmentation *« des minima sociaux d'une manière générale. Il faut rassurer dans le temps les salariés qui sont en difficulté, les plus en difficulté, sur leur pouvoir d'achat parce que c'est effectivement une angoisse supplémentaire pour boucler les fins de mois ».*

M. P.

nd l'emploi et les salaires

ligne rouge c'est "pas de licenciements subis", les sacrifices ne doivent pas être supportés par les seuls salariés », prévient Nabil Azzouz, secrétaire fédéral à la FGTA-FO.

FO et la CGT, majoritaires à eux deux, font bloc pour un accord protégeant l'emploi. Une nouvelle réunion de négociation est prévue le 5 novembre. Le militant FO alerte aussi sur le sort des extras, dont beaucoup ont épuisé leurs droits et se retrouvent au RSA.

Dans les commerces qui ne sont pas considérés comme étant *« de première nécessité »*, la situation est également dramatique. *« Nous venons d'apprendre un PSE chez Celio, la semaine d'avant c'était 492 licenciements chez Sélecta, avant même l'annonce du reconfinement c'était un ou deux plans sociaux par semaine »*, s'irrite David Malezieux, secrétaire adjoint de la section commerce à la FEC-FO. Il revendique l'interdiction des licenciements lorsque l'employeur perçoit des aides publiques et le maintien de 100% du salaire pour les salariés en activité partielle.

Prolonger les droits des intermittents

Ce reconfinement pourrait être fatal aux petits commerces, souvent des TPE. Pour éviter la concurrence déloyale et limiter la casse à l'approche des fêtes de Noël, le gouvernement a ordonné la fermeture des rayons non essentiels dans les grandes surfaces à partir du 3 novembre. *« Entendre que la culture n'est pas essentielle, c'est choquant et très injuste, elle rapporte énormément à l'économie »*, réagit pour sa part Françoise Chazaud, secrétaire générale de la fédération des arts et spectacles FASAP-FO. La perte de chiffre d'affaires pour le secteur est estimée à 28 milliards d'euros pour 2020. Employeurs et syndicats ont demandé dans un courrier commun au gouvernement un soutien renforcé à l'emploi, à la hauteur de la dégradation de l'activité. Ils ont été reçus au ministère de la Culture le 29 octobre. La FASAP-FO revendique la prorogation de l'année blanche pour les intermittents du spectacle au-delà du 31 août 2021 et la prise en compte des primo-entrants. Elle s'inquiète également pour la protection sociale de la profession, alors que les caisses se vident. Seule bonne nouvelle, les répétitions, enregistrements et tournages restent autorisés pour préparer la reprise. C'était une revendication de FO.

Clarisse Josselin

Des aides renforcées pour les entreprises

Soutenir financièrement les entreprises en difficulté *« quoi qu'il en coûte »* reste plus que jamais d'actualité à l'aube du second confinement. Le Premier ministre a annoncé le 29 octobre le déblocage par l'État de 15 milliards d'euros d'aides par mois de confinement. Depuis le début de la crise sanitaire, près de 470 milliards d'euros ont déjà été mis sur la table.

Parmi les mesures, le fonds de solidarité, initialement limité à 1500 euros pour les TPE, est élargi et renforcé. Toutes les entreprises de moins de 50 salariés, fermées sur décision administrative, pourront désormais percevoir jusqu'à 10000 euros par mois. Dans les secteurs sinistrés (hôtels-cafés-restaurants, culture, tourisme...) cette aide sera accessible dès que la perte de chiffre d'affaires dépassera 50%. Ces mêmes entreprises bénéficieront d'une exonération totale de cotisations sociales.

Activité en baisse de 15%

Par ailleurs, le gouvernement met en place un crédit d'impôt pour les bailleurs qui renonceront à demander au moins un mois de loyer entre octobre et décembre 2020. Cela concerne les entreprises de moins de 250 salariés, fermées administrativement ou relevant des secteurs sinistrés.

Les prêts garantis par l'État (PGE) – déjà utilisés à hauteur de 123 milliards d'euros – sont prolongés jusqu'au 30 juin 2021. Et les entreprises peuvent demander un nouveau différé d'un an pour le remboursement. Le gouvernement espère ainsi contenir la chute de l'activité économique à 15%, soit moitié moins que lors du premier confinement. **C. J.**

© THIERRY STEFANOPOULOS/REA

Reconfinement : FO défe

Travailleurs précaires : « Ils sont 25 000 par mois à ne pas pouvoir recharger leurs droits »

Lors du premier confinement, les travailleurs précaires (CDD, intérimaires, employés des plates-formes…) avaient déjà payé un lourd tribut en matière d'emploi. Selon l'Insee, 497 000 emplois ont été détruits par exemple dans l'intérim au premier trimestre 2020. La très timide reprise enregistrée lors du déconfinement risque d'être mise à mal dans cette nouvelle phase de la crise sanitaire, s'inquiète le secrétaire confédéral de FO chargé de l'emploi Michel Beaugas. Or, la situation des travailleurs précaires était déjà peu brillante : *« Quand ils ont retrouvé du boulot au troisième trimestre, c'était de très courte durée, soit moins de 78 heures, comme l'indiquent les récentes statistiques officielles du chômage. »*

Assurance chômage : le simple report de la réforme, *« c'est reculer pour mieux sauter »*

En outre, rappelle-t-il, ces travailleurs précaires sont impactés par les nouvelles règles issues du premier volet de la « réforme » de l'Assurance chômage, entrées en vigueur il y a tout juste un an et qui restreignent drastiquement l'accès à des indemnisations. *« On ne cesse de le répéter au gouvernement. Ils sont 25 000 par mois à ne pas pouvoir recharger leurs droits et à basculer vers les minima sociaux et la pauvreté, dont le taux ne cesse d'augmenter »*, s'indigne Michel Beaugas, qui souligne le cas des saisonniers pour qui *« c'est quasiment impossible d'obtenir les quatre mois nécessaires »*. Le seul point *« positif »*, pour lui, réside dans le report du reste de la réforme au 1er avril, mais *« c'est reculer pour mieux sauter »*. Le CCN de FO a réaffirmé, le 26 septembre dernier, son *« opposition à la réforme de l'Assurance chômage (…) qui sanctionne les demandeurs d'emploi, notamment les plus précaires »*. **M. P.**

© MARTA NASCIMENTO/REA

nd l'emploi et les salaires

« Nous concentrer sur l'emploi, les salaires et la santé des salariés »

Durant la dernière semaine d'octobre, alors que l'heure du reconfinement approchait, la confédération FO a saisi toutes les occasions de rappeler ses revendications, dont l'abandon définitif de la réforme de l'Assurance chômage et de celle destinée à instaurer un régime unique de retraite par points. Dans une situation où le nombre de demandeurs d'emploi et de précaires va repartir à la hausse du fait des nouvelles mesures sanitaires, il faut *« nous concentrer sur l'emploi, les salaires et bien sûr la santé des salariés »*, soulignait le secrétaire général Yves Veyrier sur France info. Dès le 14 octobre, à l'initiative de FO, les cinq confédérations syndicales avaient adressé une lettre conjointe au Premier ministre, l'appelant unanimement à renoncer à la réforme de l'Assurance chômage au profit du retour aux dispositions de la convention négociée en 2017. *« Le gouvernement devrait annoncer que l'heure n'est pas à la remise à l'ordre du jour du sujet des retraites »*, considéraient-elles également dans ce courrier, exigeant aussi une *« réunion d'urgence consacrée à la reconnaissance effective du rôle essentiel des salariés et salariées des emplois dits de la deuxième ligne ».*

© GILLES ROLLE/REA

Les travailleurs de la deuxième ligne ne peuvent pas attendre

Mais le gouvernement s'est limité à annoncer un nouveau report de la réforme de l'Assurance chômage, de trois mois cette fois, lors de la conférence sociale du 26 octobre. Quant aux travailleurs de la deuxième ligne, ils devraient attendre 2021 pour être fixés sur leur sort. FO a au contraire rappelé que cette question devrait d'ores et déjà être incluse dans le plan de relance. De plus, rien n'a été décidé pour conditionner les aides publiques accordées aux entreprises à des engagements sur l'emploi, une autre demande forte des organisations syndicales, à commencer par la confédération FO. En revanche, la ministre du Travail a annoncé la mise en place avant la fin de l'année d'un nouveau dispositif de formation, dit de transition professionnelle collective, pour faciliter la reconversion des salariés vers de nouveaux métiers et a accepté qu'il soit financé par l'État. La confédération FO n'a eu de cesse de rappeler ses revendications en matière de protection des salariés, appelant notamment encore une fois les employeurs à négocier un cadre protecteur sur le télétravail. Autre enjeu, celui des libertés. La confédération FO, *« sans mésestimer la gravité de la situation sanitaire et l'urgence à y faire face »,* s'est inquiétée que *« le recours à l'état d'urgence ne devienne récurrent ».* Elle conteste notamment le fait que le gouvernement puisse prendre par ordonnance des mesures autorisant les employeurs à déroger, de façon unilatérale, à plusieurs dispositions du Code du travail. **Evelyne Salamero**

APLD : PAS DE CHANGEMENT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE

Pour rappel, la mise en place de l'Activité partielle de longue durée (APLD) est subordonnée à un accord collectif qui doit définir les engagements que l'entreprise prend en matière d'emploi et de formation professionnelle, en contrepartie de l'allocation qu'elle reçoit comme contribution de l'État et de l'Unédic à la rémunération des salariés concernés.
Le gouvernement avait l'intention de moduler le taux d'indemnisation des salariés à partir du 1er novembre. Ceux des entreprises *« particulièrement affectées »* auraient continué de percevoir 70% de leur rémunération horaire brute (84% de leur salaire net). En revanche, les autres n'auraient plus eu droit qu'à 60% de leur rémunération brute (72% du salaire net), ce que la confédération FO avait contesté. Le 27 octobre, la ministre du Travail a annoncé que les conditions restaient inchangées jusqu'au 31 décembre. Un report dont FO se félicite, tout en continuant à revendiquer un dispositif qui garantisse le maintien de 100% du salaire.

E. S.

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

Syndicats primaires et union de syndicats : enfin une définition!

Un syndicat professionnel, ou de base, n'a pas vocation, par un simple changement de ses statuts, à devenir une organisation syndicale interprofessionnelle.

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

Dans le cadre du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés au niveau national, un syndicat, le SAMUP, avait déclaré sa candidature au niveau national interprofessionnel, après avoir modifié ses statuts en intégrant, à côté des artistes interprètes et enseignants de la musique, de la danse et des arts dramatiques, tous les salariés sans exclusive (les cadres compris). La DGT retient sa candidature.

Certaines organisations syndicales confédérales, dont la CGT-FO, décident de former un recours contre cette candidature devant le tribunal judiciaire au motif qu'un syndicat ne peut avoir un champ d'action interprofessionnel, ce dernier étant réservé aux unions de syndicats.

Le tribunal judiciaire de Paris nous donne raison dans un jugement du 31 juillet 2020.

Le SAMUP forme un pourvoi en cassation et est débouté par la Cour dans un arrêt du 21 octobre 2020 (n°20-18669), arrêt qui fera l'objet de la plus large publicité (arrêt PBRI).

L'argument du SAMUP consistait à dire qu'aucun texte n'interdisait à un syndicat professionnel poursuivant une action interprofessionnelle de se porter candidat à ce scrutin, quand bien même il ne serait pas affilié à une organisation syndicale représentative nationale et interprofessionnelle.

La Cour de cassation rejette cet argument en se fondant sur les articles du Code du travail qui distinguent les syndicats professionnels dits primaires, qui regroupent les salariés exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes (art. L 2131-2), des unions de syndicats, qui sont constituées de syndicats pour la défense des intérêts matériels et moraux (art. L 2133-1).

En étendant son champ professionnel, le SAMUP ne pouvait plus être qualifié de syndicat professionnel, mais il ne pouvait pas non plus être qualifié d'union de syndicats car il ne regroupait que des adhérents et non des syndicats. Il ne pouvait donc pas être candidat à des élections qui permettent de mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Comme le rappelle la Cour de cassation dans sa note explicative, si elle peut être très souple sur l'étendue du champ professionnel d'un syndicat, pour autant un syndicat primaire ne peut prétendre représenter tous les salariés ou toutes les activités!

Secteur juridique

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 2122-10-6 du Code du travail dispose :

« Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. »

L'article L 2131-2 du Code du travail dispose :

« Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement (...). »

Parce qu'un salarié 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.

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

N° 3320 du 15 au 28 janvier 2020

L'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

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

ABONNEZ VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : ..... Ville : .....

Code Postal : ..... ☎ : ..... Mail : .....

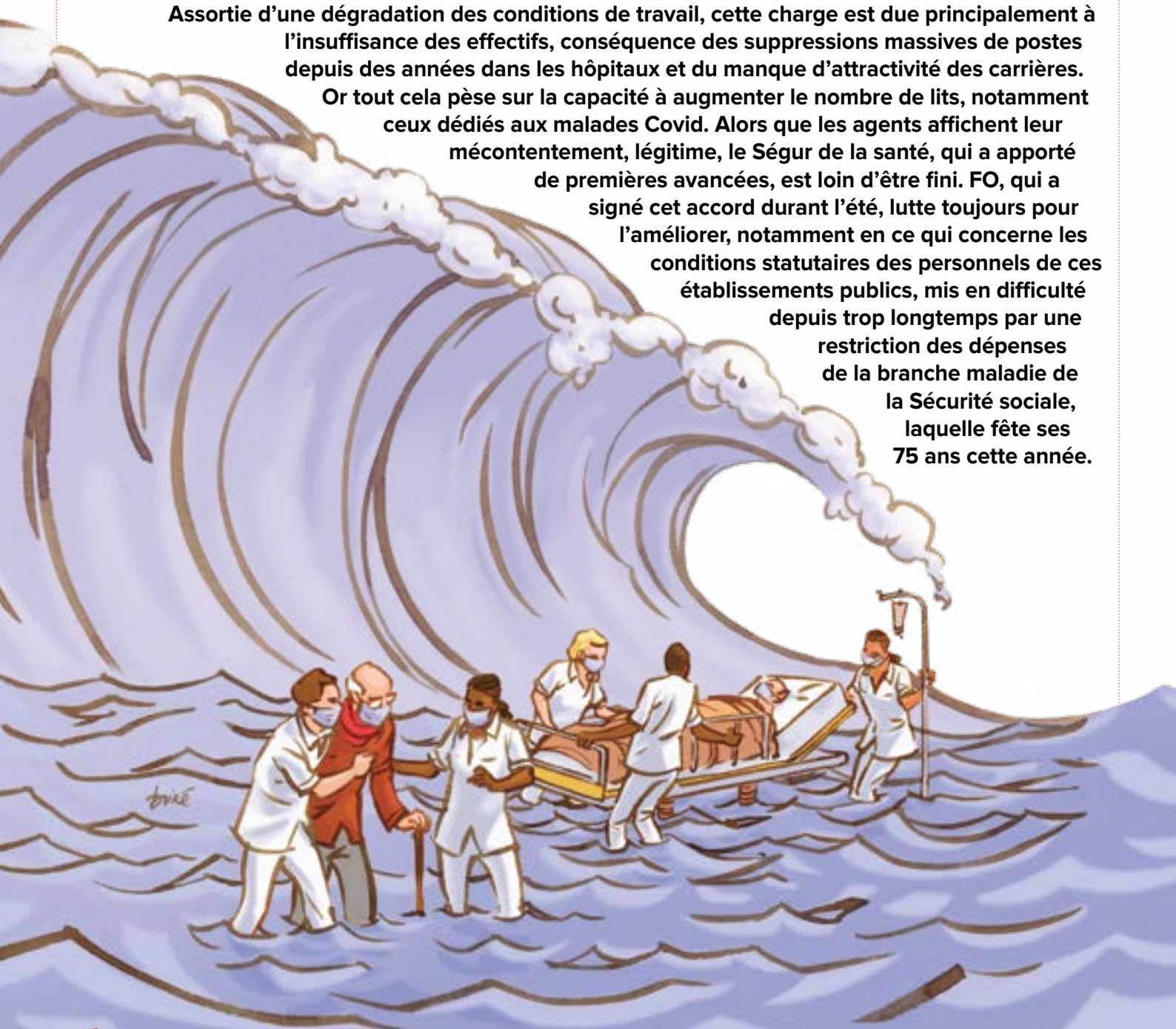
N° de carte : ..... Syndicat : ..... Fédération : .....

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

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

L'hôpital dans la deuxième vague : FO exige des effectifs supplémentaires

« *Nous sommes submergés par l'accélération soudaine de l'épidémie* », déclarait le chef de l'État le 28 octobre. L'hôpital public doit faire face à cette nouvelle vague alors que ses agents sont épuisés par une charge de travail qui n'a cessé d'augmenter, particulièrement depuis la crise sanitaire. Assortie d'une dégradation des conditions de travail, cette charge est due principalement à l'insuffisance des effectifs, conséquence des suppressions massives de postes depuis des années dans les hôpitaux et du manque d'attractivité des carrières. Or tout cela pèse sur la capacité à augmenter le nombre de lits, notamment ceux dédiés aux malades Covid. Alors que les agents affichent leur mécontentement, légitime, le Ségur de la santé, qui a apporté de premières avancées, est loin d'être fini. FO, qui a signé cet accord durant l'été, lutte toujours pour l'améliorer, notamment en ce qui concerne les conditions statutaires des personnels de ces établissements publics, mis en difficulté depuis trop longtemps par une restriction des dépenses de la branche maladie de la Sécurité sociale, laquelle fête ses 75 ans cette année.



L'hôpital dans la deuxième vague : FO

© SEBASTIEN ORTOLA/REA

Alors que le « plan blanc » a été activé un peu partout en France, l'hôpital public fait face à la deuxième vague de Covid-19 : *« On est déjà bien dedans »*, assure le secrétaire général de la fédération FO-SPSS (Fédération des personnels des services publics et des services de santé), Didier Birig. Pour lui, *« c'est très compliqué, par exemple à Saint-Étienne et Clermont-Ferrand, et ça le devient également à Montpellier. C'est pareil qu'en mars sauf que, hormis l'Île-de-France, les points chauds ne sont géographiquement pas les mêmes »*. Il note que des soignants qui ont été écartés de la prime Covid, parce qu'ils n'étaient alors par situés en zone rouge, vont se retrouver en première ligne.
Dans la région Grand Est, dont on sait qu'elle a été très fortement impactée par la première vague, les personnels sont très angoissés, confie la secrétaire départementale de la Moselle de FO-SPSS, Monique François. À l'hôpital Robert-Pax de Sarreguemines (Moselle), où elle est secrétaire générale du syndicat FO, l'afflux de malades Covid est encore modeste mais la direction commence

Sans la Sécu, pas d'hôpital public

C'était il y a tout juste 75 ans. Le 4 octobre 1945, une ordonnance créait la Sécurité sociale pour *« garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature, susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain (...) »*. C'est à ce titre que la Sécurité sociale finance l'hôpital public depuis trois générations. Elle le fait aujourd'hui à hauteur de près de 80%.
Sachant que l'hôpital public offre près de 75% des capacités d'accueil des malades sur le territoire et qu'il concentre 85% des 1,3 million d'emplois du secteur hospitalier, on mesure l'ampleur du rôle de la Sécurité sociale et l'importance des cotisations sociales dans la santé des Français.
Mais en 1995, quatre ans après la création de la CSG, le plan Juppé institue la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS). Débattue et votée chaque automne par le Parlement, elle doit concourir, expliquent depuis tous les gouvernements, à *« maîtriser les dépenses sociales et de santé »*.

Face à la maîtrise comptable des dépenses

De plus, depuis la loi organique relative aux lois de financement de la Sécurité sociale (LOLFSS) de 2005, la direction du budget a son mot à dire sur les projets de loi de financement de la Sécurité sociale, toujours bien sûr en vue de contenir les dépenses.
Le PLFSS pour 2021, adopté en première lecture le 27 octobre à l'Assemblée, prévoit ainsi d'imposer un reste à charge de 18 euros à tous les patients allant aux urgences sans être ensuite hospitalisés, en remplacement du ticket modérateur dont étaient jusqu'à présent exonérées plusieurs catégories d'assurés sociaux (accidentés du travail et femmes enceintes notamment).
Le plan Juppé avait aussi créé le fameux Ondam (Objectif national des dépenses d'Assurance maladie). Intégré chaque année à la LFSS, cet Ondam, s'il n'est qu'un indicateur de la progression de la dépense et non un plafond à ne pas dépasser, place dans un carcan les décisions des différents acteurs. Si le coût de la crise sanitaire a déjà imposé de l'augmenter cette année de 7,6% au lieu des 2,45% prévus à l'origine, cela est bien loin de suffire, comme en témoigne la persistance du manque de moyens dans les hôpitaux.

Evelyne Salamero

O exige des effectifs supplémentaires

déjà à piocher dans les autres services pour compenser le manque d'effectifs. Revenue de congés annuels pour soutenir les agents dont l'inquiétude ne cessait de croître, elle a demandé à la direction la réactivation de la cellule psychologique. Il faut dire que mars avait été traumatisant avec 137 décès de patients Covid en trois semaines. Les personnels n'avaient pas bénéficié alors d'un réel accompagnement. Elle-même a été contaminée (trois mois d'arrêt maladie) et le secrétaire général adjoint de son syndicat a succombé à cette maladie.

En Île-de-France, où a été déclenché dès le début d'octobre le plan blanc renforcé (déprogrammation d'activités, redéploiement des effectifs en interne et possible rappel de personnels en congés), *« ça va très mal »*, s'alarme Jean-Emmanuel Cabo, secrétaire général du syndicat FO-AP-HP (Assistance publique - Hôpitaux de Paris) : *« Il n'y a pas assez de lits ni de personnels. »* Il y a eu beaucoup de démissions, notamment en raison de la décision gouvernementale de restreindre la reconnaissance en maladie professionnelle des cas de Covid-19 chez les personnels soignants aux seuls cas ayant nécessité une oxygénothérapie ou une assistance ventilatoire. Didier Birig qualifie cette décision de « scandaleuse », d'autant que l'on sait qu'il y a de nombreuses séquelles liées à la maladie, notamment cardiaques, chez des patients n'ayant pas été placés sous respirateur.

Des lits qui manquent

A priori le matériel de protection pour les personnels est là, même s'il existe des tensions concernant les gants et les surblouses, indique Didier Birig. Ce que confirme Jean-Emmanuel Cabo pour certains hôpitaux de l'AP-HP, comme Henri-Mondor (Créteil, 94), où déjà *« on a moins de masques à disposition, tout comme à Bichat »*. Parallèlement, s'irrite le militant, *« nous sommes contraints de transformer des services de réa en unités Covid et cela au détriment de la prise en charge des autres maladies, pourtant graves »*. Les SAMU, poursuit le secrétaire général du syndicat FO de l'AP-HP, « ne savent plus où placer les malades. On a des réunions de crise presque tous les jours ». Pour lui, la préparation à cette nouvelle crise pendant ces huit derniers mois n'a pas été à la hauteur. Quant au manque global de lits dans les hôpitaux… Selon les propres statistiques du ministère de la Santé, l'hôpital public a perdu 13 631 lits entre 2013 et 2018, dont 4 172 entre 2017 et 2018. Pour les lits Covid (réanimation et hospitalisation conventionnelle), les chiffres évoluent du fait du nombre croissant de conversions et redéploiements de lits. En juin, le ministre de la Santé évoquait la possibilité de mobiliser 12 000 lits de réanimation en cas de seconde vague mais, notait-il en juillet, cela nécessiterait la mobilisation de 24 000 infirmiers et de 10 500 aides-soignants supplémentaires, cela alors que la réalité du sous-effectif est criante. Le chef de l'État a quant à lui parlé, le 28 octobre, de porter les capacités des services de réanimation à 10 000 lits.

La fatigue des *« organismes »*

Les agents sont *« mécontents et épuisés »*, explique Didier Birig. Les heures supplémentaires se sont accumulées au point de remplir complètement des CET (compte épargne-temps). Rien que par ce paramètre, on comprend pourquoi FO demande davantage d'effectifs. La fonction publique hospitalière compte actuellement 1,1 million d'agents, dont 48% appartiennent à la catégorie C. Selon l'Insee, en 2018 il y a eu plus de sorties que d'entrées dans ce versant hospitalier. La fatigue des soignants, *« de leurs organismes »*, est telle, insiste Didier Birig, que cela se traduit par une augmentation, logique, de l'absentéisme, lequel se situe actuellement *« aux environs de 14% contre 11% en période normale »*. Ce paramètre s'ajoute à l'insuffisance chronique des effectifs, due en grande partie au manque d'attractivité des carrières et donc des salaires au sein de l'hospitalière.

Le Ségur de la santé constitue un *« rattrapage nécessaire mais pas suffisant »*, lance Didier Birig pour qui il faut *« faire revenir les jeunes vers les métiers de soins »*. Ce ne sera pas chose aisée. Le militant mentionne un récent sondage révélant que 40% des soignants interrogés désireraient quitter le métier.

Michel Pourcelot

DES RÉMUNÉRATIONS PEU ATTRACTIVES

Si le Ségur de la santé apporte de premières avancées, la situation salariale dans le versant public hospitalier est toujours loin d'être attractive. Elle l'était encore moins en 2018, comme l'indique une étude de l'Insee publiée récemment. Ainsi, en 2018, le salaire net moyen des 1,1 million d'agents de l'hospitalière avait même *« diminué de 1% en euros constants »*. L'Insee explique en effet que *« s'il a augmenté de 0,9% cette année-là, le salaire reculait en réalité de 1% en raison de l'inflation (+1,8% en 2018). Cette baisse s'inscrit dans un contexte d'absence de revalorisation du point d'indice »*, précise l'institut pour lequel a également influé *« l'augmentation du taux de cotisation retraite pour les fonctionnaires (+0,3 point en 2018) au titre de la réforme des retraites de 2010 »*. Le salaire net moyen des agents de l'hospitalière s'établissait ainsi en 2018 à 2 308 euros par mois, une moyenne tirée vers le haut par la catégorie A. Plus précisément, pour les fonctionnaires le salaire net moyen (en euros constants) a diminué de 1,3% pour la catégorie C, soit à 1830 euros par mois, de 1,6% pour la B, à 2 371 euros, et de 1,8% pour la A, à 2 597 euros. Les contractuels sont encore moins bien rémunérés : 1658 euros net, en moyenne, par mois, soit 0,6% de moins qu'en 2017. D'où la difficulté de trouver du personnel dans les métiers de la santé, insiste Didier Birig. Au Luxembourg par exemple, une infirmière gagne 6 500 euros, précise-t-il.

M. P.

Ségur : le rude travail de FO pour l'améliorer

Les personnels de santé abordent-ils cette nouvelle crise en ayant été totalement entendus dans leurs revendications? Certes non, mais les négociations relatives au « suivi » du Ségur se poursuivent et la fédération FO-SPSS, qui l'a signé en juillet dernier, ne lâche rien.

Si les agents des hôpitaux publics ont déjà obtenu une augmentation de 183 euros net (49 points d'indice) via le Ségur – 90 euros versés en septembre ou, avec rétroactivité, en octobre, puis 93 euros en décembre prochain –, ils attendent d'autres améliorations. Ainsi, le 30 octobre, quatre fédérations FO (SPS, FGF, Action sociale et Défense) maintenaient le préavis de grève pour le jeudi 5 novembre, cherchant à obtenir *« notamment l'extension des mesures salariales du Ségur de la santé aux agents du secteur social et médico-social et aux agents des services et des établissements sociaux, médico-sociaux et de la petite enfance qui en ont été exclus »*. Un groupe de travail sur cette extension doit être mis en place mais, déplorait fin octobre Didier Birig, le secrétaire général de la fédération FO-SPSS, *« nous n'avons toujours pas de nouvelles »*. Le 2 novembre devait avoir lieu une deuxième réunion, entre le ministre de la Santé, Olivier Véran, et les syndicats signataires du Ségur, portant sur la prise en compte du périmètre des personnels concernés par le Ségur. Réunion annulée. La négociation portant sur la revalorisation des carrières est quant à elle *« reportée, mais sans date »*, indique Didier Birig, précisant qu'une procédure en référé-liberté de la CGT (non signataire du Ségur mais voulant y participer désormais) contre le ministre de la Santé a bousculé le calendrier des négociations. Lesquelles seront longues… *« Les nouvelles grilles indiciaires ne seront pas prêtes avant janvier 2022. Il faut réécrire beaucoup de textes et qu'ils soient examinés par les instances. »* Il s'agit en effet de reconstruire le pyramidage de dix-sept grilles de la filière de soins.

Toujours la *« bombe à retardement »* des heures sup'

Alors que le dossier des primes (indemnités pour le travail du dimanche, de nuit…) n'est pas encore en négociation, les avancées se font donc à petits pas. Voire moins. Ainsi, concernant les effectifs supplémentaires promis (15 000 dont 7 500 créations et 7 500 postes devant être pourvus) *« ce n'est pas vraiment engagé »*, s'irrite le militant. Plus largement, *« nous n'avons ni embauches ni règlement des heures sup' ou encore des congés »*. Selon une enquête de la Cour des comptes publiée en octobre, il y avait au 31 décembre 2018 quelque 18,6 millions d'heures supplémentaires stockées (34,3% du total des heures sup'), c'est-à-dire ni indemnisées ni récupérées. La Cour cite l'expression utilisée en 2016 par le rapport Laurent (sur le temps de travail dans la fonction publique) qui qualifiait ce stock de *« bombe à retardement cachée »*. Pour tenter de calmer le mécontentement général qui perdure, le ministère a autorisé, le 30 octobre, le paiement d'une majoration pour les heures supplémentaires indemnisées. Par ailleurs, il a proposé lors du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière du 3 novembre de payer à certains agents (soignants de l'hôpital public, personnels des secteurs du médico-social et du handicap) jusqu'à dix jours de congés non pris. *« Les personnels de catégorie A recevraient 200 euros brut pour le paiement d'un jour de congé, ceux de catégorie B, 165 euros et ceux de catégorie C, 110 euros »*, précise Didier Birig. Le dossier des ratios promus/promouvables, soit les possibilités d'avancement dans le grade, a, lui, d'ores et déjà abouti, en septembre, notamment grâce à la détermination de FO. Le volume de ces ratios pour les filières de soins, médico-techniques et de rééducation est ainsi doublé pour les années 2020 et 2021. Cela se traduit concrètement. *« En 2020, par exemple, quelque 600 aides-soignants, au lieu des 300 prévus avant le Ségur, reçoivent une promotion de grade*, se réjouit Didier Birig. *Cela permet à ceux qui étaient bloqués dans leurs carrières de retrouver une progression et avec reprise d'ancienneté. »*

© F. BLANC

Valérie Forgeront

Disponible

3 formats*

Agenda poche : 1,80 €
** format : 90 x 168 mm*

Agenda médium : 9,50 €
** format : 165 x 240 mm*

Agenda bureau : 16 €
** format : 210 x 297 mm*

Conception & impression : 01 45 35 11 00

Dans l'agenda 2021 vous trouverez :

Les coordonnées des Unions départementales, des Fédérations, des Organisations FO, un planning annuel, un plan de Métro en couleurs, un atlas en couleurs et bien d'autres adresses utiles.

Passez commande auprès des délégués FO

E-commerce : tir de barrage européen contre l'espionnage antisyndical d'Amazon

© GILLES ROLLE/REA

CHARITABLE AMAZON...

La première école maternelle de la Bezos Academy, du nom de Jeff Bezos, le P-DG d'Amazon, a ouvert ses portes le 19 octobre aux États-Unis. *« Cette classe n'est que le commencement »*, a annoncé le milliardaire qui a l'intention de financer, via son fonds caritatif, un réseau d'écoles maternelles privées gratuites dans lesquelles *« l'enfant sera le client »*. Tout un concept... Et toute une stratégie. En mars 2019, 1800 mères de famille, salariées d'Amazon, avaient créé le groupe Momazonians. Confrontées à des rythmes de travail intenables, elles avaient réclamé la création de garderies par l'entreprise. Plusieurs médias avaient alors fait état de témoignages de salariées expliquant devoir cacher leur parentalité de peur d'être labellisées *« mères distraites »* et mises à l'écart de tout avancement. On peut aussi rappeler, comme autre exemple de l'attention portée aux enfants par Amazon, que des centaines de lycéens chinois ont été recrutés par Foxconn pour fabriquer, souvent de nuit, les appareils électroniques qu'il fournit à l'entreprise de Jeff Bezos, actuellement considéré comme l'homme le plus riche du monde. **E. S.**

Les responsables de trente-trois fédérations syndicales d'Europe ont demandé à la Commission européenne d'ouvrir une enquête sur les agissements *« potentiellement illégaux »* du géant mondial du commerce en ligne.

La direction d'Amazon a voulu recruter des *« analystes de renseignement entrepreneurial (...) capables d'engager et d'informer les directeurs sur des sujets sensibles et hautement confidentiels, y compris les menaces d'organisations syndicales contre l'entreprise (...) »*.
L'offre d'emploi plaçait ainsi l'activité syndicale au rang des *« sujets importants »* à analyser, au même titre que *« les groupes haineux, les initiatives politiques, les questions géopolitiques, le terrorisme, l'application de la loi et le travail organisé »*. Il était également spécifié que les analystes seraient basés aux États-Unis mais qu'il était *« fortement souhaité »* qu'ils maîtrisent une deuxième langue, dont la liste était donnée et dans laquelle figuraient l'espagnol et le français. Depuis la publication de cette information début septembre par le magazine *Vice News*, Amazon a supprimé cette offre d'emploi et l'a qualifiée d'erreur... D'autres documents internes, également obtenus par *Vice News*, ont montré que l'entreprise surveille et analyse secrètement l'expression de ses employés sur leurs comptes privés Facebook. Et ce, *« y compris dans le but de déceler les projets de grève ou de manifestation »*, a souligné Amnesty International.

« Une menace pour le modèle social européen »

Le 25 septembre, trente-trois responsables d'organisations syndicales d'Europe (affiliées à la fédération internationale Uni Global Union), dont, pour la France, la fédération FO-Com, ont demandé à la Commission européenne d'ouvrir une enquête sur *« les activités potentiellement illégales d'Amazon »* à l'encontre de ses salariés en Europe. *« Nous ne voulons pas voir émerger une croissance de pratiques de démantèlement syndical en Europe telles qu'elles existent aux États-Unis »*, ont notamment écrit les responsables syndicaux.
Pour Olivier Roethig, secrétaire général de la branche européenne d'Uni Global Union, l'objectif est clairement de *« rompre les efforts des travailleurs pour former des syndicats et s'organiser collectivement pour obtenir de meilleures conditions de travail (...). C'est une menace pour le modèle social européen, qui est fondé sur la participation des travailleurs »*.

Evelyne Salamero

Toupargel : FO fait échouer le projet de PSE

Un PSE surprise chez le leader de la distribution de produits surgelés à domicile a été déjoué par FO. Quelque cent cinquante salariés en auraient fait les frais.

Dès le mois de septembre, FO avait flairé le projet de PSE concocté par la direction de Toupargel, leader français dans la vente à distance et la livraison de produits surgelés à domicile, dont le siège se trouve à Civrieux-d'Azergues (Rhône), près de Lyon. Pas moins de 150 salariés, sur les près de 2000 que compte cette entreprise en France, seraient restés sur le carreau. Un calendrier de négociations du PSE devait *« être négocié à marche forcée en un mois, avec le refus d'incorporer du supra-légal dans le calcul de l'indemnité de licenciement économique »*, s'était alors insurgée la FGTA-FO, qui, avec FO-Toupargel, majoritaire à près de 50% devant cinq autres organisations syndicales, avait immédiatement réagi et alerté les médias, ce qui n'a pas été du goût de l'entreprise. Les réactions avaient pris une telle ampleur que Toupargel a été amenée à renoncer à son projet. Pour finir, elle ne présentait plus, le 6 octobre, en CSE, qu'*« une réorganisation de l'entreprise, la mise en place de nouvelles gammes et un soutien managérial aux télévendeuses »*. Mais non sans reprocher à FO d'avoir divulgué des informations confidentielles. *« Nous avons pris nos responsabilités. On ne pouvait pas garder le silence et nous avons dit non dès le départ »*, a répliqué la secrétaire fédérale de la FGTA-FO, Patricia Devron.

Tentative de passer outre les engagements

« Dès qu'on a vu l'ordre du jour du CSE, on a compris, raconte la militante. *En fait, ils avaient notamment l'intention de demander au tribunal de commerce la levée des pénalités qu'ils encouraient pour licenciement : 10000 euros par salarié. »* Elles avaient été instituées par le tribunal de commerce de Lyon pour une période de deux ans lors de la reprise, validée en décembre 2019, de Toupargel (alors en redressement judiciaire depuis octobre) par la holding Agihold, principal actionnaire de Grand Frais, enseigne de produits frais. *« Le prix* [de reprise, NDLR] *est faible par rapport aux actifs de l'entreprise mais il est compensé par le volet social, la sauvegarde de tous les emplois et les investissements* [quelque 25 millions, NDLR] *»*, avait alors estimé le ministère public, représentant les intérêts de la société devant le tribunal de commerce. Depuis, sur fond de crise Covid, Toupargel a cru semble-t-il pouvoir faire fi de ses engagements. Si FO a pu empêcher ce projet de PSE, elle reste néanmoins vigilante.

Michel Pourcelot

LE CHIFFRE

11

Les onze critères définissant les catégories de personnes vulnérables à la Covid-19 et ayant de ce fait droit au dispositif d'activité partielle sont de nouveau en vigueur depuis la suspension par le Conseil d'État du décret du 29 août qui les restreignait à quatre, tant dans le public que dans le privé, et avait été combattu par FO. La plus haute juridiction administrative, saisie en référé, a en effet retoqué plusieurs de ses articles, estimant que le gouvernement n'avait *« pas suffisamment justifié (...) de la cohérence des nouveaux critères choisis »*. On revient donc aux onze de départ, énumérés dans le décret du 5 mai 2020, qui permet le placement en activité partielle sur prescription médicale ou, pour les fonctionnaires, en autorisation spéciale d'absence (ASA) des salariés les plus vulnérables, c'est-à-dire risquant de *« développer une forme grave d'infection au SARS-CoV-2 »* (la Covid-19). Les nouveaux critères ne concernaient plus que ceux souffrant d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie), d'une immunodépression congénitale ou acquise, ou d'un diabète associé à une obésité (ou des complications micro ou macro-vasculaires), en étant âgé de 65 ans ou plus, ainsi que les dialysés ou ceux présentant une insuffisance rénale chronique sévère. **M. P.**

LE MOT

Statistique

La statistique a pris une telle importance de nos jours qu'on lui a consacré une journée annuelle mondiale. La troisième a été célébrée le 20 octobre 2020. Selon le Littré, la statistique est la *« science des dénombrements et de leurs conséquences »*. Le mot « Statistik » a été forgé par un économiste allemand du XVIIIe siècle à partir de l'italien « statista », signifiant « homme d'État », pour désigner les connaissances nécessaires à une telle fonction, mais aujourd'hui cette statistique peut prendre la forme d'une arme de communication pour de véritables batailles de chiffres. Il n'est guère de décisions publiques, parfois impopulaires, qui ne s'appuient sur un rapport truffé de « stats » censées prouver leur bien-fondé. Le tout dans un nimbe scientifique pouvant confondre les ignorants. Cette utilisation, pas neuve, des statistiques comme outil de communication a contribué à forger la pensée générale que la statistique est l'art de faire parler les chiffres dans le sens qui arrange. Sans aller jusqu'à la célèbre formule de l'écrivain Mark Twain (1835-1910), *« il y a trois sortes de mensonges : les mensonges, les sacrés mensonges et les statistiques »*, il est toujours judicieux de s'interroger sur l'emploi des statistiques, sur la qualité des données qu'elles utilisent ou sur la systématisation de la quantification, notamment dans le domaine social. **M. P.**

Numérique et intelligence artificielle : les cadres FO s'emparent de la question

Quelque cent soixante personnes ont participé, la plupart en visioconférence, au colloque « Numérique et intelligence artificielle » organisé par FO-Cadres, avec le concours de plusieurs experts et en partenariat avec Cornerstone Ondemand, fournisseur de logiciels de gestion des ressources humaines.

Des algorithmes pour mieux sélectionner les candidats à un poste de travail, des chatbots (logiciels robots capables de dialoguer en ligne avec un humain) pour les interroger et recueillir les données qui seront ensuite traitées par l'algorithme… Autant de nouveaux outils numériques que les entreprises utilisent de plus en plus souvent pour recruter. D'ailleurs, l'heure ne serait plus au recrutement mais au matching, du verbe anglais *matcher*, faire correspondre.

En réalité, les méthodes traditionnelles de recrutement prédominent encore puisque moins de la moitié des embauches se fait par Internet, selon une étude du ministère du Travail de 2018. Mais les nouveaux outils numériques *« deviennent de plus en plus invasifs et se nourrissent de plus en plus des données à caractère personnel »*, a alerté Éric Peres, secrétaire général de FO-Cadres en ouvrant le colloque « Numérique et intelligence artificielle », le 26 octobre, au siège de la confédération. *« De plus, avec le télétravail, on voit de plus en plus d'entreprises chercher à se doter d'outils de surveillance et de contrôle »*, a-t-il ajouté.

Doter les CSE de commissions d'experts

Pour autant, ont expliqué plusieurs des experts invités, les nouveaux outils numériques peuvent aussi être utilisés à bon escient par les directions des ressources humaines, y compris pour permettre aux salariés de mieux connaître les possibilités de formation ou de mobilité internes par exemple. Il n'en reste pas moins que pour FO, *« l'évolution numérique peut être quelque chose de formidable, à condition de mettre en place des garde-fous pour que cela ne devienne pas un outil liberticide, discriminatoire et contreproductif pour l'entreprise »*, a expliqué Éric Peres.

« La numérisation est incontournable, il faut donc l'encadrer », a appuyé Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée de l'égalite et du développement durable, indiquant que si quelques grandes entreprises ont déjà mis en place des comités de suivi de la digitalisation, il reste beaucoup de chemin à parcourir.

L'objectif de ce colloque était donc avant tout de montrer la détermination de FO à ne pas laisser la question lui échapper et à en faire un sujet majeur du dialogue social. Éric Peres a ainsi souligné la nécessité de doter les CSE de commissions d'experts de la transformation numérique et de négocier un accord-cadre national qui compléterait l'accord-cadre européen signé en juin dernier par la Confédération européenne des syndicats (CES).

Evelyne Salamero

© F. BLANC

MENACES SUR L'EMPLOI?

Quel sera l'impact de la numérisation du travail sur l'emploi? Selon l'OCDE (37 pays), 9% en moyenne des emplois sont entièrement automatisables dans les vingt et un pays dont les données sont disponibles. Un chiffre nettement moins alarmant que celui donné en 2013 (47% pour les seuls États-Unis) par deux universitaires d'Oxford dans une étude dont les résultats avaient fait le tour du monde à grand bruit. Mais 9% cela représente toujours un grand nombre d'emplois menacés, a souligné Béatrice Clicq, appelant à *« anticiper »*, notamment en matière de formation et de reconversion. *« Les évolutions de l'emploi sont beaucoup plus le produit des politiques économiques et sociales »*, a souligné Yves Veyrier venu saluer les participants au colloque à la fin des travaux. Une façon de dire que la volonté humaine a toujours la main sur la machine.

E. S.

Élections TPE : FO porte les revendications des artistes

La crise sanitaire malmène le monde du spectacle depuis huit mois et ce deuxième confinement arrive comme une nouvelle chape de plomb. Les artistes et les TPE qui les emploient exigent davantage d'aides.

Certes le gouvernement a engagé des aides, plus de 5 milliards d'euros depuis mars, pour la culture et les médias dont un plan de soutien (activité partielle, fonds de solidarité, prêts garantis par l'État, exonérations de cotisations) de 2,9 milliards d'euros annoncé en mai et un renforcement de ces aides depuis. Mais cela ne résout pas tout. Les 16 000 entreprises de spectacle vivant, sans compter celles de spectacles enregistrés et celles de prestations, sont très inquiètes. Les artistes qui travaillent pour elles, tout autant. Parmi ces très petites entreprises (TPE), *« plus de la moitié ont zéro salariés permanents. Elles ne tournent qu'avec des intermittents »*, explique Jean-Luc Bernard, secrétaire général du syndicat FO des musiciens. Contrairement aux grandes structures aux statuts nationaux, territoriaux ou privés et dotées d'une assise financière solide, ces TPE n'ont pas les reins solides. *« 90% des compagnies indépendantes n'ont pas de fonds propres »*, explique Roland Timsit, acteur, metteur en scène et secrétaire adjoint de la FASAP-FO. Or, elles *« sont les grandes oubliées de la crise »*. Il faut *« apporter davantage d'aides et c'est très complexe. Nous craignons des effets d'aubaine, que les aides aillent essentiellement aux grandes structures »*, s'inquiète Jean-Luc Bernard. Pour faire vivre un spectacle, et donc recruter des artistes, il faut *« le jouer, le faire connaître »*, insiste Roland Timsit. *« Les petites structures indépendantes, qu'il faut soutenir, n'ont que cette solution pour vendre »* leur travail à de grands centres dramatiques nationaux par exemple.

© FRANCK CRUSIAUX/REA

« Des salariés particulièrement isolés »

Ce mode, en quelque sorte, de sous-traitance n'a rien à envier par ses pratiques à celles du monde non artistique. La petite structure est ainsi invitée par la grande à compresser son *« coût plateau »*, principalement *« le coût des salaires »*, indique le militant pour qui *« il faut un vrai partage des recettes des spectacles, aider aussi à la diffusion des spectacles, dans les écoles et autres lieux, augmenter le nombre de représentations... Le gouvernement dit aux artistes de s'adapter? Mais depuis des années nous nous adaptons! »*. Ainsi, la méthode de financement public des actions culturelles doit être revue, martèle-t-il. *« Quand des subventions régionales arrivent huit mois après le début d'un spectacle, comment fait-on? »* Les artistes salariés des TPE *« sont particulièrement isolés et s'ils sont en danger, ils ont peur de le montrer et de n'être pas réengagés »*, explique Jean-Luc Bernard. Ils sont contraints parfois d'accepter des situations qui bafouent leurs droits, s'irrite le musicien, tel *« le travail non déclaré, le paiement sur facture... »*. Un artiste musicien peut aussi dépendre, selon son type d'employeur, de conventions collectives différentes. Si celles-ci protègent les plus fragiles, elles restent un socle de garanties. Pour décrocher davantage dans une relation de *« gré à gré »* avec l'employeur *« il faut de la notoriété »*, explique-t-il. Or, pour beaucoup de salariés ce n'est pas le cas. Autant de difficultés qui soulignent l'importance pour ces artistes de se doter d'une représentation syndicale qu'ils auront choisie et qui portera leurs revendications. Cela passe par le vote FO aux élections TPE du 22 mars au 4 avril 2021.

Valérie Forgeront

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

REJOIGNEZ NOUS

FO

force-ouvriere.fr

© force ouvrière – Secteur Développement /2020

Ma Prime Rénov : les dernières évolutions de cette aide à la rénovation énergétique

Ma Prime Rénov, née de la fusion des aides de l'Agence nationale de l'habitat (Anah) avec le crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE) s'adresse, depuis le 1er janvier 2020, aux propriétaires occupants. En 2021 elle sera ouverte aux propriétaires bailleurs et aux syndicats de copropriété.

En 2021, tous les ménages pourront bénéficier de Ma Prime Rénov, quels que soient leurs revenus. Le montant de la prime varie en fonction des matériaux et des équipements éligibles, dans la limite d'un plafond de 20 000 euros pour des travaux sur un logement et pendant une durée maximale de cinq ans. Concrètement, le consommateur peut toucher jusqu'à 20 000 euros afin de financer ses travaux d'efficacité énergétique (isolation, chauffage, ventilation, audit énergétique d'une maison individuelle ou d'un appartement en habitat collectif). Cette prime est versée sous conditions de ressources par l'Anah. Il est possible de cumuler Ma Prime Rénov avec d'autres aides à la rénovation énergétique (certificats d'économie d'énergie, éco-prêt à taux zéro, chèque énergie, aides proposées par les collectivités locales...). Attention, Ma Prime Rénov n'est pas cumulable avec l'aide Habiter Mieux Sérénité de l'Anah.

Les conditions pour y accéder

Le dispositif Ma Prime Rénov est une aide à la rénovation énergétique pour les familles modestes. Elle peut être demandée par les foyers qui respectent les conditions suivantes : habiter dans une maison individuelle ou un appartement dont la construction a été finalisée depuis deux ans minimum, situés en France métropolitaine ou en outre-mer, être propriétaire de son logement et l'utiliser comme résidence principale, avoir des revenus inférieurs aux plafonds de l'Anah. Par ailleurs, les travaux doivent avoir été effectués par des entreprises labellisées RGE, c'est-à-dire Reconnues Garantes pour l'Environnement.

À la suite du constat fait par l'Anah d'une hausse injustifiée des devis concernant les travaux d'isolation thermique par l'extérieur dans le cadre de Ma Prime Révov, un décret et un arrêté du 13 juillet 2020 ont été pris afin d'actualiser les montants forfaitaires de la prime et d'adapter les modalités d'octroi.

Le montant de la prime est abaissé, passant de 100 euros/m² pour les ménages très modestes à 75 euros/m², et de 75 euros/m² à 60 euros/m² pour les ménages modestes. Par ailleurs, la surface des travaux d'isolation thermique par l'extérieur prise en compte pour déterminer la dépense éligible à la prime est plafonnée à 100 m².

Ces ajustements ne s'appliquent qu'aux dossiers déposés depuis le 15 juillet dernier et qui concernent des travaux d'isolation des murs, en façade ou pignon, réalisés par l'extérieur et ne portant pas sur des parties communes ou des éléments d'équipements communs à plusieurs logements.

© ROMAIN GAILLARD/REA

Pour mémoire, en principe seuls les travaux ou prestations commencés après la délivrance de l'accusé de réception de la prime par l'Anah ouvrent droit à la prime.

Enfin, pour les dépenses relatives aux travaux d'isolation des murs, en façade ou pignon, payées entre le 15 juillet 2020 et le 31 décembre 2020, lorsque le montant de la prime est inférieur au crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE), le bénéficiaire peut demander à ce que le montant de la prime soit au moins égal à ce dernier.

Retrouvez l'AFOC sur : force-ouvriere.fr/-consommation-

AFOC

Le long cheminement des délocalisations

Initiées dès le début du XXe siècle, les délocalisations font des ravages depuis la fin des années 1970 et touchent désormais tous les secteurs de l'économie, de l'industrie aux services.

La délocalisation c'est l'abandon d'une activité de production nationale, le transfert de cette activité vers une unité de production à l'étranger et l'importation de cette production vers le marché national du pays de départ. Pour l'économiste Philippe Villemus, *« la délocalisation est la séparation entre les lieux de production et de consommation. Autrement dit, les produits sont fabriqués dans un lieu différent de celui où ils sont consommés »* [1]. Pour le sénateur Francis Grignon, il s'agit de *« formes de substitution de la force productive étrangère à celle nationale, qui ont pour caractéristique commune d'avoir théoriquement une incidence négative directe sur l'emploi national »* [2]. En clair, la délocalisation est utilisée par le patronat pour quatre grandes raisons : elle apporte bas salaires, droit du travail plus souple, monnaie faible et fiscalité plus légère. Cela permet aussi aux industriels de se positionner sur les nouveaux marchés émergents des pays en *« voie de développement »*.

Du textile aux services

Si les Anglo-Saxons ont été les premiers à délocaliser, les patrons français n'ont pas été à la traîne. Dès 1974, l'industriel français Bidermann fait fabriquer ses pantalons en Hongrie puis au Portugal. À la fin des années 1970, ce roi du textile a délocalisé 30% de sa production. Dix ans plus tard ce sera 70% (Vietnam, Maroc, île Maurice). Renault commence à faire de même avec la Turquie (Oktay) et la Roumanie (Dacia). Déjà à la fin des années 1970, les délocalisations font perdre 6,5 millions d'emplois aux États-Unis et dans la CEE. Dans les années 1980-1990, après le textile vient le tour de la maroquinerie, dont la fabrication des chaussures, puis de l'électroménager, de la vaisselle, des arts de la table, de la décoration, des jouets et des articles de sport. Dans les années 1990, l'électronique française subit le même sort. En 1993 elle n'employait plus que 220 000 personnes contre 500 000 auparavant. Après l'électronique et l'informatique, les centres de recherche et développement ont pris le chemin de l'Europe de l'Est, de la Chine, de l'Inde et de Singapour. Et depuis quelques années, ce sont les centres d'appels téléphoniques et les laboratoires pharmaceutiques qui ont pris eux aussi la poudre d'escampette. Autant de départs d'entreprises qui se payent au prix fort, par le chômage notamment, et cela bien avant la crise sanitaire.

Les premières délocalisations

C'est le fabricant de machines à coudre américain Singer qui inaugure la première délocalisation en installant une unité de production en Écosse dès 1867. Henri Ford, pour ses fameuses voitures Ford T produites à la chaîne, ouvre deux usines de montage en 1911, au Canada et au Royaume-Uni, puis l'année suivante en Italie. Suivront dans les années 1920 des usines en Allemagne, France, Australie et Inde.

© XINHUA/ZUMA/REA

Christophe Chiclet

[1] *Philippe Villemus : « Délocalisations, aurons-nous encore des emplois demain ? », Paris, éditions du Seuil, 2005.*
[2] *Rapport d'information du Sénat français, n°374 (2003-2004), déposé le 23 juin 2004.*

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

Bart, un militant déterminé à défendre son hôtel

DR

Bart Verhulst, 61 ans, est réceptionniste à l'hôtel Radisson Blu de Cannes. Mi-octobre, il a lancé un appel à la grève contre un projet de réorganisation assorti d'un PSE supprimant 56 emplois sur 82. Il soupçonne la direction d'exploiter la crise sanitaire à des fins de profitabilité.

Durant les premières semaines de confinement, Bart Verhulst, délégué FO au Radisson Blu de Cannes, a continué à venir tous les jours dans cet hôtel cinq étoiles déserté par les touristes. *« Je ne voulais pas abandonner les lieux,* explique le réceptionniste. *Pour les collègues, cette situation a été dramatique et traumatisante. »*

Jeune militant politique, il a quitté sa Belgique natale pour le sud de la France en 1984. Il a d'abord travaillé dans la restauration puis l'hôtellerie. Il est depuis trente ans derrière le comptoir de cet établissement de 134 chambres, appartenant à un groupe familial et passé successivement sous franchise Sofitel, sans enseigne, et désormais sous contrat avec Radisson Blu, bien que la propriétaire ait repris le management il y a deux ans.

C'est à l'occasion de la négociation des 35 heures que Bart a découvert le syndicalisme. *« Il n'y avait pas de syndicat dans l'entreprise,* explique-t-il. *J'ai choisi FO car c'est une organisation neutre, sans étiquette. »*

Aujourd'hui, un dossier bien plus grave est sur la table. En raison de la crise sanitaire, l'établissement a fermé de mi-mars à mi-juillet et actuellement le taux d'occupation est de 10% à 15%. Début octobre, la direction a présenté un projet de réorganisation pour motif économique assorti d'un plan social supprimant 56 emplois sur 82, soit 70% des effectifs. Les salariés restants se verraient imposer la polycompétence et un temps de travail annualisé. *« Nous venons aussi d'apprendre la fermeture définitive du restaurant et de la thalasso,* s'alarme le délégué FO. *Un cinq étoiles sans restaurant ni thalasso, ce n'est pas possible. »*

Le 15 octobre, FO, seul syndicat de l'entreprise, a organisé une première grève historique pour exiger, entre autres, le retrait du plan social et la réouverture du restaurant. Près de cinquante salariés se sont rassemblés sur le parvis de l'hôtel. Malgré les mesures de confinement, une nouvelle mobilisation a eu lieu le 2 novembre. Pour Bart, il est d'autant plus urgent d'agir que ce même jour l'hôtel a refermé temporairement ses portes. Les salariés ont donc été de nouveau placés en activité partielle.

Le délégué FO a réclamé en vain la négociation d'un accord d'activité partielle de longue durée pour éviter les licenciements. *« On aurait pu avoir 60% du salaire brut pris en charge par l'État durant deux ans,* ajoute-t-il. *Mais la direction prétend qu'on ne peut pas éviter les licenciements, elle exploite à fond la crise sanitaire. On dirait qu'elle fait tout pour qu'on parte. Des rumeurs font état d'une vente possible de l'établissement. Nous ne lâchons rien. Ma fin de carrière approchant, ma motivation ne fait que s'accroître. »*

Coaching syndical

Lui qui n'avait jamais fait d'études s'est accroché pour passer un DUT de gestion des entreprises et administrations option RH en 2007, pour être mieux armé dans les négociations avec le patronat. Il est aussi trésorier du syndicat départemental des hôtels-cafés-restaurants (HCR), conseiller du salarié et défenseur du salarié aux prud'hommes.

Il ne se voit pas encore prendre sa retraite militante. *« J'aimerais soutenir les représentants du personnel en coulisse, une sorte de coaching syndical,* poursuit-il. *Ils ont la tâche de plus en plus difficile et sont isolés dans leurs boîtes, surtout dans les HCR où les salariés ne sont pas trop syndiqués. »*

Clarisse Josselin

SALARIÉ·E D'UNE TRÈS PETITE ENTREPRISE, JE VOTE FO

DU 22 MARS AU 4 AVRIL 2021

mon vote c'est ma force

Votre CE
100 % GRATUIT
sur TPE.FGTAFO.FR

FO

INFO-TPE.fr

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des «Très Petites Entreprises», dites TPE. Les prochaines élections professionnelles se feront en ligne. Vos identifiants et codes vous seront envoyés par courrier, vous en aurez besoin pour voter !