

inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière





p. 4 à 7

//// ACTU (pages 4 à 7)

Nos droits exigent de vraies réponses!

- Modernisation du paritarisme : FO veut un texte « positif ».
- Le taux de chômage baisse mais pas le « halo autour du chômage ».
- Titres-restaurant : bouée de secours au pouvoir d'achat?
- EDF : FO dénonce le risque de démantèlement induit par la future augmentation de capital.
- Services publics : à quand la satisfaction des personnels?
- Formation : dans la territoriale, la réforme du financement de celle des apprentis ne résout pas tout.

//// DROIT (page 9)

- Discrimination et état de santé.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- Élections professionnelles : le PAP, outil incontournable de développement.

//// INTERNATIONAL (page 16)

- Amazon : la volonté de se syndiquer ne faiblit pas.

//// REPÈRES (page 17)

- Des chiffres utiles au quotidien.

//// NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 18 à 21)

- RATP : FO appelle à une double mobilisation le 25 mars.
- TRM : FO ne signe pas l'accord salarial.
- Nouvelle grève chez Keolis Auch (Gers).
- Lustucru : les salariés décrochent un accord mais le feu couve encore.
- Maroquinerie : Force Ouvrière obtient une victoire salariale chez Camille Fournet.
- Douaniers : grève nationale et rassemblement à Paris le 10 mars.
- Lafarge Bétons : grève historique pour les salaires.
- Le 8 mars : une journée de revendications pour réaliser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

//// HISTOIRE (page 22)

- Les prud'hommes et les comités d'entreprise.

//// PORTRAIT (page 23)

- Priscilla Marini, son combat pour les saisonniers.

© JEAN-LUC BOIRE



p. 11 à 14



p. 23

FO militante, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FO Hebdo*. Directeur de la publication : Yves Veyrier. Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.



PRINT IN FRANCE



Encres à base d'huiles végétales et papier issu de la gestion durable des forêts

Rédaction en chef : V. Forgeront.
Rédaction : E. Hiesse, C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot.
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 : M. Carlus, C. Chiclet, F. Darcillon.

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

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



© F. BLANC

UKRAINE : LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT SE FONT DÉJÀ RESSENTIR

Des femmes, des hommes, des enfants meurent sous les bombes en Europe. Près de deux millions de personnes fuient la guerre sur les routes. En Russie, en Biélorussie les manifestants courageux contre la guerre et pour la paix sont arrêtés. Nous avons condamné fermement l'invasion en Ukraine décidée par le gouvernement russe. Il s'agit d'un acte de guerre, en violation de la souveraineté d'un pays, en violation des principes de la charte des Nations unies dont le préambule débute ainsi : *« Nous, peuples des Nations unies, résolus à préserver les générations futures du fléau de la guerre qui deux fois en l'espace d'une vie humaine a infligé à l'humanité d'indicibles souffrances, à proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'Homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité de droits des hommes et des femmes, [...] à favoriser le progrès social et instaurer de meilleures conditions de vie dans une liberté plus grande. »*

Dès le 24 février nous prenons part à une mobilisation à Bruxelles, puis le 26 février à Paris, place de la République. Avec le mouvement syndical européen et international, nous relayons également auprès des gouvernements et des institutions les attentes des syndicats ukrainiens. Un fonds de solidarité a été mis en place par la CES et la CSI (<https://petitions.ituc-csi.org/support-ukraine-fr>).

L'inquiétude gagne quant aux risques de propagation de ce conflit.

Ses conséquences se font déjà durement ressentir et, partout dans le monde, ce sont les populations, les moins favo-

risées plus encore, qui en souffriront, du fait de l'augmentation des prix, des difficultés d'approvisionnement en biens et alimentation essentiels.

En France, les syndicats étaient reçus par le Premier ministre, le mardi 8 mars, afin d'échanger sur cette situation et ses conséquences immédiates pour les salariés et les ménages. L'inflation, soutenue depuis cet été (alimentation, énergie et carburants), progresse à des niveaux impressionnants. Nous n'avons pu que déplorer que nous n'ayons pas été entendus lorsque, cet automne puis en janvier, nous en appelions à un

« coup de pouce » significatif sur le Smic et sur le point d'indice de la fonction publique. Cela n'aurait pas résolu complètement la situation mais aurait atténué le choc. Nous avons réitéré la nécessité de faire en sorte que ce ne soit pas les salariés, les ménages qui subissent le contrecoup des effets de la guerre et des sanctions économiques. Nous en avons appelé à ce que les emplois et salaires soient protégés. Une fois de plus, comme nous l'avons déjà mis en avant dans le contexte de

**« Tout doit être fait
pour que la guerre cesse,
que le droit des peuples
à disposer d'eux-mêmes
soit rétabli et respecté,
que la paix revienne,
en Europe et partout
dans le monde »!**

la crise sanitaire, les profits réalisés, qui ont atteint des niveaux records ces derniers mois, doivent revenir à celles et ceux qui les produisent : aux travailleurs et aux ménages, pas aux dividendes! Des dispositions contraignantes et fiscales en ce sens sont indispensables! Nul ne doit profiter de la guerre! Il est indispensable que des dispositifs soient pris pour bloquer la hausse des prix sur les produits de consommation courante, sur l'énergie et les carburants.

Tout doit être fait pour que la guerre cesse, que le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes soit rétabli et respecté, que la paix revienne, en Europe et partout dans le monde.

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

Nos droits exigent de vraie

Salaires, emplois, conditions de travail, retraites, négociations... Les réponses satisfaisantes se font attendre. Quant à celles y prétendant, elles portent souvent leurs propres contradictions, travestissant la réalité vécue par les travailleurs. Certaines réponses ne sont qu'ersatz et arrivent après une réduction de droits. D'autres sont une simple autosatisfaction au regard d'une situation prétendument améliorée alors qu'elle camoufle une partie du problème... D'autres clament les bonnes intentions de discussions ou de mesures mais montrent qu'elles rechignent au vrai progrès social, quand il ne s'agit pas encore de rogner des droits. Autant de leurre que FO combat aux côtés des salariés, notamment en déployant toute sa vigilance.

Modernisation du paritarisme : FO veut un texte « positif »

« **L**a discussion est utile mais pour l'instant, il n'y a rien de nouveau

sous le soleil », résume Michel Beaugas, secrétaire confédéral qui conduit la délégation FO participant à la négociation paritaire relative à la modernisation du paritarisme et son fonctionnement. Depuis le 5 janvier, quatre réunions ont eu lieu entre le patronat (Medef, CPME et U2P) et les organisations syndicales, dont FO, avec pour

objectif d'évaluer le paritarisme, de négociation et de gestion (loi Larcher de 2007, ANI de 2012...), et d'aller vers des mesures d'amélioration, cela dans le cadre de l'« agenda économique et social autonome ». Un agenda mis au point l'an dernier entre le patronat, initiateur, et les organisations syndicales, et visant ainsi à sortir du cadre de plus en plus pesant de la présence de l'État dans toute discussion. Tandis qu'a été souligné par les syndicats, dont FO, le fait que l'ANI de 2012 (sur la modernisation du paritarisme) est plutôt bien suivi, les échanges actuels n'ont pour autant rien d'aisé. Un texte global doit être présenté le 11 mars. « On a du mal à voir sa finalité..., ou plutôt on la voit trop bien », indique Michel Beaugas. Le patronat a proposé fin février un plan de texte aux organisations, lesquelles ont apporté leurs propositions. Mais alors que des dissensions se sont fait sentir en son sein au cours des échanges, le patronat semble souhaiter, par exemple,



que les accords interprofessionnels soient supérieurs à la loi, ce à quoi s'oppose FO.

**Dernière séance
le 12 avril**

La délégation, qui demande un texte « positif », a rappelé un certain nombre de ses principes, tel le refus de FO de se muer colégislateur dans le cadre du paritarisme, ou encore son opposition aux lettres de cadrage du gouvernement, cela allant à l'encontre

de la liberté de négocier. Elle a insisté aussi sur la nécessité de loyauté et de moyens pour la négociation (égalité des différents acteurs sur le plan de l'information, lieu neutre pour la négociation, temps d'étude suffisant pour les dossiers...). Tandis que le paritarisme de gestion faisait l'objet d'une rencontre le 7 mars, une dernière séance le 12 avril est censée clore ce long cycle de rencontres sur le paritarisme (elles avaient été lancées dès juillet) avec *a priori* la présentation d'un texte. « On ne sait s'il ferait l'objet d'un accord, d'un ANI, d'une simple déclaration... », précise toutefois Michel Beaugas. FO n'a cessé de réaffirmer au fil des mois la notion, essentielle, de mandat syndical, « notion que certains essaieraient bien d'escamoter! ». FO a rappelé encore qu'« un accord doit être producteur de droits directs ou par le biais de la branche puis de l'entreprise (principe de faveur) ».

Valérie Forgeront

Les réponses!

Le taux de chômage baisse mais pas le « halo autour du chômage »

L'exécutif se félicite des derniers chiffres du chômage, mesuré au sens du Bureau international du travail (BIT), publiés le 18 février. Au quatrième trimestre 2021, le taux de chômage a baissé de 0,6 point, à 7,4% de la population active (hors Mayotte), « son plus bas niveau depuis 2008 », note l'Insee. Le taux de chômage des jeunes, ramené à 15,9% (-3,6 points), rejoint les niveaux de « la fin des années 1980 et 1990 ». Ce que la ministre du Travail attribue au plan « 1 jeune, 1 solution »... contrairement à la Cour des comptes qui juge, dans le rapport public annuel 2022, son succès « inégal » et à « relativiser ». Globalement, le satisfecit gouvernemental ne résiste pas à un examen approfondi des chiffres.

12,8% de la population active...

Si le nombre de demandeurs d'emploi au sens du BIT est quasi similaire entre fin 2021 et fin 2008 (2,2 millions), l'indicateur n'intègre pas le « halo autour du chômage », c'est-à-dire les personnes sans emploi et en souhaitant un mais qui ne satisfont pas les autres critères du BIT

pour être considérées comme chômeurs. Fin 2021, il concernait près de 1,9 million de personnes – chômeurs en formation, malades, découragés et ne cherchant plus d'emploi – soit 440 000 de plus qu'en 2008! Cumulés, le taux de chômage au sens du BIT et le « halo autour du chômage » ressortent à 12,8% de la population active fin 2021, contre 12,1% fin 2008. Et encore faudrait-il ajouter les chômeurs contraints à l'activité réduite... Pas de quoi se féliciter, donc. Les demandeurs d'emploi, qui subissent depuis octobre les règles d'indemnisation réductrices de droits, cherchent en vain l'embellie. Elle est d'autant plus incertaine que la Cour des



comptes, invoquant l'endettement du régime d'Assurance chômage, appelle à « redéfinir une trajectoire finan-

cière permettant de renouer avec la logique d'équilibre de moyen terme ».

Élie Hiesse

Titres-restaurant : bouée de secours au pouvoir d'achat?

La possibilité pour les salariés de payer leur addition en titres-restaurant jusqu'à 38 euros par jour (y compris le week-end et les jours fériés), au lieu de 19 euros, est prolongée jusqu'à fin juin 2022. Le plafond de 19 euros s'applique en revanche pour les règlements dans les magasins alimentaires. Cette prolongation, la troisième depuis 2020, vise à soutenir le secteur de la restauration. Elle souligne aussi l'état dégradé du pouvoir d'achat et donc la nécessité qu'il y aurait, comme le demande FO, à augmenter substantiellement les salaires, d'autant plus en cette période de forte inflation. Signe des difficultés croissantes, en janvier la consommation alimentaire a reculé de 1,2%; en baisse notamment, celle de la viande. Une denrée de plus en plus inaccessible pour les familles aux faibles revenus.

C. J.

Nos droits exigent de vraies

Services publics : à quand la satisfaction des personnels ?

« Deux enquêtes de satisfaction menées en 2021 sur la perception des services publics montrent une forte adhésion des usagers aux services de la Direction générale des Finances publiques », médiatisaient, le 14 février, le ministre de l'Économie et celui des Comptes publics. Les services publics dans leur ensemble recueillent 73% d'usagers satisfaits, la DGFIP 82%. C'est « grâce à l'implication de nos

agents sur l'ensemble du territoire », souligne Bercy. Certes, mais les agents n'ont pas tardé à rappeler une réalité, beaucoup moins idyllique.

Des réformes à l'assaut des conditions de travail

Pour la DGFIP-FO, « les personnels paient au prix fort le niveau de satisfaction des usagers ». La Direction des finances publiques, qui subit

des réformes depuis vingt ans, dont celle de son réseau d'implantations de proximité (réforme NRP), a perdu plus de 40 000 postes et en perd toujours des milliers chaque année. Il faut effectivement toute l'implication des personnels, et ce malgré des conditions de travail dégradées, pour parvenir à maintenir la qualité du service, répondre aux usagers et traiter leurs dossiers, insiste FO. Car ces agents sont aux prises avec des

restructurations permanentes qui désorganisent le travail, faites de fusions, transferts ou éclatements de services, des expérimentations, des délocalisations de missions vers des plateformes, et actuellement un « siphonage » des missions des services territoriaux aux entreprises vers des antennes, ce qui fait craindre à FO la disparition de ces SIE... Non, « tout ne va pas bien dans le réseau », martèle la DGFIP-FO!

Valérie Forgeront

EDF : FO dénonce le risque de démantèlement induit par la future augmentation de capital

« C'est un plan d'actions insuffisant qui prépare le démantèlement d'EDF », dénonce Alain André. Le secrétaire général de la fédération FO Énergie et Mines a vivement réagi à l'annonce par EDF, le 18 février, de sa décision d'augmenter son capital de 2,5 milliards. Cette décision est contrainte par les choix de son premier actionnaire, l'État à 84% : alors que

le groupe, lourdement endetté (43 milliards fin 2021), doit investir dans la transition énergétique et qu'il va subir en 2022 une baisse de sa production nucléaire (à la suite des problèmes de corrosion sur les systèmes de sécurité de réacteurs), occasionnant un manque à gagner de 11 milliards d'euros, il va voir ses solides résultats 2021 (un Ebitda de 18 milliards d'euros, en hausse de 11%) impactés par les mesures décidées par l'exécutif pour limiter à 4% la hausse de la facture d'électricité des Français. Évaluées à 8 milliards d'euros, elles vont contraindre EDF à vendre son électricité à prix bradé à ses concurrents.

FO à l'offensive en justice

Pour FO-Énergie et Mines, cette augmentation de capital de 2,5 milliards d'euros (dont 2,1 milliards apportés par l'État) fragilise le groupe. EDF a déjà annoncé des cessions pour 3 milliards d'euros en 2022-2024. « L'augmentation de capital équivaut à une aide d'État pour Bruxelles, qui ne l'accordera qu'en moyennant des contreparties et donc des cessions d'actifs », note le militant. La fédération FO est à l'offensive avec l'intersyndicale et le CSE pour contester en justice les décrets, attendus d'ici le 1^{er} avril, qui permettraient cette « ponction ». « Et nous ne nous interdisons pas d'appeler à la mobilisation pour défendre le service public de l'électricité! »

Élie Hiesse



© SF-BLANC

es réponses!

Formation : dans la territoriale, la réforme du financement de celle des apprentis ne résout pas tout



© NICOLAS TAVERNIER/REA

Les modalités de financement de la formation des apprentis au sein de la territoriale ont changé, par la loi de finances pour 2022. Depuis le 1^{er} janvier, le CNFPT, le Centre national de la fonction publique territoriale, paritaire, prend en charge à 100% (contre 50% auparavant) le coût de leur formation, via un versement aux CFA. Le financement est assuré par une nouvelle cotisation, 0,1% maximum, sur la masse salariale des collectivités locales. Pour le CNFPT, cela réduit le coût, de 25 à 10 millions explique Dominique Régnier, secrétaire général de la branche services publics de la SPS-FO. Pour autant, le CNFPT, au sein duquel FO siège, rappelait unanimement l'an dernier que le coût de l'apprentissage pèse

sur la formation des agents, qui nécessite de plus en plus de moyens. La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 y est pour quelque chose, ayant prévu d'accroître, mais sans moyens supplémentaires, la formation des contractuels, de plus en plus nombreux.

Très peu restent dans le public

FO revendique donc le retour à une cotisation de 1% pour la seule formation et non de 0,9% comme actuellement, avec affichage de la cotisation supplémentaire de 0,1%. Par ailleurs, souligne le militant, la vigilance est de mise. Le nombre d'apprentis augmente (7709 nouveaux fin 2021) et l'investissement public est d'environ 10 000 euros pour chacun (49% préparent des diplômes du supérieur, 18% des bacs pro). Or, « *très peu restent dans la territoriale. Alors que nombre d'emplois sont non pourvus, il faudrait que le gouvernement réfléchisse à la création d'un concours d'entrée spécifique pour les apprentis* ».

Valérie Forgeront



Présidentielle 2022 : le « Manifeste pour une industrie verte » de FO-Métaux est paru

Il a été envoyé aux candidats à la présidentielle, à la presse et aux 1700 syndicats et sections syndicales de la fédération. Le « Manifeste pour une industrie verte » de FO-Métaux, paru fin février, présente ses dix revendications pour le renouveau de la politique industrielle. Comme la fédération l'a fait lors des trois dernières élections présidentielles, avec ses livres blancs, elle vise à ce que le secteur et ses salariés soient considérés avec intérêt dans la campagne. Sur la relocalisation de productions essentielles, une sous-traitance plus vertueuse, le nucléaire comme pilier d'une politique énergétique durable, FO-Métaux attend les réactions des candidats.

E. H.



FO

force-ouvriere.fr



Discrimination et état de santé

Un salarié à qui une société ne propose plus de CDD après dix ans de collaboration, alors qu'il est en accident de travail, est en droit de faire une action en reconnaissance d'une discrimination en raison de son état de santé.

Un salarié est engagé par une entreprise de protection des personnes en contrat à durée déterminée.

Au total, le salarié aura exercé pendant dix ans dans cette entreprise par une succession de CDD.

En 2016, il a un accident du travail, en fait une rechute de son accident de travail de 2015, et l'entreprise décide de ne pas renouveler son contrat.

Le salarié saisit alors le conseil de prud'hommes en requalification de ses CDD en un CDI et invoque une discrimination liée à son état de santé.

La cour d'appel fait droit à sa demande de requalification et condamne la société à lui verser des dommages et intérêts pour discrimination liée à son état de santé.

Sur pourvoi de l'entreprise, la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel

sur ces deux points (Cass. soc., 9 février 2022, n°20-14880) :

- Elle requalifie les différents contrats en un CDI car le motif de recours retenu par la société était « *surcroît temporaire d'activité* », alors que cela faisait partie de l'activité permanente de l'entreprise;

- Elle considère que l'arrêt brutal de fourniture de missions à ce salarié pendant son arrêt de travail constitue une discrimination en raison de son état de santé, arrêt que l'employeur ne pouvait justifier par la liberté contractuelle de continuer ou non de travailler avec ce salarié, l'employeur ne rapportant pas la preuve d'éléments objectifs pouvant justifier cette rupture.

Cet arrêt est toutefois à prendre avec des réserves. En effet, d'une part, il ne fait pas partie des arrêts faisant l'objet d'une publication de la Cour de cassation – ce qui pourrait laisser penser qu'il s'agit d'un arrêt d'espèce –

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1132-1 du Code du travail dispose :

« *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article premier de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de [...] son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.* »

et, d'autre part, la réponse de la Cour de cassation aurait-elle été la même si les CDD n'avaient pas été requalifiés

en CDI et si le salarié n'avait pas autant d'ancienneté...

Secteur juridique

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

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



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

LE 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 :



Élections professionnelles : le PAP, outil incontournable de développement

Quatre ans après la mise en place des premiers CSE, le renouvellement de ces instances a commencé. Dans les mois qui viennent ainsi que l'an prochain, des élections professionnelles vont être organisées dans de nombreuses entreprises. Ce sont autant de protocoles d'accords préélectorales (PAP) que les militants de l'organisation sont invités à négocier. Pour FO, ces négociations sont une opportunité de s'implanter dans de nouvelles entreprises ou de renforcer sa présence. La confédération vient dans ce sens de publier un guide sur la négociation des PAP.

Sur le terrain, les structures s'organisent pour faire face à l'afflux d'invitations qui va aller crescendo.

Une fois les PAP négociés, l'autre enjeu est aussi de trouver des candidats pour monter des listes et de gagner, bien sûr, les élections.



Calendrier oblige, la phase de renouvellement des premiers comités sociaux et économiques (CSE) vient de démarrer. Le CSE, qui a progressivement remplacé les anciennes institutions représentatives du person-

nel (CE, DP et CHSCT), a été instauré par les ordonnances Macron de septembre 2017. Cette instance unique devait être mise en place au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Cette année, quelque 9 400 élections professionnelles devraient être orga-

nisées. Ces scrutins concernent les entreprises qui ont atteint un effectif d'au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs. Ces rendez-vous électoraux sont d'autant plus incontournables pour l'organisation qu'un nouveau cycle de mesure de l'audience

Élections professionnelles : le PAP, ou

syndicale démarre, qui s'achèvera en 2024. Pour les militants de terrain, c'est autant de protocoles d'accords préélectoraux (PAP) à négocier. Pour les aider à préparer les élections professionnelles, la confédération vient de publier un guide dédié au PAP.

Le PAP est une étape décisive qui permet aussi de porter la voix et les valeurs de FO auprès de salariés éloignés du syndicat. Il permet de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des futures élections. Il est négocié entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales. Participent à cette négociation les organisations représentatives ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement. L'employeur a également l'obligation d'y convier, par courrier, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel, même si elles n'ont aucun adhérent dans l'entreprise. Le PAP est négocié soit par le délégué syndical, soit par une personne mandatée par l'organisation syndicale.

Le nombre de CSE n'est plus négocié dans le PAP

Le courrier doit être reçu au moins quinze jours avant la date de la première réunion de négociation du PAP. À défaut, le PAP peut être annulé. Une exception existe pour les entreprises de 11 à 20 salariés. Les syndicats ne sont invités à négocier le PAP que si un candidat pour ces élections s'est fait connaître. À défaut, l'employeur fixe unilatéralement les modalités du processus électoral.

Un certain nombre de sujets doivent obligatoirement être abordés lors de la négociation du PAP. Attention, la question du nombre de CSE d'établissement ainsi que leur périmètre n'est plus abordée comme auparavant dans le cadre du PAP, mais elle est définie dans l'accord CSE, ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur. Concernant la composition du CSE, le PAP doit fixer le nombre de représentants du personnel à élire, ainsi que le volume individuel des heures de délégation des élus. Le nombre de sièges et un volume mensuel d'heures de délégation sont fixés par le Code du travail en fonction des

« Négocier le PAP, c'est souvent la seule porte pour entrer dans les entreprises »

« **O**n reçoit déjà entre quinze et vingt annonces de négociation PAP par jour et ce n'est que le début, le rush ce sera surtout en 2023 », prévient François Graza, chargé du développement à l'union départementale (UD) FO de Paris. Toutes proportions gardées, la situation est similaire dans tous les départements, urbains comme ruraux. Ainsi dans le Calvados, l'UD peut recevoir jusqu'à quinze recommandés par jour. Pour faire face à cet afflux d'invitations et réussir les élections professionnelles, les structures de FO élaborent des stratégies. Si l'essentiel de la gestion des PAP se fait par les UD, les fédérations aussi sont impliquées. « Selon le type d'entreprise, nous avons une répartition un peu informelle des PAP avec les UD », explique Zainil Nizaraly, secrétaire général de la FEETS-FO. Par exemple nous négocions pour le personnel au sol des compagnies aériennes. » FO-Métaux, par exemple, se charge elle aussi de négocier les PAP couvrant des élections à l'échelle nationale. Première étape, le traitement des courriers. « Pour chaque invitation, il faut vérifier que l'entreprise dépend bien de l'UD, trouver son secteur d'activité, ses effectifs ou le nombre de sièges à pourvoir, et voir si FO y est déjà implantée », explique François Graza. Certains courriers ne sont pas adressés au bon destinataire. « Parfois, le patron prend la première adresse FO qu'il trouve pour remplir ses obligations légales, à nous de le faire suivre dans la bonne UD ou la bonne fédé, ce qui rallonge les délais », ajoute le militant. Deuxième étape, la négociation du PAP. Dans le Rhône, elle est souvent assurée par les syndicats départementaux, tels ceux de la chimie, de la métallurgie ou du BTP. « Dès réception des invitations, nous les alertons et dans 90% des cas ils trouvent quelqu'un à dépêcher », explique Pascal Lagrue, secrétaire général de l'UD du Rhône. Dans l'Hérault, une équipe

dédiée de trois ou quatre camarades est mandatée pour négocier les PAP, FO est souvent la seule organisation à venir négocier dans les petites entreprises.

Manque de moyens pour honorer toutes les invitations

Mais globalement, les structures manquent de bras pour pouvoir répondre à toutes les demandes. « En Mayenne il y a énormément de petites entreprises et nous sommes seulement trois à négocier, nous devons faire une sélection des PAP », explique Sébastien Lardeux, secrétaire général de l'UD.

Pour anticiper le rush, François Graza a regardé, grâce au fichier Mars (Mesure d'Audience et de la Représentativité Syndicale), qui reprend les résultats des premières élections CSE, tous les PAP à négocier en 2022 et 2023 dans les entreprises de plus de 300 salariés. À l'UD de Paris, une douzaine de camarades sont formés à la négociation des PAP.

Patricia Bocciarelli, secrétaire générale du syndicat FO des métaux d'Île-de-France et DSC chez Stellantis Retail, déplore la forte réduction du nombre d'élus et d'heures de délégation à la suite des ordonnances Macron. « Avant la mise en place des CSE on avait trente personnes pour aller négocier, aujourd'hui on n'en a plus que cinq, c'est dramatique », regrette-t-elle. Elle est d'autant plus inquiète que dans les entreprises de plus de 50 salariés, la loi pose désormais le principe d'une limitation à trois mandats consécutifs, une « aberration » à ses yeux. À chaque négociation de PAP elle demande la levée de cette limitation, même si cette éventualité n'est possible que dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Dans le Calvados, trois jeunes retraités sont mandatés pour aller négocier les PAP. « Si aucun syndicat n'est implanté

outil incontournable de développement

nt notre seule reprises »

et que nous ne pouvons pas y aller, j'envoie toujours à l'entreprise une ébauche de PAP et une affiche de candidature FO au CSE, explique Véronique, chargée de l'accueil à l'UD. Je lui demande aussi de m'envoyer le PAP final validé. En général j'ai des retours. »

Les moyens de la propagande, un thème à négocier

Sur le fond, la négociation du PAP ne présente généralement pas trop de difficultés. « Une erreur peut se glisser par inadvertance, il faut être très vigilant sur le nombre de votants, de salariés ou de sièges », conseille Patricia Bocciarelli. Tout dépend aussi de l'attitude de l'employeur. Difficile par exemple de contrôler le nombre de sièges à pourvoir si ce dernier refuse de fournir la liste des salariés. Lorsqu'il négocie, Olivier Hallay, secrétaire du SDAS-FO de l'Hérault, veille particulièrement aux moyens accordés à la propagande. « Le minimum légal, c'est l'affichage sur les panneaux et la distribution de tracts, explique-t-il. Je négocie la possibilité d'envoyer un appel à candidature sur le mail professionnel des salariés, d'organiser une réunion d'information dans l'entreprise et de pouvoir suivre tout le processus des élections. » Le cas échéant, il demande aussi l'autorisation d'entrer dans les différents établissements pour de l'affichage. « C'est important car une fois la négociation terminée, en théorie nous ne pouvons plus revenir sur les lieux », précise-t-il.

La difficulté de trouver des candidats

Pour Sébastien Lardeux, la difficulté n'est pas de négocier le PAP mais plutôt de trouver des candidats pour monter une liste dans les entreprises où FO n'est pas pré-

PAP

PRÉPARER SES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL COMMENTÉ

© Force Ouvrière 2022



<p>CALENDRIER DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS</p> <p>ARTICLE 1 – CADRE DES ÉLECTIONS</p> <p>ARTICLE 2 – NOMBRE DE SIÈGES</p> <p>ARTICLE 3 – NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION</p> <p>ARTICLE 4 – RÉPARTITION DES SIÈGES</p> <p>ARTICLE 5 – DURÉE DES MANDATS</p> <p>ARTICLE 6 – LEVÉE DE LA LIMITATION DES MANDATS SUCCESSIFS</p> <p>ARTICLE 7 – PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE - LISTES ÉLECTORALES</p> <p>ARTICLE 8 – LISTES DE CANDIDATS</p> <p>ARTICLE 9 – REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES</p>	<p>ARTICLE 10 – MODALITÉS, DATE ET LIEU DU SCRUTIN</p> <p>ARTICLE 10BIS – VOTE ÉLECTRONIQUE</p> <p>ARTICLE 11 – VOTE PAR CORRESPONDANCE</p> <p>ARTICLE 12 – PROPAGANDE ÉLECTORALE</p> <p>ARTICLE 13 – BULLETINS DE VOTE ET ENVELOPPES</p> <p>ARTICLE 14 – MOYENS MATÉRIELS</p> <p>ARTICLE 15 – RÈGLES DE VOTE</p> <p>ARTICLE 16 – BUREAUX DE VOTE</p> <p>ARTICLE 17 – DURÉE ET PUBLICITÉ DU PRÉSENT ACCORD</p> <p>ANNEXES</p>
--	---

GUIDE

2022

FO

sente, et cela prend du temps. « Dans les entreprises de moins de 50 salariés, c'est très difficile de s'implanter si on n'a pas déjà un camarade adhérent isolé. »

Le logiciel Arctique, en cours de développement par FO à partir du fichier Mars, va permettre d'anticiper les élections CSE à venir par département ou par secteur. « Idéalement, il faudrait s'en servir pour aller tracter en amont de la négociation du PAP et prévenir les salariés que des

élections vont être organisées », imagine Olivier Hallay.

Pour Pascal Lagrue, si la négociation des PAP permet des implantations, l'essentiel du développement se fait dans les syndicats constitués. Reste que le PAP est incontournable. « Il ne faut pas lâcher car c'est notre seule porte pour entrer dans les entreprises », rappelle Véronique, du Calvados.

C. J.

Élections professionnelles : le PAP, outil incontournable de développement

effectifs de l'entreprise. Le nombre de sièges peut être modifié à la hausse ou à la baisse dès lors que le volume global des heures de délégation dans chaque collège est au moins égal au nombre d'heures prévu par la loi. De même, il est possible de modifier le nombre d'heures individuelles de délégation à condition de respecter le volume global. FO conseille vivement de négocier davantage d'heures de délégation, notamment pour permettre aux suppléants de participer pleinement à la vie du CSE grâce au mécanisme de mutualisation de ces heures. Il est également possible de prévoir, par accord de droit commun, la participation des suppléants aux réunions.

Négocier la levée de la limitation des mandats

La durée légale des mandats des membres du CSE est de quatre ans. Elle peut être réduite jusqu'à deux ans par accord collectif. Mais attention, depuis 2017, le Code du travail introduit une limitation à trois mandats successifs dans les entreprises de plus de 50 salariés. Cette disposition est impérative à partir de 300 salariés. Il est donc vivement conseillé d'insérer au PAP une levée de la limitation de mandats successifs dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Le PAP doit aussi établir le nombre de collèges, la répartition des sièges entre les collèges ainsi que la répartition du personnel au sein de ces collèges. La création d'un deuxième collège est obligatoire

lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 25 salariés (ETP). De même la création d'un collège cadres est obligatoire dans les entreprises qui comptent au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs. Il faut aussi veiller à la juste répartition entre les femmes et les hommes sur les listes, en fonction des effectifs de l'entreprise. L'employeur est tenu de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales.

En matière d'organisation et de déroulement des élections, la négociation aborde divers points : modalités de vote, vote par correspondance, dates des scrutins, propagande électorale... Le recours au vote électronique requiert un accord collectif.

La double majorité est requise

Pour être validé, un PAP doit faire l'objet d'une double majorité. Cela signifie que l'accord doit être conclu à la fois par la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, et à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, on ne retient que la majorité en

nombre des organisations syndicales représentatives.

Certains points particuliers doivent cependant obtenir un accord de tous les syndicats présents dans l'entreprise ainsi que de l'employeur pour être validés : il s'agit de la modification du nombre de collèges, du nombre de membres et du nombre de sièges du CSE. Cette unanimité est aussi requise pour que le scrutin soit organisé en dehors du temps de travail.

Si aucun syndicat ne répond à l'invitation de l'employeur, ce dernier peut fixer seul les modalités de l'élection. En cas de désaccord à l'issue de la négociation, le juge judiciaire peut être saisi. La Direccte peut également intervenir pour la répartition du personnel et des sièges entre les collèges.

La durée de validité d'un PAP est limitée aux élections CSE pour lesquelles il a été négocié. Il peut aussi être négocié pour une durée indéterminée. Il continuera donc à s'appliquer tant qu'il n'aura pas été dénoncé.

Clarisse Josselin



LA DÉCONNEXION



UN DROIT QUI NE SE PREND PAS
C'EST UN DROIT QUI SE PERD !

FO

force-ouvriere.fr

Amazon : la volonté de se syndiquer ne faiblit pas

À New York et en Alabama, les salariés de trois entrepôts du géant du numérique se prononceront prochainement sur la création d'un syndicat. L'espoir d'effacer l'échec d'un premier vote l'an dernier sur un des sites en proie aux intimidations menées par la plateforme est au plus haut.

La bataille pour la syndicalisation gagne du terrain aux États-Unis et l'échec de l'an dernier chez Amazon pourrait être rapidement effacé. En mars 2021, la consultation des 6100 salariés de l'entrepôt de Bessemer (Alabama), interrogés sur leur volonté de créer un syndicat, n'avait pu aboutir, face principalement aux intimidations d'Amazon, en lutte ouverte contre toute syndicalisation en son sein.

Réunions obligatoires, caméras braquées sur le bureau de vote, textos aux salariés pour influencer le vote... : ces pratiques antisyndicales avaient été dénoncées par la RWDSU, (Retail Wholesale and Department Store Union), le syndicat du secteur de la distribution dont relèveraient les salariés de l'entrepôt en cas de syndicalisation. De son côté, la NLRB, l'agence américaine char-

gée du droit du travail, avait reconnu qu'Amazon avait enfreint les règles. Le scrutin avait été annulé.

Un nouveau vote, organisé cette année par correspondance, s'achèvera le 27 mars. Parallèlement, les salariés d'un autre entrepôt à Staten Island (New York) se prononceront, physiquement, du 25 au 30 mars, sur la même question. Un troisième entrepôt, à New York, comptant 1500 salariés, vient lui aussi d'obtenir le feu vert pour l'organisation d'un vote.

La détermination des salariés décuplée

Les chances que ces consultations aboutissent sont plus qu'élevées, se réjouit Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale au secteur international de

FO. « Les choses ont évolué par rapport à l'an dernier. Pas un mais trois entrepôts vont voter. Il y a une volonté générale d'améliorer les conditions de travail des salariés, après deux années de pandémie qui ont mis en avant les mauvaises conditions de travail, notamment sur les plateformes comme Amazon. »

En Alabama, le scrutin, qui aura lieu par correspondance, devrait garantir en quelque sorte une plus grande tranquillité d'esprit des votants. Et, plus largement, les attitudes d'Amazon ont plutôt tendance à renforcer la détermination des salariés. « Jusqu'à présent, Amazon, en usant de manœuvres antisyndicalistes, pariait sur le découragement des salariés, mais cela a fini par se retourner contre la plateforme et par décupler la volonté de mobilisation des travailleurs », souligne Marjorie Alexandre. Reste qu'Amazon se plaignait dans sa tradition antisyndicale. Pour la multinationale, « le dialogue social n'a pas à être changé ou amélioré, s'indigne la militante. Or, c'est un danger de penser et d'essayer de faire croire que l'on peut se passer de dialogue social, surtout dans le contexte géopolitique que nous vivons. Rappelons que l'Organisation internationale du travail s'est constituée autour de l'idée que "la paix ne peut se fonder que sur le dialogue social" ».

En attendant l'issue des votes, des signes de syndicalisation émergent un peu partout aux États-Unis. En plus de la création inédite, en décembre 2021, d'un syndicat dans deux Starbucks à Buffalo (New York), un troisième café vient de se syndiquer fin février en Arizona, et plus d'une centaine de dossiers ont été déposés dans des Starbucks à travers le pays.

Maud Carlus



© BOB MILLER/THE NEW YORK TIMES-REDUX-REA



Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Au 1^{er} avril, il sera trop tard. Les entreprises ont jusqu'au 31 mars pour verser la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » (PEPA), dite prime Macron. Défisicalisée et exonérée de cotisations sociales jusqu'à un certain montant, elle est à l'initiative de l'employeur et concerne les salaires inférieurs à trois Smic. Son plafond est de 1000 euros dans les entreprises d'au moins 50 salariés et sans accord d'intéressement, 2000 euros dans celles de moins de 50 salariés ou dotées d'un accord d'intéressement ou de valorisation des métiers des travailleurs de deuxième ligne. L'an dernier, la PEPA était de 506 euros en moyenne et a concerné seulement 4 millions de salariés. Elle était de 458 euros en 2020 et de 450 euros en 2019. La PEPA n'a rien à voir avec une véritable hausse de salaire, pérenne, pointe régulièrement FO.

V. F.

SMIC SALAIRE

10,57 €

Le Smic a augmenté de 0,9% au 1^{er} janvier 2022. Le salaire brut horaire progresse ainsi de 0,09 euro, passant de 10,48 euros à 10,57 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

3428 €

Gelé, le plafond de la Sécurité sociale s'élève donc toujours à 3428 euros par mois pour 2022. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATIONS FAMILIALES

- 132,08 € Pour 2 enfants à charge (plafond).
- 301,30 € Pour 3 enfants à charge (plafond).
- 470,52 € Pour 4 enfants à charge (plafond).
- 169,22 € Par enfant en plus à charge.
- 66,04 € Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.



CONSOMMATION

Indice des prix à la consommation (INSEE), chiffres provisoires

- +0,7% février 2022 (+0,3% en janvier).
- +3,6% variation sur un an (+2,9% en janvier).

En février 2022, les prix à la consommation augmentent de 0,7% sur un mois et de 3,6% sur un an.



COTISATIONS SOCIALES / PRÉLÈVEMENTS

Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut (IRL) – 2021

- 9,2% CSG (impôt) – 9,2% depuis le 1^{er} janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2012.
- 0,5% CRDS (impôt) – 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

- 6,90% Assurance vieillesse.
- 0,40% Assurance vieillesse déplafonnée.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Agirc-Arrco (taux minima obligatoires), désormais fusionnées :

- 3,15% Tranche 1.
- 8,64% Tranche 2.
- 0,024% Apec.
- 0,14% CET – Contribution d'équilibre technique : si le salaire est supérieur au plafond de la Sécu.

Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1^{er} janvier 2019.

- 0,86% Tranche 1.
- 1,08% Tranche 2.



FONCTION PUBLIQUE

Traitement de base brut annuel au 1^{er} janvier 2021

- 4,686 € (brut) Valeur du point.
- 5623,23 € (brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.
- 1607,31 € (brut mensuel) Minimum de traitement – indice majoré 343.

- 11,10% Retenue pour pension.
- 9,2% CSG (impôt) 9,2% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.
- 0,5% RDS (impôt) 0,5% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

Base de cotisation : sur les primes et indemnités avec un plafond de 20% du traitement indiciaire.

Taux de cotisation : 5% employeur et 5% fonctionnaire.



RATP : FO appelle à une double mobilisation le 25 mars

L'ensemble des syndicats de la RATP, dont FO, appellent à une nouvelle journée de grève le 25 mars. À l'échelle du groupe, ils exigent toujours une hausse conséquente des salaires dans le cadre des NAO. Les syndicats du réseau de surface (bus et tramway) appellent aussi les agents à se mobiliser contre l'ouverture des transports publics à la concurrence, ce qui concernera les bus dès 2025.

Après un premier appel à une grève unitaire massivement suivie le 18 février, les syndicats de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) appellent de nouveau les agents à se mobiliser pour les salaires le 25 mars. Pour FO-Groupe RATP, cela doit se traduire par une augmentation de 90 à 100 euros net pour tous. « Sans inflexion majeure de l'entreprise, le 25 mars marquera le début d'une action longue et dure pour le service public », prévient le syndicat.

Dans le cadre des NAO, les agents n'ont obtenu que 0,4% d'augmentation générale, malgré une inflation en hausse de 2,9% sur un an, selon l'Insee. La direction estime pour sa part que sa proposition conduit à des augmentations de 2,7% en moyenne. Or, selon les syndicats, sont intégrés à cette hausse l'avancement, l'ancienneté et des mesures catégorielles qui ne concernent pas tous les salariés. « L'entreprise annonce avoir clôturé les NAO mais nous exigeons leur réouver-

ture, l'investissement du personnel doit être reconnu à sa juste valeur », prévient Laurent Djebali, secrétaire général de FO-Groupe RATP. D'autant que la RATP a annoncé le 4 mars un bénéfice net de 207 millions d'euros en 2021 et une hausse de l'intéressement. « C'est la preuve que l'exercice est en nette amélioration », souligne-t-il.

Régression sociale

Le 25 mars, l'ensemble des syndicats du réseau de surface (bus et tramway) appellent aussi les agents à faire grève contre l'ouverture à la concurrence des transports publics franciliens, qui fait craindre une dégradation des conditions de travail et une régression sociale. Les bus seront concernés dès 2025. Le réseau aujourd'hui exploité par la RATP sera découpé en douze lots de lignes soumis à des appels d'offres dans le cadre d'une délégation de service public. La RATP y postulera par le biais d'une filiale.

Déjà, la direction a unilatéralement dénoncé les accords sur le temps et les conditions de travail des machinistes-receveurs en mars 2021. Les discussions se poursuivent autour de nouvelles conditions de travail, mais « les propositions de la direction sont inacceptables », dénoncent les syndicats.

Clarisse Josselin



© SEBASTIEN CALVET/REA

TRM : FO ne signe pas l'accord salarial

Deux organisations, dont FO-UNCP, ont refusé de signer l'accord salarial conclu le 10 février entre les fédérations patronales FNTR et OTRE et trois syndicats de la branche. Alors que l'ensemble des syndicats demandaient une « augmentation à deux chiffres », « pour sortir les grilles du Smic, véritablement », soulignait la

fédération FO, l'accord acte d'une revalorisation de 5% au 1^{er} février et de 1% au 1^{er} mai. De quoi faire repasser tout juste les coefficients au-dessus du Smic. Pour FO, « on est loin du compte », « l'urgence reste le salaire et le treizième mois », en particulier pour rendre attractifs les métiers du transport routier de marchandises. **V. F.**

Nouvelle grève chez Keolis Auch (Gers)

Les salariés de cette filiale de Keolis (transport urbain) n'ont toujours pas obtenu satisfaction malgré une grève du 19 au 31 janvier. Ils contestent les nouveaux horaires et trajets de bus, jugés « irréalisables et dangereux » par les conducteurs, mais aussi les conditions de travail et les bas salaires. FO appelle à une nouvelle grève le 21 mars. Sans réponse de la direction, elle pourrait durer quarante jours. D'ores et déjà, les salariés, qui dénoncent les risques psychosociaux auxquels ils sont exposés, ont fait constater par huissier l'impossibilité de réaliser certains trajets dans les temps imposés par Keolis. **M. C.**

Lustucru : les salariés décrochent un accord mais le feu couve encore

Par une longue grève, les salariés ont négocié une augmentation générale ainsi qu'une prime. Une première reconnaissance de leurs efforts fournis pendant la crise sanitaire et qui ont permis au groupe d'augmenter ses bénéfices.

Il leur aura fallu dix jours d'un combat intense pour se faire entendre de leur direction : la quasi-totalité des 420 salariés de Lustucru en France, répartis sur les sites de Lorette (Loire), Communay et Saint-Genis-Laval (Rhône), se sont mis en grève du 7 au 17 février, à l'appel d'une intersyndicale à laquelle FO prenait part. Sous pression, la direction d'Ebro Foods, le groupe espagnol qui a racheté en 2002 la section pâtes fraîches de Lustucru, a finalement accordé une augmentation salariale générale de 68 euros brut mensuels et une prime annuelle de 400 euros.

Si ce n'est pas la hausse de 150 euros brut par mois revendiquée par les salariés, cette victoire est à saluer, insiste Didier Pieux, secrétaire fédéral à la FGTA-FO. « Je préfère la politique des petits pas : on aurait pu espérer mieux mais par les temps qui courent, j'aime mieux voir ces 68 euros multipliés par

douze mois aller dans la poche des salariés, plutôt que rien. » D'autant plus que les luttes sociales sont difficiles à mener dans ce type d'entreprises, qui possèdent souvent un stock important, amoindissant les effets de la grève.

Les salariés ont pris des risques pendant la crise

La raideur de la direction de Lustucru est particulièrement choquante car la marque, spécialisée dans les pâtes fraîches, les gnocchis et les pâtes farcies, a largement bénéficié de la crise sanitaire, et ce, essentiellement grâce à l'engagement des salariés. « Ils ont répondu présent, ils ont pris des risques en allant travailler dans le froid et l'humidité, avec des cadences difficiles, et ils sont traités de cette façon-là ? Ce n'est pas acceptable, s'insurge Didier Pieux. Les salariés ont prouvé qu'ils étaient

©FRANCOIS HENRY/REA



au rendez-vous, ils ont droit à leur part du gâteau. » Et ce gâteau est d'ailleurs assez copieux : en 2020, le bénéfice net d'Ebro Foods était en hausse de 36%. À l'avenir, l'employeur devra faire des efforts pour la reconnaissance du travail du personnel, prévient Didier Pieux : « Autant de salariés en grève, ça signifie que le problème est profond. Le feu n'est pas éteint, il est étouffé et le conflit peut rebondir à tout moment. »

Fanny Darcillon

Maroquinerie : Force Ouvrière obtient une victoire salariale chez Camille Fournet

Cela faisait vingt-deux ans qu'il n'y avait pas eu de grève. Pourtant, lors des dernières négociations annuelles obligatoires (NAO), la colère a éclaté au sein des ateliers de confection de cette marque qui produit de la maroquinerie de luxe à Tergnier (Aisne). « Nous n'avons eu aucune augmentation de salaire depuis des années, résume Marie-

Claude Allabert, déléguée syndicale FO chez Camille Fournet, *et nous venons de passer deux années très difficiles avec le Covid.* »

6,1% d'augmentation après une journée de grève

En effet, l'entreprise a souffert de la crise sanitaire. Quatorze salariés ont été licen-

ciés depuis 2020. Camille Fournet a cependant bénéficié des aides de l'État, notamment au titre de l'APLD, l'activité partielle de longue durée. Le refus de la direction d'augmenter les salaires lors des NAO a été l'accélérateur de la colère. Les salariés ont cessé le travail une journée en février. Une grève efficace puisque la direction a accepté une augmenta-

tion globale de 6,1%, (dont 3,1% d'augmentation obligatoire au titre du Smic), ce qui représente 97 à 106 euros brut mensuels pour le collège ouvriers et employés. Les salariés, emmenés par FO, unique syndicat dans l'entreprise, ont également obtenu une prime de pouvoir d'achat de 150 euros net pour tout le personnel, hors cadres.

Maud Carlus



Douaniers : grève nationale et rassemblement à Paris le 10 mars

Pour l'intersyndicale douanière, à laquelle participe l'USD-FO, « la coupe est pleine ». La contestation de réformes incessantes qui détruisent les missions et les emplois sera au cœur de la journée nationale de mobilisation.

Tant l'ampleur de l'appel à la grève le 10 mars, avec un rassemblement prévu dès 11h30 devant l'Assemblée nationale, que le nombre de griefs à l'encontre de l'administration soulignent l'humeur des douaniers. Un tel mouvement, à l'initiative des sept syndicats dont l'USD-FO (Union des douanes, dont les cadres), n'était pas arrivé depuis 2017, insistent les organisations, listant les motifs de mécontentement : « *mépris, restructurations, suppressions d'emplois et de missions, fin du paritarisme, déni de dialogue, interruption de négociation par le ministre et avenir incertain* ». Depuis le long conflit de 2019 pour les salaires et les conditions de travail, les tensions n'ont pas disparu et les 17 000 douaniers ne cessent de pointer les menaces sur l'emploi et les missions. Depuis 2002, date d'un conflit dur, le secteur est soumis à d'incessantes réformes (2002, 2012, 2015) portant des

restructurations décidées dans le cadre de la réforme de l'État et au nom de la « *modernisation* » des services. Or, cela a déjà induit une perte massive d'emplois.

Le risque d'une perte de recettes pour les comptes publics

La dernière réforme, lancée en 2019 et qui doit s'étirer jusqu'en 2024, consiste, elle, à poursuivre le transfert de la mission fiscale des douanes et des droits indirects, notamment celle portant sur les taxes sur les produits énergétiques (TICFE, TICGN, TIC) vers la DGFIP (les finances publiques). Selon le gouvernement, les douanes perdraient ainsi 700 emplois. Cette réforme met en réalité « *un millier de postes sur la sellette* »,

réagit Marie-Jeanne Catala, secrétaire générale du SND-FO. À terme, en 2025, « *on aura perdu quelque 8 000 agents en dix ans* », s'indigne-t-elle. Pour le gouvernement, ces transferts s'insèrent dans « *une réforme plus globale* », ayant pour but d'offrir aux entreprises « *un interlocuteur fiscal unique* ». Mais, s'insurge le SND-FO, « *en transférant la mission fiscale à la DGFIP, on ôte à la douane sa mission spécifique de contrôle, alors que la DGFIP n'en fait pas* ». Une DGFIP qui elle-même manque de moyens et perd chaque année des milliers d'emplois. Pour les syndicats douaniers, la disparition de la mission de contrôle fait courir le risque d'une perte « *de dizaines de milliards d'euros pour les caisses de l'État et des collectivités locales* ».

Valérie Forgeront



© LAURENT CERINO/REA

Lafarge Bétons : grève historique pour les salaires

C'était la première grève depuis trente-sept ans chez Lafarge Bétons, l'une des branches du géant du bâtiment LafargeHolcim. Fin février, les salariés, demandant 3,5% d'augmentation, ont débrayé pour les salaires, pendant deux à cinq jours selon les sites, et cela à l'appel notamment de FO. Partie du Sud, la grève a gagné trois autres régions, dont la Bre-

tagne, indique Jean-Maurice Valon, délégué FO à Yffiniac.

Un rythme de travail saisonnier difficile

« *La direction accordait 3% d'augmentation générale, mais à partir de février et non de janvier.* » Si deux autres syndicats ont accepté, FO a senti monter le malaise :

« *C'était un manque de considération, les salariés ont trouvé ça petit après tout ce qu'ils ont donné à l'entreprise!* » Pour l'instant la direction n'a pas répondu favorablement mais a créé un comité de réflexion sur les problématiques soulevées, dont celle du rythme de travail, difficile, explique le militant. Lié à l'activité saisonnière du béton, il est au plus

haut l'été, jusqu'à 48 heures de travail par semaine. Or les salaires, annualisés (base de 1607 heures avec trois semaines de travail et une de repos), intègrent le lissage d'heures supplémentaires, ce qui conduit pour l'instant les salariés à une baisse globale de la rémunération tandis que la semaine de repos n'est pas forcément respectée...

Fanny Darcillon

8 mars 2022 : une journée de revendications pour réaliser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes



Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée du secteur égalité et développement durable.

Si FO agit toute l'année, le 8 mars constitue une journée pour mettre en lumière nos revendications en matière d'égalité professionnelle. Au même titre que le 1^{er} mai qui, de manière plus générale, est une journée de solidarité internationale et de revendications pour les travailleurs, Force Ouvrière doit prendre toute sa place lors de la Journée internationale des droits des femmes.

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sont le fruit d'une construction économique et sociale. Il faut se rappeler que l'on part de loin. Aux prémices de la révolution industrielle mais aussi du salariat, les femmes étaient considérées comme ayant vocation à être mariées, subissaient un salaire d'appoint et n'avaient pas accès à l'éducation. Elles avaient également et notamment interdiction de travailler sans l'autorisation de leur mari, interdiction de toucher leur salaire, etc. Contre ces inégalités, des femmes mais aussi des hommes se battent. Dans ce contexte, au début du XX^e siècle, le 8 mars aura en Europe pour revendications : certes le droit de voter mais aussi de pouvoir exer-

cer une fonction publique, d'obtenir un droit au travail, à la formation professionnelle ainsi que l'arrêt des discriminations sur le lieu de travail.

Depuis, beaucoup de chemin a été parcouru mais force est de constater que :

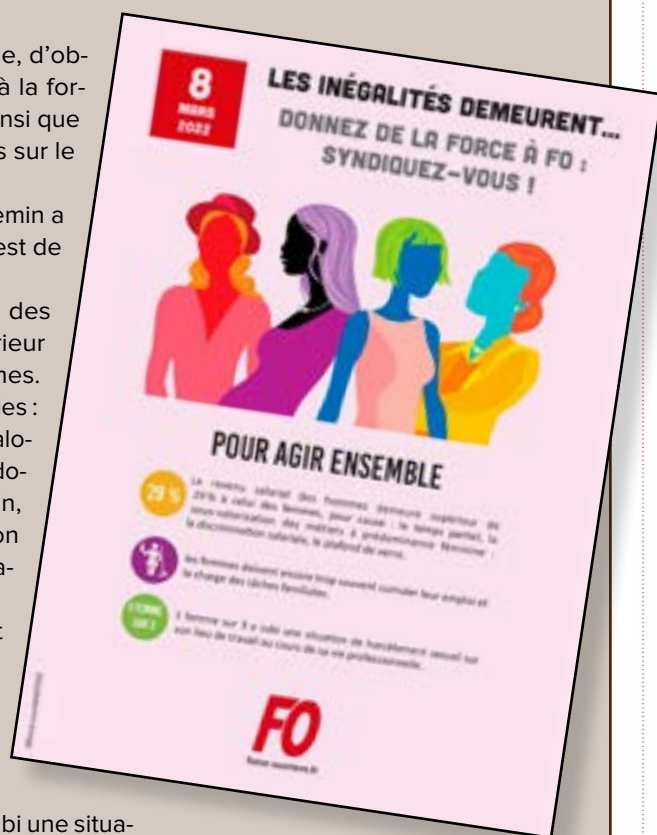
- Le revenu salarial des hommes demeure supérieur de 29% à celui des femmes. Les causes en sont multiples : le temps partiel, la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine, et enfin, un dernier facteur mais non des moindres, la discrimination salariale;
- Les femmes qui exercent des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi que celles qui n'en ont pas. Pour les hommes, c'est l'inverse;
- Une femme sur trois a subi une situation de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie professionnelle.

C'est dire la marge de progrès! La crise sanitaire a mis toutes ces inégalités plus fortement encore en évidence, et à certains égards les a renforcées. Or, les solutions mises en œuvre sont souvent inadaptées.

Ainsi, l'index égalité revient, en l'état, à masquer les inégalités de rémunération et fait même désormais souvent obstacle à la négociation collective. De même, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, faute de moyens suffisants, relève plus de la déclaration de bonnes intentions. Dans le même temps, le Smic augmente *a minima*, le point d'indice dans la fonction publique reste bloqué et

les contrats précaires ont été facilités. Là encore, les femmes sont davantage concernées. Pour ne rien arranger, le CHSCT a été supprimé alors qu'il disposait de réels moyens pour notamment agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Pour Force Ouvrière, dans le contexte actuel, le succès de nos revendications ne pourra passer que par la négociation et l'action syndicale. Afin d'agir dans ce sens, la confédération a notamment réalisé une affiche et un tract reprenant nos revendications principales au niveau national. Ils ont vocation à être utilisés ce 8 mars 2022 pour une mise en visibilité, mais aussi toute l'année pour votre action quotidienne.



Secteur de l'égalité et du développement durable

Les prud'hommes et les comités d'entreprise

Nés aux XIX^e et XX^e siècles de l'action des travailleurs, ils sont la marque de grandes avancées sociales que des contre-réformes ne se privent pas d'attaquer.

Le premier conseil de prud'hommes voit le jour à Lyon en 1806 chez les soyeux, puis à Paris en 1845 dans la métallurgie, et en 1847 dans le textile et la chimie. Mais c'est la loi du 27 mai 1848 qui instaure ce qui est le début du paritarisme. Sont électeurs tous les patrons, chefs d'ateliers, contremaîtres, ouvriers et compagnons de plus de 21 ans résidant depuis six mois dans la circonscription du conseil. En cas d'égalité lors du vote, c'est bien souvent un patron qui préside le conseil. Le bureau est composé de quatre patrons et quatre ouvriers. En 1850 on compte quatre-vingts conseils de prud'hommes. C'est la loi du 27 mars 1907 qui met en place une véritable juridiction sociale, compétente en matière de contentieux individuels du travail. Les conseils sont encore renforcés par les lois du 18 novembre 1908.

Aujourd'hui il existe deux cent neuf conseils et en 2017 on dénombrait 127000 saisines. Souffrant depuis des années d'un manque chronique de moyens et impactée par plusieurs réformes, dont celle de 2015 (loi Macron) prétendant simplifier le recours à la justice prud'homale et accélérer les procédures, cette juridiction voit son accès rendu plus difficile, tandis qu'un barème d'indemnisation a en outre été créé. FO en demande la suppression.

Les CE nés du CNR

C'est l'ordonnance du 22 février 1945 qui instaure les comités d'entreprise (CE), comme le demandait le programme du Conseil national de la Résistance (CNR) du 15 mars 1944. Au début cette loi est assez restrictive, ne concernant que l'industrie et le commerce avec une extension possible par

décret et seulement dans les entreprises de plus de cent personnes. C'est la loi Gazier du 16 mai 1946 qui renforce le pouvoir des CE, créés désormais à partir de cinquante salariés et non plus cent. Ses membres, élus, disposent d'une délégation de 20 heures par mois pour exercer leur mandat. La loi du 18 juin 1966 obligera la direction à informer le CE en cas de licenciement. En 1982 est instaurée une subvention de 0,2% de la masse salariale pour leur fonctionnement. Suivront moult réformes qui modifieront en profondeur le CE, y compris son existence : en 1993 (loi quinquennale sous le gouvernement Balladur), 2002 (loi de modernisation sociale), 2015 (loi Rebsamen). Les ordonnances Travail de 2017 induiront elles une absorption de l'instance dans le CSE.

Christophe Chiclet

Retrouvez les articles histoire sur :



Francis Van de Rosieren n'est plus

La confédération a appris avec une immense tristesse le décès, le 28 février, à l'âge de 73 ans, de Francis Van de Rosieren, ancien secrétaire général de la fédération Cuir-Textile-Habilleme et membre de la commission confédérale des conflits de 1994 à 2011. Originaire du Nord, il avait découvert très tôt le militantisme, le « *chemin du syndicat* », se plaisait-il à dire, dès son premier emploi, à la sortie de son service militaire dans la marine. Ce sera le début de longues années d'un travail syndical sans relâche. Dès 1978, il devient ainsi permanent au sein de la fédération FO, se consacrant à la diffusion des informations aux syndicats et participant entre autres à la création du journal fédéral *Le Lien*. En 1981, le militant devient secrétaire fédéral durant la période notamment des lois Auroux, ce qui le conduit à participer à de nombreuses réunions sur la réduction du temps de travail, les congés payés, les négociations sur les salaires... En 1987, Francis Van de Rosieren devient secrétaire adjoint de la fédération, puis secrétaire général en 2000 et ce jusqu'en 2008, ayant été reconduit dans son mandat lors du congrès de Ronces-les-Bains en 2004. La confédération adresse à sa famille, à ses proches et à tous ses camarades ses plus sincères condoléances.

© F. BLANC



Priscilla Marini, son combat pour les saisonniers

Ancienne sportive de haut niveau, la déléguée syndicale à la Société d'exploitation des remontées mécaniques Morzine-Avoriaz met depuis 2019 toute sa détermination à défendre les saisonniers. Elle a été élue secrétaire générale de FO-RMDS.

P riscilla Marini connaît dans les moindres détails la réforme de l'Assurance chômage, pleinement entrée en vigueur en 2021. C'est pour la combattre que la conductrice de remontées mécaniques à la Serma (Société d'exploitation des remontées mécaniques de Morzine-Avoriaz) en Haute-Savoie, également membre de l'équipe d'évacuation des usagers, s'est syndiquée en 2019 à FO. « Cette réforme pousse vers la précarité des métiers qualifiés qui n'existent qu'en saison. Face à la baisse drastique du montant de l'allocation, les saisonniers vivant dans les vallées n'auront d'autre choix que de partir pour trouver un emploi qui les fasse vivre. Toute l'économie des vallées va pâtir de cette fuite des qualifications », explique la jeune femme, 37 ans. Elle s'est tout de suite retrouvée dans les valeurs FO. « D'abord le dialogue et la négociation, ce que j'apprécie particulièrement, puis, si besoin, le poing sur la table. » À son habitude, la native de Haute-Savoie s'est engagée pleinement. Élue au CSE de Serma en 2019, elle est devenue déléguée syndicale la même année.

Si l'engagement syndical n'était pas dans la culture familiale, cette fille de restaurateurs y met toute la détermination qui a caractérisé ses dix ans de carrière de sportive de haut niveau en snowboard. Il lui en a fallu pour décrocher quatorze titres de championne de France « toutes catégories et disciplines confondues ». Pour reprendre la compétition en 2004, après vingt-cinq mois de rééducation à la suite d'un accident en Big Air (saut, NDLR) qui lui a fracturé la colonne vertébrale, à 17 ans. Pour revenir jusqu'en Coupe du monde. Et plus encore pour se réinventer ensuite.

Un tiers de salariés mobilisés

« Je me suis découvert une passion pour les remontées mécaniques, leurs aspects "technique" et "service aux usagers" », précise l'amoureuse de la montagne, depuis 2010 « double saisonnière » (en contrat l'hiver et l'été). Sept à huit mois de travail par an, au mieux, en discontinu, sans prime de précarité. Sachant que, « dans nos vallées, il n'y a pas de travail hors saison ». Ses premières armes, la militante les a faites très vite, en



mobilisant contre la réforme de l'Assurance chômage. Une gageure. « Pour les saisonniers, se mobiliser signifie adhérer ». Mais Priscilla Marini a fait mentir les statistiques : le 15 février 2020, sa première grève a rassemblé un tiers des 300 salariés de Serma ! Et ils ont été nombreux à nourrir les manifestations 2021, jusqu'à bloquer le tunnel du Fréjus. Autre « première ». Cet investissement lui vaut d'avoir été élue secrétaire générale de FO-RMDS (remontées mécaniques et domaines skiables) en novembre 2021,

en remplacement d'Éric Becker. Une nouvelle place pour agir, alors que la réforme commence à frapper. À la Serma, cet hiver, le triplement du turn-over montre un début de désaffection. « Un collègue, double saisonnier, touche une allocation supérieure de 50 euros, à peine, au RSA. », martèle la militante, qui combat aussi la réduction de la durée des saisons, l'abus de contrats courts, se substituant aux contrats saisonniers, et les accords de modulation supprimant les heures supplémentaires.

Élie Hiesse



**L'ÉGALITÉ DES DROITS PASSE
PAR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES
LE SALAIRE DES HOMMES EST TOUJOURS
SUPÉRIEUR DE 29% À CELUI DES FEMMES**

REVALORISATION DES MÉTIERS FÉMINISÉS

LUTTE CONTRE LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL

CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATIONS !

Pour défendre l'égalité réelle entre les
femmes et les hommes, rejoignez-nous

FO

force-ouvriere.fr

