

1 inFO militante

N° 3356 du 9 au 22 février 2022

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière



NOS EXIGENCES
POUR LES SALAIRES

© F. BLANC



p. 4 à 7

© JEAN-LUC BOIRE



p. 11 à 14

DR



p. 23

ACTU (pages 4 à 7)

Mobilisations : la dynamique se confirme

- Les travailleurs dans la rue pour exiger des hausses de salaire.
- Énergie : mobilisation historique des agents d'EDF contre le pillage d'État.
- Pôle emploi : la grève pour les salaires et les conditions de travail massivement suivie.
- Medef : un programme au goût antisocial.
- Services publics de santé : FO-SPS revendique 200 000 créations de postes.
- Éducation : les militants FO mobilisés pour la défense du bac.

DROIT (page 9)

- Durée du travail et préjudice « automatique ».

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Travailleurs des plates-formes : avec FO, des droits à conquérir.

INTERNATIONAL (page 16)

- Europe : toujours le grand écart des salaires.

REPÈRES (page 17)

- Des chiffres utiles au quotidien.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 18 à 21)

- Unilever : 1500 postes d'encadrement bientôt supprimés.
- Projet de fusion Carrefour-Auchan : FO alerte sur le risque de « casse sociale ».
- Chez Stellantis, FO à la manœuvre pour défendre l'emploi.
- Travail du dimanche : Castorama condamnée pour avoir ouvert illégalement ses magasins.
- Jura : la dynamique de la semaine FO de l'adhésion se poursuit.
- Guide FO PAP : le protocole d'accord électoral commenté vient de paraître.

HISTOIRE (page 22)

- Les conventions d'Arras, ancêtre des conventions collectives.

PORTRAIT (page 23)

- Frédéric Couture redynamise l'union locale de Pau.

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 fédéral 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 : C. Bouvier, 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 février 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

HÔPITAL ET EHPAD, BACCALAURÉAT : DEUX CONFÉRENCES NATIONALES FO

Mardi 1^{er} février, se tenait au siège de la confédération une conférence nationale à l'initiative de la Fédération FO des Services publics et de Santé. Elle a réuni 355 délégués des syndicats des hôpitaux et établissements de santé avec pour objectif de faire entendre les revendications pour le rétablissement d'un hôpital public et d'un système de santé public qui répondent aux besoins de la population, partout sur le territoire.

En avril 2020, dans une réponse à une interview publiée dans *L'OBS*, nous appelions à « *revoir la façon dont on considère nos politiques de santé, en les considérant non pas à travers un prisme économique, mais humanitaire [et précisions qu'il] faut soigner "quoi qu'il en coûte", c'est certain, mais en permanence, et non pas seulement le temps d'une crise. Cela implique de revenir sur les choix politiques de ces trente dernières années, obsédés par le coût budgétaire de la santé et la transformant en bien de consommation. La santé, c'est un bien public, ce n'est pas un marché* ».

Au même moment éclatait l'affaire dite Orpea et, depuis, les révélations sur la situation dégradée de nombre d'Ehpad se succèdent. Comment ne pas souligner que, dans cette même interview, nous précisions : « *On le constate aussi dans les Ehpad, où il existe beaucoup de structures privées, profitables, mais dont la qualité est inégale* ».

Comment ne pas se souvenir non plus que déjà, le 28 novembre 2017, la même fédération FO, au même endroit, tenait une conférence nationale pour la défense des Ehpad, réunissant elle aussi 350 délégués. Depuis plusieurs années, les difficultés en termes de moyens, d'effectifs notamment, de conditions de travail et d'accueil des résidents étaient soulevées. Faute d'avoir été entendue, FO se prononçait alors pour un appel à la grève nationale. Le 30 janvier

2018, l'initiative recueillait l'appel de sept syndicats avec le soutien de l'association de directeurs AD-PA et de neuf organisations de retraités. Les revendications : des moyens humains et financiers dont un ratio d'un agent par résident.

En 2019, la confédération FO lançait une campagne pour « La reconsidération et la revalorisation des emplois et métiers de services à la personne ». Nous expliquions que trop de ces emplois, à qui l'on confie ce qui nous est le plus cher (nos parents et grands-parents dépendants notamment) ne sont pas reconnus à la hauteur de la valeur qu'ils représentent pour la société. La pandémie de Covid-19 a mis en exergue ces emplois et tous ceux dits de la « deuxième ligne » ou « essentiels », trop souvent confinés aux bas salaires, aux temps partiels, quand ce ne sont pas des emplois précaires.

Nous n'avons eu de cesse depuis de porter la nécessité de placer cette revendication, au bénéfice des salariés concernés comme de la population, au cœur de la relance de l'économie. Nous l'avons encore exprimé au Premier ministre mardi 1^{er} février lors de la réunion du comité de suivi du plan « France 2030 ». Gageons que l'on soit cette fois entendus, sans attendre !

Cette même semaine, le 4 février, la Fédération FO de l'Éducation nationale tenait une conférence nationale, au même endroit, consacrée à la défense du baccalauréat et à son caractère de diplôme national. Ce fut l'occasion de rappeler l'engagement de la confédération en faveur de l'école publique, laïque et obligatoire, de réaffirmer que les fonds publics doivent aller à l'école publique et à la seule école publique, et de soutenir les recrutements des professeurs indispensables au maintien de la continuité de l'enseignement et la revalorisation des salaires et carrières, dont ceux des AESH.

Mobilisations : la dynamique se

Si l'élan des travailleurs à se mobiliser, notamment pour les salaires, se constatait bien en amont de la journée interprofessionnelle de grève et de manifestations du 27 janvier, il ne s'est pas arrêté quand se sont dispersés les cortèges. Dans différents secteurs, la multiplication des actions, multiformes, montre la ténacité des salariés à lutter pour faire aboutir leurs revendications. Preuve en sont la récente grève chez EDF ou encore à Pôle emploi, mais aussi l'organisation le 1^{er} février, par le secteur FO-Santé, d'une conférence nationale dédiée à la situation hospitalière ou encore, le 4 février, d'une autre grande réunion, à l'initiative cette fois de la Fédération FO de l'Éducation.

Les travailleurs dans la exigent des hausses de

Les prix sont au plus haut et le pouvoir d'achat est devenu la principale préoccupation des Français, dans un contexte d'inflation galopante (+ 2,9 % sur un an). Reçu en entretien bilatéral à Matignon le 3 février, le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, a saisi l'occasion pour rappeler au Premier ministre l'importance d'augmenter les salaires. Il a notamment évoqué les branches où les négociations sont difficiles, comme à Pôle emploi où les salariés étaient en grève le 1^{er} février. FO, avec d'autres syndicats (CGT, FSU et Solidaires) et organisations de jeunesse, a appelé à une mobilisation interprofessionnelle le 27 janvier pour exiger une hausse des salaires, des pensions et des minima sociaux. Sur tout le territoire, près de cent soixante-dix cortèges ont été organisés, rassemblant plus de 150 000 personnes. Tous les secteurs se sont mobi-

lisés. Les personnels de l'éducation notamment étaient très présents, avec la FNEC FP-FO, pour dénoncer la gestion de la crise sanitaire et exiger des postes et du personnel bien payé.

FO demande de vraies augmentations, pas des pansements

« Aujourd'hui trop de salariés en activité ou de retraités font face à des difficultés pour se loger, se chauffer ou se déplacer et la réponse ne peut pas être des substituts ou des pansements au dernier moment », a prévenu Yves Veyrier avant le départ du cortège parisien. Il faisait notamment référence à la prime « inflation » de 100 euros qui est versée aux salariés, indépendants et retraités.

Medef : un programme au goût antisocial

C'est un cahier de doléances, façon Medef, dans le cadre de la présidentielle. La baisse des impôts de production (20 milliards d'euros sur deux ans) ne suffit pas, le patronat demande « une baisse globale de 35 milliards d'euros en cinq ans ». Il est contre un coup de pouce au Smic et concernant les revalorisations salariales, ce sera, au mieux, « un peu plus loin qu'un rattrapage » de l'inflation. Le Medef souhaite en revanche une prime Macron pérennisée. Son avantage : défiscalisée et désocialisée, elle est facultative et au montant variable. Il propose entre autres aussi de supprimer les régimes spéciaux et de relever à 65 ans l'âge de départ en retraite. Les travailleurs apprécieront le programme.

V. F.



© F. BLANC

confirme

à la rue pour le salaire

tés gagnant moins de 2000 euros net par mois. « C'est donc que le gouvernement reconnaît que le salaire médian [NDLR : 1940 euros net en 2021 selon l'Insee] est insuffisant », a-t-il souligné.

FO dénonce la nouvelle absence de coup de pouce au Smic en janvier dernier et le maintien du gel de la valeur du point d'indice, alors que l'exécutif a demandé aux entreprises de faire des efforts sur les salaires. Si dans certaines branches, des hausses de salaire ont été obtenues, parfois grâce à des actions de protestation, dans d'autres, les négociations bloquent toujours. L'intersyndicale s'est réunie le 7 février au siège de FO pour débattre de la suite de la mobilisation.

Clarisse Josselin

Énergie : mobilisation historique des agents d'EDF contre le pillage d'État

Chèque énergie pour aider les foyers modestes à payer leurs factures, revalorisation de 10% des indemnités kilométriques, prime inflation de 100 euros... Le gouvernement multiplie les mesures consistant en un saupoudrage à court terme pour tenter de limiter l'impact sur le pouvoir d'achat des ménages de la hausse des prix, dont celle, particulièrement forte, de l'énergie.

Dans ce même esprit, pour plafonner la hausse du prix l'électricité à 4% – au lieu des 45% recommandés par la Commission de régulation de l'électricité (CRE) –, l'exécutif a demandé mi-janvier à EDF de vendre davantage d'électricité nucléaire à prix cassé à ses concurrents dans le cadre du dispositif ARENH (accès régulé à l'électricité nucléaire historique). Or, cela entraînerait pour l'opérateur un manque à gagner d'environ 8 milliards d'euros, soit près de la moitié de son

Ebitda (bénéfices avant charges et impôts, NDLR) en 2022.

Il faut sortir de l'hérésie du marché

La fédération FNEM-FO a, dans le cadre d'une interfédérale, appelé les salariés à faire grève le 26 janvier pour s'opposer à cette spoliation qui va mettre EDF en difficulté financière. La moitié du personnel a cessé le travail. FO demande que le blocage de la hausse des tarifs soit compensé par une baisse de la TVA. « Il faut sortir de l'hérésie du marché, on a créé une machine infernale et incontrôlable », réagit Alain André, secrétaire général de la FNEM-FO. FO demande la dissolution de la CRE et sa transformation en commission de défense du service public. La fédération va aussi poursuivre la bataille sur le terrain judiciaire.

Clarisse Josselin

Pôle emploi : la grève pour les salaires et les conditions de travail massivement suivie

En cette période de revendications salariales liées notamment à l'inflation, Pôle emploi ne fait pas exception : mardi 1^{er} février, près d'un quart des personnels était en grève ou en débrayage pour protester contre la faible évolution des salaires et les conditions de travail de moins en moins tenables. Avant d'en venir à ce mouvement, FO avait alerté la direction sur « la perte de sens au travail, la manie du chiffre et des indicateurs, les plans d'action qui se chevauchent et dont on ne voit pas le bout », énumère Philippe Rocheteau, délégué syndical central suppléant.

Un sentiment latent d'insécurité

Quant à l'augmentation générale de salaire de 1% proposée par la direction, elle est largement insuffisante, insistent les agents, soulignant par ailleurs combien ils sont bouleversés par l'application, qu'ils mettent en œuvre, de la réforme de l'Assurance chômage. « On est en train de plonger les gens dans des difficultés financières sans nom, c'est une catastrophe », martèle Sylvie Szeferowicz, secrétaire générale de l'UD FO de la Marne et agente à Pôle emploi. Une situation qui, en outre, alimente les tensions avec les demandeurs d'emploi, laissant aux salariés un sentiment d'insécurité latent.

Fanny Darcillon

Mobilisations : la dynamique se

Services publics de santé : FO-SPS revendique 200 000 créations de postes

A lors que le ministère de la Santé est en train d'établir un état des lieux des effectifs dans les hôpitaux publics et a annoncé qu'auront lieu à son issue des négociations, la fédération FO-SPS (services publics et de santé), deuxième organisation dans le versant hospitalier de la fonction publique (FPH), maintient la pression. Le 1^{er} février, sa conférence nationale « Pour un autre hôpital, un autre système de santé » a réuni, au siège de la confédération, 355 militants venus de toute la France. Le recensement des besoins, effectué en amont, avait précisé la première revendication : la création, au minimum, de 200 000 postes dans la FPH et les secteurs de la santé, du social et du médico-social. « Ils redonneront des perspectives d'amélioration des conditions

de travail et font partie des éléments indispensables à la réouverture des 13 000 lits fermés depuis cinq ans », a martelé Didier Birig, secrétaire général de FO-SPS, demandant la réouverture « immédiate » des 5 800 lits fermés en 2020.

Épuisement alarmant des professionnels

Pour FO-SPS, qui a obtenu lors du « Ségur de la santé », en particulier, la revalorisation salariale-socle de 183 euros net mensuels, l'augmentation des moyens est « la deuxième partie du Ségur ». La fédération a pointé l'état d'épuisement « alarmant » des agents. Plus de 60 000 ont quitté les secteurs hospitaliers, social et médico-social depuis la crise.

« La seule question est celle des effectifs et des lits. Car le chaos dans la pandémie n'a pas résulté d'un afflux de malades mais d'une diminution drastique de l'offre de soins », a appuyé Cyrille Venet, secrétaire général du SNMH FO (Syndicat national des médecins hospitaliers). « Le modèle à reconstruire devra reposer sur les acteurs de terrain », a renchéri Didier Hoeltgen, secrétaire général du syndicat CH-FO (cadres hospitaliers).

Établir le rapport de force « si possible avec toutes les fédérations syndicales »

Révéléateur de la mobilisation des 355 militants à porter les revendications des personnels de leur établissement (public, privé à but non lucratif, privé), 55 d'entre eux avaient déposé des demandes d'intervention. Si seulement 32 ont pu prendre la parole dans l'après-midi, tous ont témoigné du même état de déliquescence. Réduction continue (et qui se poursuit) du nombre de lits, manque chronique de moyens et d'effectifs, absentéisme non traité, difficultés de recrutement : le constat d'une maltraitance des patients et des agents est, partout, partagé. Ces prises de parole seront réunies dans un livret, d'ici fin février.

À l'issue de la journée, Didier Birig a été mandaté afin de prendre « toutes initiatives utiles pour établir le rapport de force essentiel » à l'obtention des revendications, « si possible avec toutes les fédérations syndicales qui partageraient ces revendications ». « FO-SPS mettra tout en œuvre pour créer les conditions d'un grand mouvement », a annoncé le militant, qui appelle l'exécutif à rompre avec la logique financière de « Ma santé 2022 ».

Élie Hiesse



© F. BLANC

confirme

Éducation : les militants FO mobilisés pour la défense du bac



© F. BLANC

C'est une demande ancienne et qui s'impose avec encore plus de force en ce début d'année : le nouveau baccalauréat, initié par le ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, doit être abrogé. Le 4 janvier, c'est ce que les militants FO ont exprimé. Ils étaient cent cinquante au siège de la confédération à participer à la conférence organisée par la fédération FO de l'Éducation, la FNEC FP-FO, et son syndicat des lycées et collèges, le SNFOLC. « Il s'agit de défendre le caractère national de ce diplôme, a souligné le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, devant les militants. Cette défense, c'est aussi celle de la reconnaissance des qualifications professionnelles et donc des salaires. » Depuis cinq ans, les réformes ont conduit à la fin des séries S, L et ES, remplacées par des enseignements de

spécialités, ainsi qu'à la mise en place du contrôle continu pour le bac. Et ce système, mis en œuvre en septembre 2019, a fait l'objet de réajustements successifs, pas seulement dus à la pandémie !

Déjà 14 000 signatures pour la pétition intersyndicale

Au fil des sessions, les enseignants et lycéens se sont mobilisés contre ce nouveau bac, facteur de désorganisation et d'inégalités. « En pleine grève illimitée pour les retraites, ils se sont retrouvés devant les établissements afin de bloquer les épreuves communes en contrôle continu », rappelle Édith Bouratchik, secrétaire générale du SNFOLC. Pour les militants, la mobilisation doit se poursuivre, d'autant plus deux semaines après la grève historique

du 13 janvier, qui a contraint le ministre à reporter les épreuves de spécialités de mars au mois de mai. « Nous avons ouvert une brèche, à nous de le faire reculer ! », martelait Édith Bouratchik tandis que toute la journée, les enseignants ont pointé les conséquences de ces réformes : accroissement des inégalités, mise en concurrence des disciplines et des établissements, sélection à l'entrée du supérieur... La contestation peut se constater aussi par les 14 000 signatures de la pétition intersyndicale. Dans la déclaration finale, la conférence « appelle les personnels à signer massivement cette pétition et à se réunir pour adopter des prises de position, dans l'unité la plus large, et discuter des initiatives pour rétablir le baccalauréat national ».

Chloé Bouvier



© F. BLANC

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr





Durée du travail et préjudice « automatique »

Un salarié est engagé par une entreprise en qualité de chauffeur-livreur.

La période d'essai est rompue par l'employeur pour insuffisance de résultats mais il forme un recours prud'homal en remboursement de salaires trop-perçus et en paiement de dommages-intérêts.

Le salarié demande le paiement de dommages et intérêts pour dépassement de la durée légale du travail : en effet, au cours d'une semaine, le salarié a effectué plus de cinquante heures de travail. L'UD FO intervient à l'instance.

Il est débouté devant la cour d'appel car même s'il est établi qu'il a effectué des heures

au-delà de la durée maximale hebdomadaire de travail, il ne rapporte pas la preuve d'un préjudice.

Il forme un pourvoi en cassation à bon escient.

La Cour de cassation lui donne raison et casse l'arrêt d'appel en se fondant sur la directive européenne :

« Cette directive poursuivant l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant, le législateur de l'Union a considéré que **le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire, en ce qu'il prive le travailleur d'un tel repos, lui cause, de ce seul fait, un préjudice** dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa sécurité et à sa santé (CJUE, 14 octobre

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 3121-20 (ancien art. L 3121-35) du Code du travail dispose : « Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. »

2010, C-243/09, *Fuß c. Stadt Halle*, point 54). La Cour de justice de l'Union européenne a précisé que c'est au droit national des États membres qu'il appartient, dans le respect des principes d'équivalence et d'effectivité, d'une part, de déterminer si la réparation du dommage causé à un particulier par la violation des dispositions de la directive 2003/88 doit être effectuée par l'octroi de temps libre supplémentaire ou d'une indemnité financière et, d'autre part, de définir les règles portant sur le mode de calcul de cette réparation (CJUE, 25 novembre 2010, *Fuß c. Stadt Halle*, C-429/09, point 94).

[...], le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à

la réparation. » (Cass. soc., 26 janvier 2022, n°20-21636). Ainsi, le seul constat par les juges du dépassement de la durée maximale hebdomadaire autorisée cause nécessairement un préjudice au salarié, que les juges doivent faire réparer par l'employeur sous forme de dommages et intérêts puisque le contrat étant rompu, le salarié ne pouvait plus prétendre à un repos compensateur. Tel est pris qui croyait prendre...

Secteur juridique

Erratum

L'article paru dans *L'inFO militante* n°3353 du 15 décembre 2021 sur la liberté d'expression des salariés faisait référence à l'arrêt de la Cour de cassation du 24 novembre 2021, n°19-20400.

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>





🔍 pourquoi le prix de l'électricité augmente ? X

LA PRIVATISATION DE L'ÉLECTRICITÉ NUIT GRAVEMENT À VOTRE FACTURE

Le CSE Central d'EDF vous alerte

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

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

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

En outre, **ce marché artificiel et complexe contraint EDF à brader 40% de sa production nucléaire à ses concurrents détruisant ainsi le service public de l'électricité au profit d'intérêts privés.**

Cette concurrence est composée à 95% de fournisseurs qui ne produisent pas d'électricité, dont la survie est conditionnée à pouvoir acheter des kilowattheures à bas prix pour rester compétitifs. En parallèle, la Commission Européenne veut contraindre EDF à céder ses centrales hydrauliques à des gestionnaires privés.

⁽¹⁾ Insee

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

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

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

L'électricité est un bien de première nécessité !
C'est pourquoi, le CSE Central d'EDF exige :

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

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

L'énergie est notre avenir, économisons-la !



Travailleurs des plateformes : avec FO, des droits à conquérir

Livreurs de repas à domicile ou encore chauffeurs de VTC, ils sont appelés à voter, du 9 au 16 mai, pour choisir leurs représentants professionnels. Pour ces travailleurs des plateformes numériques, autour de 100 000 « indépendants » en France, cette élection est inédite. De longue date, à l'échelon national et international, FO défend leurs droits, leur apporte informations et conseils. Plus que tout, l'organisation milite pour que des protections collectives soient apportées à ces précaires, déclarés indépendants, généralement à tort, isolés et souvent très jeunes. Si l'exécutif et le Parlement situent cette élection dans le cadre d'un « *dialogue social* » à construire entre ces travailleurs et les plateformes, tout reste à faire, effectivement.

La pratique de la négociation collective, dont il reste au passage à déterminer l'objet, reste une vue de l'esprit dans ces secteurs. Sans compter la difficulté qui perdure : une législation floue et peu contraignante en matière de droit du travail, ce qui entretient cette ubérisation. Avec le soutien de FO, notamment les outils spécifiques que l'organisation met à leur disposition dans cette élection, il s'agit donc pour ces travailleurs d'aller vers une inversion de l'actuel rapport de force en faveur de groupes géants, richissimes, établis à l'international, et qui se montrent hermétiques à toute pratique sociale. Sauf à les y contraindre par la loi, par un jugement ou par la négociation... Ce qui, c'est heureux, arrive de plus en plus.



Travailleurs des plateformes :

Rien qu'en Europe, les travailleurs des plateformes numériques (TPN) sont 28 millions, soit 10% des travailleurs. Chauffeurs de VTC, livreurs de repas à domicile... Ils travaillent pour une ou plusieurs des cinq cents sociétés implantées dans l'Union (Uber, Free Now, Deliveroo, Uber Eats, GoDelivery, ...). Quatre-vingt-dix pour cent exercent sous statut d'indépendants, ce qu'on appelle en France des auto-entrepreneurs. C'est à ces TPN que s'adressent les élections du 9 au 16 mai et auxquelles FO prend part. Sur quelque 3,1 millions d'indépen-

dants en France, 4% sont « *dépendants à un intermédiaire* », les plateformes. Et c'est souvent bien malgré eux. Ces travailleurs jeunes (26 ans en moyenne), à 96% des hommes, vivent dans une situation précaire à plus d'un titre. Quarante-deux pour cent gagnent moins de 10 000 euros par an. Parmi leurs difficultés ils citent notamment le manque de revenu en cas de maladie. Selon l'Insee, ces personnes, qui à 61% travaillent selon des horaires atypiques, passent en moyenne 38 heures par semaine au travail (70% travaillent entre 35 et 50 heures ou plus par semaine). Ce

qu'ils gagnent est fonction du nombre de clients que la plateforme leur propose et de la vitesse avec laquelle ils exécutent leurs missions. Pour gérer, évaluer, contrôler en permanence leur travail et leurs comportements, les plateformes usent de l'intelligence artificielle, des algorithmes qu'elles ont mis au point et qui décident arbitrairement qui est capable physiquement d'aller vite, qui est résistant au stress, qui est toujours disponible... Au-delà d'être discriminant, ce système aggrave encore les conditions de travail de ces travailleurs, victimes d'accidents corporels très nom-

FO pour porter la revendication de véritables protections collectives

Les élections des représentants des travailleurs indépendants des plateformes – scrutin à un tour et par voie électronique – auront lieu du 9 au 16 mai. FO les prépare. La confédération a créé un site Internet dédié (info-tpi.fr) pour ces travailleurs, exposant les revendications et leur apportant informations et conseils en matière de consommation, logement, fiscalité... FO sera visible aussi, entre autres, par des affiches et sur les réseaux sociaux. Ces élections mobilisent particulièrement les unions départementales et les fédérations concernées. Une réunion de travail entre plusieurs secteurs confédéraux, la Fédération FO des Transports et de la Logistique (FO-UNCP) et six UD (Nord, Gironde, Bouches-du-Rhône, Rhône, Haute-Garonne, Bas-Rhin) est d'ailleurs prévue le 10 février. FO met tout en œuvre pour développer les contacts avec ces travailleurs isolés et aller à leur rencontre, par exemple en déterminant des lieux de rassemblement pour leur apporter des informations. Ce sera la mission des flyers distribués. À ces élections, qui ne constituent qu'une étape pour les droits de ces travailleurs, les organisations syndicales professionnelles (ou les associations loi 1901) seront reconnues représentatives avec au moins 5% des suffrages. Elles ont

jusqu'au 18 février pour déposer leurs candidatures.

Sortir de la logique des mesures ersatz qui sont autant de pièges

Ce scrutin est né d'un long processus. La loi El Khomri du 8 août 2016, qui a introduit la notion de « responsabilité sociale » des plateformes, prétend leur fixer des obligations (sur les cotisations d'assurance pour risque d'accident du travail ou encore la formation). Mais, au-delà du fait que les quelques mini-mesures (qui existaient d'ailleurs déjà dans les entreprises employant du personnel salarié) ne sont appliquées qu'aux travailleurs affichant un certain seuil de chiffre d'affaires, la loi situe toujours le lien entre la plateforme et le travailleur dans le champ commercial. Elle ne définit aucun lien de subordination du travailleur vis-à-vis de la plateforme, et donc encore moins la question du contrat de travail sous statut de salarié. La loi d'orientation des mobilités, la loi LOM du 24 décembre 2019, a elle introduit la possibilité pour les plateformes d'établir des « chartes sociales », dotées de mesures, de leur choix, censées mieux protéger les travailleurs (dont aller vers un prix

décent de la prestation de service...). Mais ils restent considérés comme des indépendants « *utilisateurs* » des plateformes. Le Conseil constitutionnel a censuré un article de la loi qui établissait que les chartes, y compris validées par l'administration, ne peuvent permettre de caractériser un lien de subordination, et donc mener à établir un contrat de travail. Pour le Conseil, l'application d'une charte ne peut empêcher le juge d'apprécier l'existence d'un lien de subordination. Mais cependant, il précise qu'une charte ne peut servir à elle seule à affirmer ce lien... Le 21 avril dernier, en application de la loi LOM, et dans le prolongement de la mission Mettling préconisant une régulation du dialogue social, notamment par une représentation pour les travailleurs des plateformes, une ordonnance (ratifiée le 26 janvier par le Parlement) a fixé les modalités de cette représentation. Elle crée aussi l'ARPE (Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi), qui est à la manœuvre dans la gestion de l'organisation de ces élections. De son côté, FO rappelle que le vrai progrès social pour ces travailleurs est qu'ils « *relèvent du salariat ou d'une véritable et effective indépendance économique* ». Auprès d'eux, les actions revendicatives de FO iront dans ce sens.

Valérie Forgeront

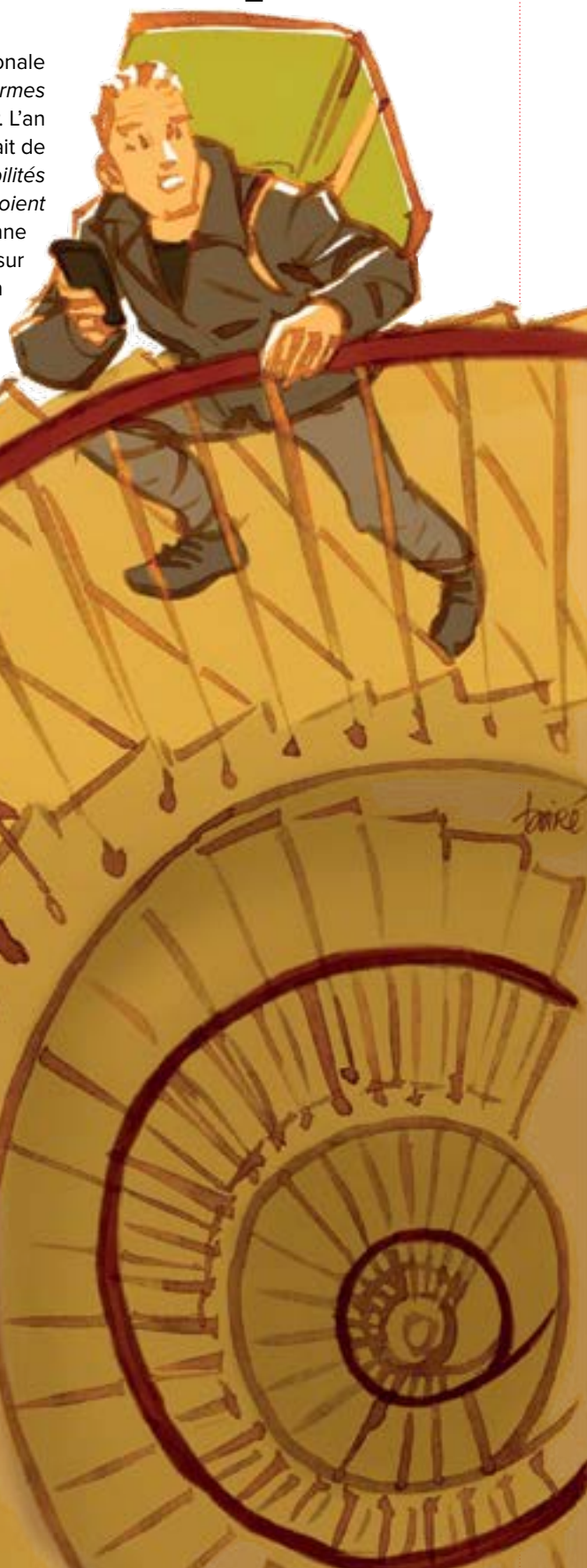
avec FO, des droits à conquérir

breux. Plus largement, ces algorithmes exacerbent le lien de dépendance, économique et sociale, du travailleur vis-à-vis de la plateforme. En décembre, dans un rapport, le Sénat demandait qu'ils soient publiés. Un texte européen (le Digital Services Act), visant à encadrer l'utilisation de ces algorithmes, doit être soumis au vote des États membres cette année.

Le travail de FO au niveau européen et international

S'il y a encore quelques années, certains observateurs de par le monde se plaisaient à voir dans les plateformes l'émergence d'un mode de travail moderne, libre et affranchi du salariat, la réalité plus sombre de la *gig economy* (économie des petits boulots, du travail à la tâche) s'est vite imposée. Grâce au travail et à l'action des syndicats, dont FO, et à l'échelle mondiale, notamment au

sein de l'OIT. L'Organisation internationale du travail ne cesse de rappeler les « *normes internationales du travail* » à respecter. L'an dernier, dans un rapport, le BIT appelait de nouveau à veiller à ce que « *les possibilités de travail que les plateformes offrent soient décentes* ». La Confédération européenne des syndicats (CES) travaille elle aussi sur le dossier épineux des plateformes. Fin 2021, et c'est, rappelle FO, le « *fruit* » d'une « *action intensive au sein de la CES* », cette dernière a dit son refus d'un troisième statut



Travailleurs des plateformes : avec FO, des droits à conquérir

pour ces travailleurs. Intermédiaire, donc ni salarié ni indépendant, il privilégierait encore les plateformes, qui échapperaient ainsi toujours à des obligations sociales, fiscales et en matière de droit du travail.

Un management inhumain par les algorithmes

La CES était consultée par la Commission européenne en amont de la présentation le 9 décembre d'une directive visant à « *garantir des conditions de travail décentes pour tous ceux dont le revenu dépend de ce modèle de travail* ». Pour déterminer si la plateforme

est un employeur et ainsi poser un lien de dépendance, économique et sociale, du travailleur vis-à-vis d'elle, une présomption de salariat, ses pratiques devront correspondre à au moins deux des cinq critères de contrôle (dont fixer le niveau de rémunération ou des plafonds) qu'établit le texte de la Commission, qui appelle aussi à une « *transparence* » dans le management par les algorithmes. Si la plateforme conteste le lien de subordination du travailleur, c'est à elle qu'il incombera de le démontrer et non au travailleur, comme c'est actuellement le cas en France. La directive, qui d'ores et déjà inquiète les plateformes, doit être encore

examinée par le Conseil et le Parlement européen. Signe encore que le fonctionnement des plateformes pose problème : on compte déjà en Europe plus d'une centaine de décisions judiciaires les concernant. En France, en 2018, par un arrêt du 28 novembre, la Cour de cassation qualifiait d'employeur/salarié le lien contractuel entre la plateforme Take Eat Easy et les livreurs. Dans un arrêt du 4 mars 2020, la Cour a dit que le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber était « *fictif* » et l'a requalifié en contrat de travail. Donc avec de vrais droits. C'est ce que revendique FO.

Valérie Forgeront

Désormais la question de leurs droits parcourt la planète

Le ressenti est encore faible mais un vent contrariant la toute-puissance des plateformes numériques commence à l'évidence à se lever et à secouer la planète. Rien qu'en 2021, leurs déconvenues sont nombreuses. À titre d'exemple, début décembre, en Grande-Bretagne, la Haute cour de justice a rejeté la demande d'Uber visant à contester la décision de la Cour suprême, laquelle, par un arrêt quelques mois plutôt, avait établi que les chauffeurs, à Londres, sont non pas des indépendants mais bien des « *workers* », donc des travailleurs devant être dotés d'un socle de base de droits, dont le salaire minimum. Cette décision – qui vise aussi indirectement 1800 compagnies de VTC dans la capitale – va permettre « *d'éradiquer enfin les immenses abus sur les droits des travailleurs* », s'est réjoui le syndicat ADCU. En Italie, la justice n'a pas fait dans la dentelle. À Milan, après une enquête de l'inspection du travail à la suite d'une série d'accidents, le parquet a enjoint quatre plateformes d'embaucher, et sous 90 jours, 60 000 livreurs. Avec ordre de leur fournir formation, sécurité au travail et protection sociale. Le tribunal y a ajouté la peine

qui fait mal : des amendes, soit plus de 700 millions d'euros à payer et le remboursement de cotisations sociales dues. Le tribunal de Bologne a lui aussi haussé le ton, déclarant que la convention collective signée entre le patronat du secteur des plateformes de la livraison et un syndicat non représentatif – accord contesté par les trois grandes centrales du pays – ne peut être imposée aux livreurs.

Des évolutions pas à pas

En Espagne, la loi « *Riders* », appliquée depuis août et accordant le statut de salariés aux livreurs, a eu quant à elle l'effet d'un ouragan sur les plateformes, qui ont aussitôt riposté. Deliveroo a annoncé son départ et un plan de licenciement (près de 4 000 livreurs), Uber Eats a décidé de prendre comme sous-traitants des livreurs qui seraient salariés ailleurs. Glovo a prévu d'embaucher seulement 2 000 de ses livreurs, les quelque 10 000 autres resteraient indépendants. Bref, jouant de cynisme, ces plateformes tentent de sauver les avantages financiers que leur procure leur modèle de fonctionnement. Par ailleurs, de par le

monde, la frilosité des gouvernements et législateurs à durcir véritablement les règles sur le travail au sein de ces multinationales les sert souvent. Les propositions bancales et limitées d'évolution de ces règles favorisent des statuts intermédiaires et tournent autour de ce qui serait un progrès radical pour les travailleurs : le statut salarié, pleinement et avec tous les droits afférents. Cependant la tendance est là, nouvelle, à admettre – y compris en Chine, c'est dire ! – la nécessité d'aller vers la reconnaissance de droits aux travailleurs des plateformes. Ainsi, au Mexique, depuis l'an dernier, six propositions de loi visant à reconnaître le droit de « *travailleurs numériques* » aux chauffeurs VTC et livreurs sont en cours d'examen. Ce mouvement général dans le monde doit tout aux combats menés sans relâche par les syndicats. Au Brésil par exemple, il est question, par une proposition de loi, de créer un statut de travailleur « *intermittent* ». Ce statut, qui écarte la possibilité d'un salaire minimum et de droits tels les congés payés, ne résout rien, s'insurge le syndicat CUT, qui fait, lui, des propositions apportant de vrais droits.

Valérie Forgeront

Le syndicat, c'est mon quotidien !

Salaires

les négociations
Ma feuille de paie / Mes primes

Emploi

Mes horaires & Congés
Télétravail. Formation.

Mes droits

Sécurité sociale

Assurance chômage / Retraite
Santé & handicap

- Climat et environnement
- Logement
- Consommation et prime transport

Se syndiquer
à



c'est simple !

Europe : toujours le grand écart des salaires



La pauvreté au travail est passée quant à elle de 8,1% en 2005 à 9,6% en 2018 en Europe.

L'entretien du dumping social

Sur les vingt-sept pays de l'Union, six ne disposent pas d'un salaire minimum légal (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie, Suède). Et quand il existe, son montant varie fortement selon les États. Le « Smic » bulgare est le plus faible de l'Union, à 332,34 euros brut par mois, quand il est de 2 256,95 euros au Luxembourg. Les grands écarts salariaux entretiennent le dumping social, rappelle Marjorie Alexandre, « notamment dans le secteur du transport routier ». L'objectif pour les syndicats européens est bien sûr d'obtenir le relèvement des salaires dans toute l'Union. « La CES parle de convergence par le haut, indique la secrétaire fédérale. Mais des divergences existent sur la façon de procéder. Par exemple, les pays scandinaves, qui ont une forte culture de la négociation, ne veulent pas de directives européennes strictes. Alors que l'Europe de l'Est souhaiterait un seuil minimum imposé. Tout est lié à la pratique du dialogue social dans chaque État. »

Une étude émanant des syndicats européens note par ailleurs que « les niveaux de salaire en Europe sont étroitement liés à la couverture ou non des travailleurs par la négociation collective, selon les chiffres officiels ». Dans neuf des dix États membres où les salaires moyens et les salaires minimaux sont les plus bas, « seuls 7% à 30% des salariés bénéficient d'un niveau de salaire négocié par les syndicats ». À méditer quand 39% des salariés de l'Union sont exclus de toute négociation collective.

Valérie Forgeront

La tendance à l'augmentation des salaires minima en Europe, là où ils existent, n'efface pas le phénomène de recul salarial ces dernières années dans beaucoup de pays, au sein d'une Union où sévissent toujours les disparités salariales.

L'Europe affiche depuis la fin 2021 des projets en matière de salaires (salaires minima, protection contre des salaires jugés trop faibles...), les conclusions sont attendues au premier semestre 2022. Les pays membres sont invités à évaluer notamment leurs salaires minima en fonction, entre autres, du pouvoir d'achat et du taux de pauvreté dans le pays. Plusieurs viennent d'annoncer des hausses du salaire minimum, après deux ans de pandémie et dans un contexte d'inflation record. C'est en Allemagne que la hausse, à venir en octobre, est la plus importante. Le « Smic » y sera augmenté de 25%, à 12 euros l'heure. Au Royaume-Uni, ce sera +7% au printemps. Pour l'Espagne, +3,6%, le salaire minimum sera ainsi porté à 60% du salaire médian d'ici à 2023. En France, le Smic a été augmenté de 2,2% en octobre et de

0,9% au 1^{er} janvier 2022. Des hausses, minimales, censées couvrir l'inflation...

« Le Covid a agi comme révélateur des inégalités de salaire, analyse Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale au secteur international de FO. La société a pris conscience de la précarité des travailleurs. Plus que jamais, il y a un problème de redistribution des richesses et d'accroissement des inégalités. » Selon les statistiques, de 2010 à 2019, dans la majorité des pays de l'Union, la croissance des salaires a été inférieure à celle de la productivité. La part des salaires dans le PIB a diminué dans dix-huit pays, dont en France. Dans vingt pays, le salaire minimum se situe sous le seuil de pauvreté que retient l'Union (60% du salaire médian national). Entre 2010 et 2020, les salaires moyens ont reculé dans six pays (dont Italie : -2% et Espagne : -4%), dans trois autres ils ont été gelés.



Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Le taux de rémunération du livret A est passé à 1% (contre 0,5%) au 1^{er} février. Même revalorisation pour le livret Jeune et le livret de développement durable et solidaire/LDDS. Le taux du livret d'épargne populaire passe lui de 1% à 2,2%. Si cela peut sembler une bonne nouvelle pour les épargnants, la réjouissance reste modeste face à un taux qui est bien loin de couvrir l'inflation, près de 3% sur un an. Une hausse des prix, notamment de l'énergie, qui, en l'absence d'une augmentation substantielle des salaires, pèse d'autant plus sur le pouvoir d'achat des ménages. Et le mois de février enregistre de nouvelles hausses, entre autres celle des péages autoroutiers, +2% en moyenne, ou encore celle de l'électricité avec +4%.

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

- +0,3% janvier 2022 (+0,2% en décembre).
- +2,9% variation sur un an (+2,8% en décembre).

En janvier 2022, les prix à la consommation augmentent de 0,3% sur un mois et de 2,9% 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.

Unilever : 1500 postes d'encadrement bientôt supprimés

Le groupe, qui emploie près de 150 000 personnes dans le monde, veut se débarrasser d'emplois jugés non productifs afin de rassurer ses actionnaires contrariés. Le P-DG ne fait pas mystère de son objectif : toujours plus de croissance.

Le mois de janvier a été agité chez Unilever. Le géant britannique de l'agroalimentaire et des produits d'hygiène, qui possède les marques de glaces Magnum et Miko, les savons Dove, la moutarde Maille ou encore les soupes Knorr, a annoncé son intention de supprimer 1500 postes d'encadrement à travers le monde. Dans un communiqué, la direction du groupe déclare vouloir faire d'Unilever « *une entreprise plus simple* » en resserrant ses activités.

Si les salariés des usines, y compris françaises, ne sont pas pour l'instant explicitement visés, la nouvelle a cependant de quoi inquiéter. Alan Jope, le P-DG d'Unilever, a donné le ton le 25 janvier en déclarant : « *La croissance reste notre priorité absolue.* » Le plan de suppressions de postes apparaît ainsi comme un moyen de faire le ménage dans les sec-

teurs du groupe jugés les moins productifs, et ainsi rassurer des actionnaires mécontents du dernier échec de la direction.

Fermeture de Knorr l'an dernier

Mi-janvier, Unilever a en effet tenté de racheter une unité du groupe pharmaceutique GSK pour le montant farami-

neux de 50 milliards de livres. Mais GSK a rejeté l'offre : un fiasco pour l'image de marque d'Unilever, qui a aussitôt vu son action dégringoler de 10% en deux jours. Les événements sont d'autant plus préoccupants que Trian Partners, un fonds activiste connu pour acquérir des actions en masse et imposer ses stratégies de redressement musclées, a récemment racheté de nombreuses parts d'Unilever. Au troisième trimestre 2021, Unilever a annoncé un chiffre d'affaires en hausse de 4%.

Les élus FO gardent donc un œil attentif sur ce dossier, avec en mémoire la casse sociale opérée par le groupe dans son usine Knorr de Duppigheim (Bas-Rhin), fer-

mée l'année dernière après un PSE au rabais, laissant 261 salariés sur le carreau. L'activité avait alors été transférée dans les usines roumaines et polonaises d'Unilever. Un comble pour une société prompte à vanter ses engagements en matière d'écologie : les milliers de kilomètres de transport occasionnés par la délocalisation de la production racontent une autre histoire.

Fanny Darcillon



© XAVIER POPY/REA

Projet de fusion Carrefour-Auchan : FO alerte sur le risque de « casse sociale »

Depuis plusieurs semaines, la rumeur autour du projet de fusion des deux géants de l'hypermarché agite les marchés et inquiète les organisations syndicales. Même si aucune confirmation n'a pour l'instant été apportée officiellement, il pourrait s'agir d'une prise de contrôle de Carrefour par Auchan. Une OPA dont la finalité serait « *purement financière avec 1,2 milliard d'euros de synergies, et à la clé une amélioration du résultat pour les actionnaires* »,

résume Dejan Terglav, secrétaire général de la FGTA-FO.

Craintes pour l'emploi et les acquis sociaux

FO dénonce l'impact considérable qu'aurait une telle fusion sur l'emploi et les conditions de travail des salariés. Elle pourrait engendrer une profonde restructuration des magasins, avec à la clé la destruction « *de plusieurs centaines*

à plusieurs milliers d'emplois », alerte le secrétaire général de la fédération. Sans compter la menace de dégradation des acquis sociaux. « *Bref, la casse sociale assurée.* »

Tandis que le projet devrait être suspendu au moins jusqu'aux élections présidentielles, la FGTA-FO appelle les syndicats FO de Carrefour et d'Auchan à une réunion de travail, d'urgence, le 11 février, afin de « *débatte de l'impact social et économique de ce rapprochement* ». Maud Carlus

Chez Stellantis, FO à la manœuvre pour défendre l'emploi

Face à la décision du constructeur d'engager un plan de 2 600 départs volontaires sur 2022-2023, FO demande des embauches sur les sites industriels, pour soulager les équipes en sous-effectif et mieux préparer la transition énergétique.

Retour à la taille d'avant-crise pour Stellantis à Mulhouse (Haut-Rhin) ! La mise en place d'une deuxième équipe de jour n'était pas finie que le constructeur annonçait fin janvier la création d'une équipe de nuit avec 800 intérimaires. Le succès de la Peugeot 308 thermique porte l'usine, qui n'a produit que 65 000 véhicules en 2021, sous l'effet de la crise et de la pénurie de semi-conducteurs. L'annonce est donc une bonne nouvelle, alors que la transition énergétique marque de plus en plus les décisions du groupe. Au nom de la « transition », il a en effet annoncé, le 8 février, sa décision de reconduire l'accord 2021 de rupture conventionnelle collective, pour deux ans. Son plan rendrait possible 1300 départs volontaires par an, entre 2022 et 2023. « Le chiffre est similaire

à la moyenne annuelle des départs depuis 2008. La transition énergétique n'amplifie pas leur volume mais n'arrête pas les départs », note Olivier Lefebvre, DSC FO de Stellantis, qui demande « des embauches pour aider les équipes en sous-effectif ». Pour FO, première organisation, elles sont cruciales aussi pour « donner aux salariés le temps de se tourner vers les nouvelles technologies ».

Menaces sur l'emploi

La fin programmée de la vente des véhicules neufs thermiques en 2035 met Stellantis sous pression. Son directeur général, Carlos Tavares, a expliqué mi-janvier que « sans transition progressive, les conséquences sociales seront majeures ». Un plaidoyer pour défendre la fabrication des

voitures hybrides thermiques. « Il faut plus de temps pour que les usines de production de boîtes de vitesse et les fonderies s'adaptent », appuie de son côté le militant.

À court terme, FO a pesé de tout son poids dans la négociation du dispositif d'accompagnement des salariés de Stellantis à Douvrin (Pas-de-Calais), fabriquant des moteurs thermiques, vers la future usine de batteries pour voitures électriques ACC (créée par Stellantis et TotalEnergies), qui doit entrer en production en 2023. Selon l'accord mis à signature, la mobilité vers ACC est accessible à tous les salariés, assortie de formations individualisées et du maintien du salaire de base. « FO refuse que les salariés subissent la transition énergétique », martèle Olivier Lefebvre.

Élie Hiesse

Travail du dimanche : Castorama condamnée pour avoir ouvert illégalement ses magasins

Après avoir promis, puis menti, Castorama « est désormais punie », se réjouit la section FO du Commerce et VRP de la FEC FO. La condamnation de l'enseigne de bricolage mi-janvier par le tribunal de Lille résonne comme une victoire pour Force Ouvrière, qui s'est toujours opposée au travail le dimanche. Au printemps 2020, Castorama avait décidé d'ouvrir la totalité de ses magasins le dimanche, arguant de la nécessité d'être concurrentiel dans un contexte post-confinement. « Une décision en contradiction

avec l'accord d'entreprise, signé en 2014 sur les contreparties octroyées dans le cadre du travail dominical. Cet accord limitait les ouvertures permanentes aux magasins franciliens et, pour les autres, limitait les ouvertures exceptionnelles à cinq dimanches par an », pointe Jean-Paul Gathier, délégué syndical central FO.

Attaque du référendum

Désormais, la bataille judiciaire engagée par FO continue puisque le syn-

dicat compte attaquer le référendum conçu par l'enseigne, laquelle cherche par ce biais à légitimer son nouvel accord d'entreprise sur le travail dominical. Accord sorti du chapeau après une première défaite judiciaire. Plus de sept ans après l'autorisation du travail dominical, « nous attendons toujours la preuve du caractère bénéfique de ces ouvertures pour les salariés et l'entreprise », constate Audrey Rosellini, secrétaire adjointe de la section fédérale du Commerce & VRP.

Chloé Bouvier

Jura : la dynamique de la semaine FO de l'adhésion se poursuit

PHOTO UD 39



Près de deux cents actions ont été organisées sur tout le territoire à l'occasion de la semaine FO de l'adhésion fin janvier. Coup de projecteur sur l'UD du Jura, qui met un « coup de boost » pour développer ses implantations.

Cités ouvrières, entreprises, marchés, gares... Une équipe d'une quinzaine de militants, issus notamment des syndicats des fromageries Bel, du CHJS et des métallos, s'est relayée pour tracter dans les grandes villes du Jura à l'occasion de la semaine de l'adhésion. Près de 3000 flyers confédéraux, accompagnés du journal de l'UD, ont été diffusés en quelques jours. « On a mis un gros coup de boost, en temps normal on distribue environ 3500 tracts par mois », souligne Sébastien Vacher, secrétaire général de l'UD depuis 2019.

Dans les cités ouvrières, les camarades ont aussi abordé les habitants par le biais de l'AFOC, récemment créée dans le département. « Les gens ont été très réceptifs, notamment sur les problèmes de logement, poursuit-il. Nous les avons invités à venir en discuter dans nos locaux et c'est une porte d'entrée dans le syndicat car ces habitants sont aussi des salariés. »

L'opération a porté ses fruits. Des salariés d'une entreprise de transport urbain

ont l'intention de créer un syndicat. Des contacts ont été pris dans des structures où FO n'est pas implantée. « Le but est de créer des syndicats et d'aller à l'élection », poursuit Sébastien Vacher. Cette semaine a aussi été mise à profit pour « booster » les implantations récentes.

En projet : une UD mobile...

Dans ce petit département de 250000 habitants, le développement syndical demande beaucoup d'investissement militant. Le Jura compte 80000 actifs. Les trois quarts des entreprises du privé comptent de 50 à 90 salariés, les plus grandes en ont 300. Par ailleurs, 17000 salariés travaillent dans des TPE, dépourvues de représentation syndicale. En quatre ans, l'audience de FO est passée de 8% à 11,27% dans le département. Sébastien Vacher vise un gain de trois points d'ici à 2024. Il vise aussi la création de quatre implantations syndicales supplémentaires par an. Deux sont déjà en cours. « Il y a une réelle

dynamique FO, et déjà, là où nous sommes présents, nous avons de très bons résultats », se félicite-t-il.

Le travail de terrain va se poursuivre. Outre le renouvellement d'une opération « adhésion » tous les trimestres, l'UD prépare déjà le Tour de France, Dole étant ville-étape le 9 juillet. Autre projet, acheter un camion pour le transformer en UD mobile et sillonner le territoire à la rencontre des salariés.

Clarisse Josselin

Renfort d'animateurs pour les formations CSE à venir

Les élections pour renouveler les CSE démarrent. Anticipant de fortes demandes de stages à partir du deuxième semestre 2022, le centre de formation des militants syndicalistes FO (CFMS) forme des « animateurs de soutien ». Une douzaine de camarades ont ainsi suivi une formation théorique de quatre jours début février au siège de la confédération. Ils accompagneront des animateurs du CFMS sur des stages.

« Si après cette expérience de terrain ils se sentent capables de donner à leur tour des formations, ils pourront nous aider à répondre à la demande en allant sur tout le territoire trois ou quatre fois par an. Et cela pourra aussi les conduire plus tard à être recrutés par le CFMS », explique Rachèle Barrion, secrétaire confédérale FO chargée de la formation.

C'est la deuxième fois que la confédération organise ce type de formation. Cinq camarades de la première session, en 2020, travaillent toujours, à titre occasionnel, pour le CFMS. « Ce renfort nous permet de détacher des formateurs sur des stages spécifiques, créés afin de répondre aux besoins particuliers d'un syndicat », se félicite Rachèle Barrion.

C. J.

Guide FO PAP : le protocole d'accord électoral commenté vient de paraître

© F. BLANC



Karen Gournay, secrétaire confédérale chargée du secteur de la négociation collective et des rémunérations.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, les anciennes institutions représentatives du personnel, CE, DP et CHSCT, ont toutes été progressivement remplacées par le comité économique et social (CSE), les entreprises devant avoir mis en place cette instance unique avant le 1^{er} janvier 2020. Plus de quatre ans plus tard, nous sommes désormais entrés dans une grande phase de renouvellement des premiers CSE.

En effet, les élections vont être organisées dans de nombreuses entreprises et, alors qu'un nouveau cycle d'appréciation de la représentativité syndicale vient de commencer, ces rendez-vous

électoraux vont devenir plus qu'incontournables pour notre organisation. La négociation du protocole préélectoral (PAP) en est une étape décisive ! C'est notamment à ce stade qu'il est possible de porter la voix et les valeurs de FO auprès de salariés non initiés.

C'est aussi lors de la négociation du PAP que FO peut favoriser ou renforcer son implantation dans une entreprise ou les établissements qui en dépendent.

C'est pourquoi une telle négociation nécessite des connaissances approfondies et des militants aguerris à cet exercice.

Votre militantisme s'exprime aussi via la négociation du protocole d'accord préélectoral !

Pour cette raison, le secteur de la négociation collective et des rémunérations de la confédération vient de publier un guide PAP FO.

Il vise à accompagner les militants, pas à pas, dans l'élaboration de ces accords d'un genre particulier.

Le guide est construit sous la forme d'un « modèle type » de PAP et contient les clauses habituellement rencon-

trées, qu'il conviendra d'adapter à la situation particulière de l'entreprise concernée.

Le guide FO PAP est disponible sur le site e-fo.fr

Guides également disponibles en ligne ou sur demande

CSE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT

LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)

GUIDE | 2019 **FO**

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)
LES 40 ART. DES LOIS RELATIVES AU CSE (P. 20)

GUIDE | 2019 **FO**

NAO NÉGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES DANS L'ENTREPRISE
APRÈS LA LOI TRAVAIL ET LES ORDONNANCES RÉFORMANT LE CODE DU TRAVAIL

INTRODUCTION (P. 3)
L'OUVREMENT DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES (P. 7)
LES MOYENS DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES (P. 10)
L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE (P. 17)
LES THÈMES ET LA PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION (P. 22)

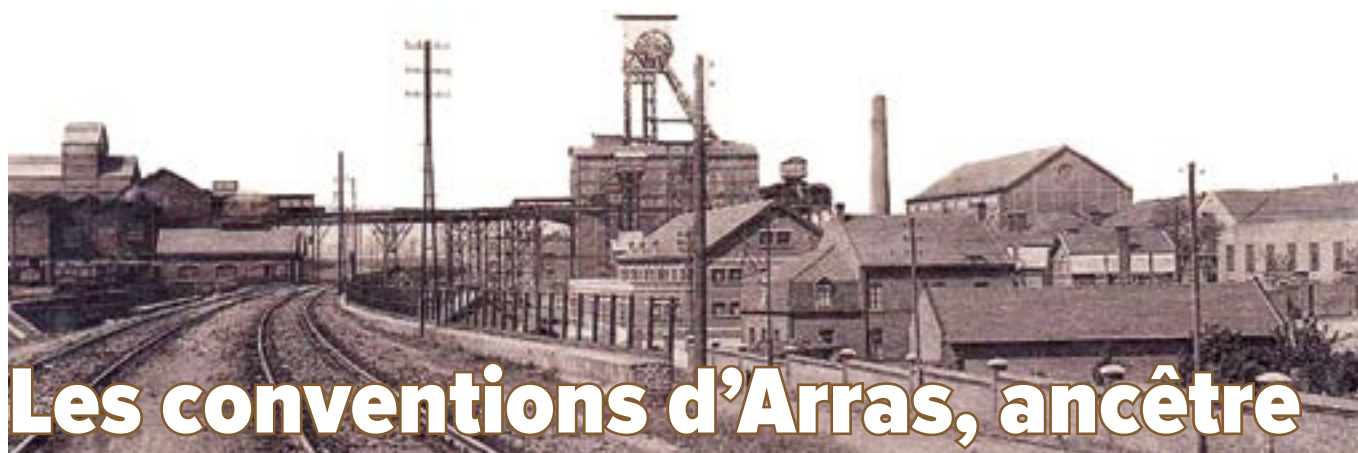
GUIDE | 2019 **FO**

BDES LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES EN PRATIQUE !

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ? (P. 3)

GUIDE | 2021 **FO**

Secteur de la négociation collective et des rémunérations



Les conventions d'Arras, ancêtre des conventions collectives

Ce sont les mineurs du bassin houiller du Nord qui ont arraché la première convention collective signée par l'État, les syndicats et le patronat grâce à un rapport de force favorable.

Deux leaders syndicaux

Les deux premiers organisateurs des mineurs du Nord sont Émile Basly et Arthur Lamendin. Tous deux sont descendus dans les puits dès l'âge de dix ans. Lamendin a fondé la chambre syndicale de Lens en 1882. Basly, celle du bassin du Nord en 1883. Pour activité syndicale, ils ont tous deux été licenciés. Ils organisent alors d'autant plus les syndicats. Basly sera aussi député républicain.



Les mineurs ont toujours été à l'avant-garde des revendications ouvrières. Hors les marins qui bénéficieront dès le 17^e siècle de premières mesures sociales dans le domaine de la vieillesse, les mineurs seront les premiers travailleurs à obtenir des retraites et une convention collective. En mars 1884, la loi Waldeck-Rousseau officialise les syndicats. À partir de là, ces derniers doivent s'organiser pour obtenir et pérenniser leurs conquêtes. Les syndicats se multiplient dans toutes les branches mais restent isolés les uns des autres. Il faut attendre février 1893 pour voir la création de la Fédération des Bourses du travail. Puis la fusion des Bourses avec les syndicats en septembre 1895, donnant naissance à la CGT. Les mineurs ne vont pas attendre. Ce sont les syndicats des mineurs de la Loire, particulièrement organisés, qui vont venir aider leurs collègues du Nord. Émile Basly fonde la chambre syndicale du bassin du Nord en janvier 1883. En décembre, il a déjà syndiqué 12 000 mineurs. De février à avril 1884, une longue grève touche le bassin d'Anzin. Mais isolée, car les autres bassins ne suivent pas, la grève est un échec. D'autant qu'en face, le patronat est particulièrement dur. Dans le Nord, il existe vingt-six compagnies privées d'exploitation minière qui se regroupent au sein du Comité des Houillères du Nord et du Pas-de-Calais. Ce comité qui ne lâche rien organise une caisse anti-grève, multiplie les

sanctions et licenciements contre les syndicalistes et les grévistes.

Les conventions

En octobre-novembre 1889, cette fois, tout le bassin mène une grève qui sera victorieuse, avec l'obtention d'une augmentation de salaire de 10%. Les mineurs demandent régulièrement des augmentations de salaire, une meilleure organisation du travail et plus de sécurité. Le 16 novembre 1891, tout le bassin cesse le travail. Ce sera la plus grande grève de mineurs jusque-là, avec plus de 30 000 grévistes. Ils demandent entre autres la suppression des discriminations contre les syndiqués. Devant le refus du comité, le gouvernement Freycinet, qui sait que le charbon du Nord représente 45% de la production française, ordonne au préfet Alapetite de faire pression sur ce patronat obstiné. Il convoque à la préfecture d'Arras, du 27 au 29 novembre, cinq délégués du comité et cinq du syndicat. Les grévistes obtiennent la fin des heures supplémentaires obligatoires, la reconnaissance totale des syndicats, l'obligation de négocier par l'arbitrage et la conciliation, ainsi que l'officialisation des caisses de secours mutuels et de retraite. Le procès-verbal de cette réunion, signé par les trois parties, sera considéré comme la première convention collective.

Christophe Chiclet

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

Frédéric Couture

redynamise l'union locale de Pau

Frédéric Couture, 43 ans, est agent de maîtrise chez Candia à Lons, dans les Pyrénées-Atlantiques. En juin dernier, il a été élu secrétaire général de l'union locale de Pau. Avec son équipe, il ne ménage pas ses forces pour développer FO localement.

Après un BEP de maintenance des systèmes automatisés et une courte expérience chez Euralis, Frédéric Couture est entré en 2000 chez Candia, à Lons, dans son Béarn natal. Embauché comme ouvrier, il a gravi les échelons grâce à l'école industrielle du groupe pour devenir agent de maîtrise et adjoint au responsable de l'animation de la performance. Par ailleurs expert dans la technologie de fabrication des briques de lait, il est devenu à son tour formateur à l'école industrielle Candia. Il y a deux ans, une VAE lui a permis de décrocher un diplôme de responsable de petite et moyenne structure.

Avec une mère très active dans une association de consommateurs et un père investi syndicalement, c'est tout naturellement que Frédéric est devenu militant à son tour. Il œuvre d'abord aux côtés de sa mère. En 2008, des collègues lui proposent de rejoindre le syndicat FO. « *Je me suis renseigné sur la philosophie de FO et ses principes de liberté et d'indépendance m'ont séduit* », explique-t-il. Il s'investit rapidement, troquant le code de la consommation pour le Code du travail. « *Je suis très curieux et quand j'ai un projet, je le mène à fond* », poursuit-il. Attiré par le juridique, il se forme et devient conseiller du salarié en 2011. Il est nommé délégué syndical sur son site en 2015. En juin dernier, le secrétaire général de l'UD lui propose de reprendre l'union locale de Pau qui était un peu en sommeil. Il planche sur un projet de développement qu'il présente à ses camarades. « *Il y avait une vraie dynamique, les camarades étaient prêts à foncer avec*

moi, je ne pouvais pas refuser », poursuit le militant.

Des chantiers lancés tous azimuts

Frédéric est élu secrétaire général de l'UL le 23 juin. Avec son équipe, il lance des chantiers tous azimuts : monter une unité FO-jeunes, créer un pôle handicap, répondre aux demandes des assistantes maternelles. Il communique sur les réseaux sociaux, crée un site Internet et une chaîne YouTube. Il rend les locaux plus conviviaux, notamment pour tous les syndicats qui font leur retour à l'UL. Pour 2022, il se prépare à négocier de nombreux protocoles d'accords préélectoraux pour les élections CSE, dont un nouveau cycle démarre cette année. Au programme également, les élec-

tions dans la fonction publique et celles dans les instances HLM.

Cet investissement porte ses fruits. De plus en plus de salariés contactent l'UL et de fait, de nouvelles implantations sont réalisées. Seule ombre au tableau, Frédéric ne bénéficie pas pour l'instant d'une convention de détachement avec son entreprise, alors que l'activité de l'union locale FO de Pau, qui est la plus grosse UL du département, nécessite la présence d'un secrétaire général à temps plein. Mais l'union départementale FO des Pyrénées-Atlantiques, la fédération FGTA-FO et la confédération FO travaillent à résoudre ce problème.

En attendant, Frédéric n'hésite pas à piocher dans ses congés et ses jours de repos pour assurer un maximum de présence. « *C'est mon choix, pour moi ce n'est pas un travail mais une passion et je la vis à fond. On a de bons retours, et ça c'est le meilleur des remerciements* », souligne-t-il.

Clarisse Josselin



NE LIVREZ PAS VOS DROITS

un vrai
travail
un vrai
salaire

REJOIGNEZ **FO**