

Novembre 2024

Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°181

26 OCTOBRE

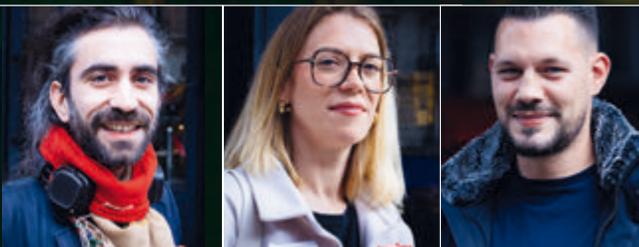
Première étape

de la riposte

sociale



M. Degois



Prêts pour la riposte
et la mobilisation
de nos structures
et de nos adhérents.
Les militants de la
FEC FO témoignent.



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

26 OCTOBRE : PREMIÈRE ÉTAPE DE LA RIPOSTE SOCIALE

ABROGATION DE LA RÉFORME DES RETRAITES • AUGMENTATION DES SALAIRES
• DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DE L'ASSURANCE CHÔMAGE.

PRÉPARONS LE RAPPORT DE FORCE!

Le 26 octobre, FO a réuni ses militants dans le cadre d'un meeting de mobilisation. Première étape dans notre combat en réaction aux attaques du Gouvernement contre notre modèle social.

Ce rassemblement de plus de 2000 militants a mis en lumière la volonté d'agir et de revendiquer notamment l'abrogation de la réforme des retraites, le rétablissement des droits à l'assurance chômage en revenant en arrière sur les dernières réformes mais aussi une augmentation générale des salaires, retraites et pensions. La réussite de ce meeting est incontestablement un signal fort. Et c'est un coup de semonce à l'adresse du Gouvernement et du patronat, première étape dans la construction d'un mouvement capable de mobiliser l'ensemble des salariés pour se faire entendre.

Le message exprimé dans les urnes en juin dernier semble malheureusement déjà oublié

Pour la Fédération des Employés et Cadres FO, il est impératif de maintenir cette dynamique qui permettra,

le moment venu, d'appeler à une mobilisation générale. Nous devons faire comprendre au Gouvernement que cette opposition est puissante, collective et déterminée. Les attaques contre le monde du travail n'ont que trop duré, et, nous le savons, c'est par la lutte que nous parviendrons à faire valoir nos droits.

Faire des économies sur le dos des chômeurs, laisser exploser des inégalités, c'est non !

S'attaquer aux droits des salariés et à la Sécurité sociale, c'est non !

Des mesures antisociales imposées à grands coups de 49.3, pour FO comme pour une majorité de nos concitoyens, c'est non !

Lutter pour la justice sociale et défendre les droits menacés est dans notre ADN

FO s'oppose fermement aux réformes récentes qui n'ont eu pour résultat qu'une casse sociale sans précédent. Elles ont creusé les inégalités et plongent certains salariés dans la précarité voire la pauvreté. La réforme des retraites, en allongeant la durée de cotisation et en reculant >>>



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

*Nous ne laisserons pas détruire
notre Sécurité sociale,
celle que nous avons construite
en 1945.*

*Nous revendiquons l'abrogation
de la réforme des retraites
et le retour des régimes spéciaux
injustement et inutilement
supprimés.*

*Nous ne laisserons pas imposer
un départ à 64 ans
que plus de 75 % de la
population refuse.*

CETTE LUTTE DOIT ÊTRE CELLE DE TOUTES LES GÉNÉRATIONS, UNIES PAR LA MÊME VOLONTÉ DE PRÉSERVER UN MODÈLE DE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE.

►►► l'âge de départ, ne fait que fragiliser davantage les salariés qui réclament le retour d'une possibilité de départ à 60 ans. Ils disent non à une réforme injuste et inutile. De même, les nouvelles règles d'assurance chômage instaurent un contrôle accru et limitent l'accès aux allocations pour de nombreux demandeurs d'emploi, créant une précarité insupportable. FO revendique le rétablissement de l'ensemble des droits des salariés.

Rien ne nous a été « offert » et tout est à défendre

Notre modèle social s'est construit dans la revendication, les luttes et le rapport de force.

Pour la Fédération des Employés et Cadres FO, revendiquer le maintien et l'amélioration de ces droits n'est pas une option, c'est une obligation ! C'est faire écho à la voix de tous les salariés qui s'est élevée massivement en juin dernier durant les élections pour dire NON aux politiques antisociales menées par les derniers gouvernements.

Nos revendications s'inscrivent dans un projet de société où chaque travailleur doit pouvoir accéder à une retraite digne, où chaque chômeur peut être accompagné sans stigmatisation, où les acquis sociaux et notamment la Sécurité sociale sont défendus comme des piliers essentiels de la justice sociale.

La lutte de toutes les générations, pour chaque génération

Le meeting du 26 octobre a permis de rappeler nos revendications. Ce rassemblement était une première étape, mais il nous appartient, si le Gouvernement et le patronat restent sourds à nos revendications, de préparer la mobilisation la plus large, notamment par la grève. Chaque salarié est concerné, qu'il soit en CDI, en CDD, intérimaire. L'enjeu est de taille : il s'agit de faire entendre la voix des salariés dans toutes les entreprises, de faire comprendre que cette lutte est celle de tous. Ensemble, nous formons un front capable de résister et de renverser les décisions anti sociales du Gouvernement. La mobilisation doit être la plus large pour faire reculer des réformes qui frappent les salariés de plein fouet.

La FEC FO appelle chaque salarié à prendre conscience que c'est ensemble que nous pourrions imposer un changement, contrer ces réformes injustes et préserver un avenir pour les jeunes comme pour les moins jeunes. Abrogation de la réforme des retraites, augmentation des salaires, défense de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage, on ne lâche rien ! Soyons prêts. Mobilisons.

Ensemble, revendiquons le respect de nos droits et acquis, un meilleur et plus juste partage des richesses et l'amélioration de notre modèle social.

Sommaire

Meeting FO	6	Organismes Sociaux	26
Presse, Edition & Pub	10	Services	28
Clercs & Employés de notaire	13	Crédit	30
OSDD	14	Afoc	32
Organismes Agricoles	16	Juridique	33
Commerce & Vrp	20	Focus	37
Assurances	23	CIRIEC	38

JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic • Conception : Marc Degeois • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 S 08226 • Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Photogravure : Le Sphinx • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).



ÉPARGNE OFFRE PERIN

Donnez du sens à votre épargne !

Avec le PER Multisupport Médicis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Mettez de côté pour votre retraite comme vous voulez avec **des versements réguliers ou ponctuels**.
- **Gagnez des avantages fiscaux** en déduisant ces versements de vos impôts, selon certaines conditions.
- Et au moment de la retraite, vous pourrez **choisir entre une rente mensuelle, un capital** ou un peu des deux.

En en plus, votre épargne aide à soutenir l'**économie locale et solidaire** !

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

26 octobre : le co



Les militants de la Fédération des Employés et Cadres FO étaient présents le 26 octobre à la Mutualité pour le meeting national FO. Avec eux, 2 000 militants déterminés à faire aboutir nos revendications pour l'emploi, les salaires, les retraites, le pouvoir d'achat, les services publics, la réindustrialisation... Une première étape d'une campagne de mobilisation de nos structures et de nos adhérents.



up de semonce

Abrogation de la réforme
des retraites

Augmentation des salaires

Défense de la Sécurité sociale
et de l'Assurance chômage





M. Degois

“**Sur le terrain, il y a une envie de se mobiliser différemment**”

Guillaume

Secrétaire de la Section Fédérale
Presse, Édition, Publicité

Je suis venu pour représenter mon syndicat et pour voir quel est le sentiment militant chez ceux qui participent. Est-ce qu'il y a de la combativité ? Quelle suite ça pourrait donner ?

Quand on est rentré dans la salle, ça chantait pas mal. Je pense qu'il y a une très grosse attente d'organisation générale vis-à-vis de ce que chacun subit dans son entreprise et qui fait bien partie d'un tout problématique.

Les mobilisations dans les entreprises ?

Il faut qu'on ait des façons de revendiquer dans l'entreprise plus collectivement. Il y a des questions autour du management, qui est très toxique, autant dans le public que dans le privé. Les statuts changent. La précarisation du marché du travail est très dure : il y a de moins en moins de salariés en CDI, moins de salariés même, qui sont des travailleurs mais pour autant précaires avec l'ubérisation.

Le monde du travail qui change

Pour moi, c'est l'exemple de Millee. 10 000 licenciements, du salariat ultra-précaire sur des cellules très éclatées partout sur le territoire, 8 organisations syndicales, des questions de droit des affaires, financières et politiques, complexes. Sur le terrain, il y a une envie de se mobiliser diffé-

remment aussi, de reprendre une capacité de conquête et de voix, en sachant que ça doit passer par une autre manière de faire que le seul paradigme du dialogue social, qui ne marche pas du tout.

Pourquoi le syndicalisme ?

Souvent, on se syndique parce que dans sa boîte ça se passe mal et du coup, on cherche à défendre sa situation ou celle de ses collègues. Moi, c'était plutôt un hasard de rencontres. J'étais économiste en économie de l'environnement et la base de mon militantisme était liée aux questions environnementales. Mais l'environnement, c'est aussi comprendre ce qu'on fait de ce qu'on produit, de pourquoi, donc aussi ce qu'on consomme et dans quelles conditions. Tout ça va complètement de pair. Et je m'étais retrouvé indirectement à bosser pour FO au CESE. C'était le début.

Les valeurs chez FO

FO, c'est l'organisation syndicale vraiment héritière de l'esprit du syndicalisme français, après la scission de 1946. C'est évidemment lié à l'indépendance politique, et c'est tout ce que ça signifie par rapport à l'indépendance de l'Organisation elle-même.

Ta vie de syndicaliste

Le militant n'a jamais la vie facile, on est des *punching-balls*. Il y a des côtés très ingrats mais avec lesquels on vit pour avoir les moments de satisfaction. On est dans un déclin civilisationnel. Il y a ceux qui ne veulent pas le voir et qui espèrent qu'ils vont pouvoir continuer à vivre comme hier ; et puis il y a ceux qui essaient de faire en sorte que ça ne s'effondre pas et qui ne veulent pas juste accompagner et tirer ce qu'ils en peuvent pour eux-mêmes mais également pour les autres.

Ton conseil pour les jeunes générations ?

Évidemment, s'informer par soi-même et diversifier ses sources. Mais surtout d'oser aller dans une forme d'engagement militant quel qu'il soit. Et moi j'ai une préférence pour le syndicalisme par ce qu'on fait dans son travail, pour qui, pourquoi et comment, c'est l'élément central et structurant d'une société. Bien traiter son environnement et son travail ■



M. Degois

“**Il faut faire ses preuves dans le rapport de force**”

Carole

Secrétaire du Syndicat parisien
Commerce & VRP

Barnier a fini par reconnaître qu'il y avait des failles sur cette réforme des retraites. Je pense que son intention est de revoir deux ou trois points. Nous, ce n'est pas notre intention. On va complètement relancer le sujet. Est-ce que le meeting sonne le début d'un engagement sur des manifestations, je l'espère, je ne sais pas, on verra bien.



**Merci aux militants
FEC FO dont l'action
au quotidien démontre
que le syndicalisme,
loin d'être dépassé,
est bien vivant.**



M. Degois

**“ Revendiquer
c'est résister...
et je ne supporte pas
les discours de
résignation. ”**

Seymour
Sécurité sociale à Angers

Je suis venu au meeting samedi afin d'obtenir des réponses et un regain de détermination pour faire aboutir nos revendications telles que l'abrogation de la réforme des retraites et la défense de notre Sécurité sociale. Comment remobiliser pour gagner ?

Ton parcours ?

Je suis devenu syndicaliste un peu par vocation je pense. J'ai toujours détesté et combattu l'injustice en l'ayant vécue à plusieurs reprises dans mon passé. Je suis convaincu de l'importance d'un syndicat et de sa capacité à unir pour faire aboutir les revendications. Revendiquer, c'est résister... et je ne supporte pas les discours de résignation.

Pourquoi FO ?

FO, honnêtement, c'est un peu par hasard au début. Mais depuis, je sais que j'ai fait le bon choix, notamment pour ses valeurs et surtout pour son indépendance vis-à-vis des partis politiques et des religions.

Tes espoirs ?

Aujourd'hui, je suis heureux de voir comment on a réussi à moderniser l'image et de constater qu'on a des adhérents de plus en plus jeunes qui nous rejoignent ■

Sur le climat actuel

D'une manière générale les gens ne vont pas du tout bien. Il y a de plus en plus d'arrêts maladie. Ça concerne tous les âges. Des jeunes, qui vont parler de leurs conditions de travail, de surcharge de travail. Et puis des gens un peu plus âgés avec une pénibilité au travail qui fait que physiquement, ils ont plein de restrictions médicales qui ne sont pas prises en compte par l'employeur.

Comment mobiliser en entreprise ?

Souvent, je m'intéresse à une entreprise quand il y a des protocoles électoraux qui s'organisent. J'y vais, j'échange, j'essaie de dégager un maximum de moyens pour les protocoles. Parfois, j'arrive à faire du tracting, des appels à candidatures ; ou éventuellement, je suis sur LinkedIn. Il suffit parfois que pour une élection, il y ait une personne intéressée à ce moment-là ; trois mois après, il me rappelle parce qu'ils ont des problèmes et là, ça se développe.

L'image du syndicaliste

Certaines personnes peuvent penser qu'on ne sert à rien. Ils ont certainement eu une

mauvaise expérience. A moi de changer l'image : du boulot, du travail, de l'empathie, de l'écoute, et peut-être que certains changeront leur regard sur le syndicalisme.

Pourquoi FO ?

J'ai toujours eu l'âme militante, dans ma propre famille puis après quand j'étais au lycée. Après, on ne sait pas où on va, il y a tellement de syndicats ou de groupements possibles. J'avais un peu à l'aveugle et puis il y a eu une rencontre. Moi, c'était une déléguée centrale de Force Ouvrière chez Go Sport, qui était venue par hasard dans mon magasin. Je lui ai dit que j'avais un problème en caisse. Le problème s'est résolu en deux jours. Ça m'a marquée.

Le conseil à donner

Le début est très compliqué parce qu'il faut faire ses preuves dans le rapport de force. En face, ils essaient tellement de démotiver et d'abattre qu'il faut être très résistant. Ensuite, quand on a marqué un peu les esprits, ils lâchent un peu. C'est du test, et c'est ce que je dis aux élus que j'accompagne et qui sont débutants ■

GREVE ET COLERE chez le distributeur de livres Interforum

Le monde de l'édition de livres n'est pas épargné par le tsunami néolibéral, rendant le livre et la culture identiques à tout produit : c'est le profit qui compte...



Guillaume Commenge
Secrétaire de Section
Tél. : 01 53 01 61 38
secretariat@snpepfo.fr

Tout y passe : concentration du marché structuré en oligopoles hypertrophiés, fusions et acquisitions pour qu'un petit groupe de fortunés se retrouve à détenir la plupart des maisons d'édition, et dépossession du travail par les mêmes mécanismes de violence symbolique avec en tout premier le *lean management* (plus réellement le management toxique).

Chez Interforum, filiale du groupe Editis (2^e acteur du secteur) en charge notamment de l'acheminement des livres en librairie, FO alerte depuis des mois sur la dégradation des conditions de travail et le manque de reconnaissance envers les salariés. Ces derniers, épuisés et en colère, voient leurs attentes légitimes ignorées par la nouvelle direction, en place depuis le rachat du groupe l'an dernier par le milliardaire Daniel Kretinsky. En réaction, FO a lancé un mouvement de grève début octobre, bloquant la sortie de plusieurs titres phares de la rentrée littéraire.



Section FO Interforum

DES Parachutes Dorés pour
Certains et L'aumône pour
les Salariés

Pour FO c'est NON !!

SNPEP-FO

Syndicat national de la presse,
de l'édition et de la publicité



L'appel à la solidarité intercatégorielle a trouvé un écho chez des organisations professionnelles d'auteurs.

Pour FO, l'objectif est de préserver la culture et le secteur du livre des appétits voraces du profit à tout prix, et d'assurer que chaque travailleur, du salarié en atelier au plus grand écrivain, bénéficie d'une juste rémunération. L'appel à la solidarité intercatégorielle a trouvé un écho chez des organisations professionnelles d'auteurs, qui ont exprimé leur soutien au mouvement.

Briseurs de grève et bataille de communication

Dès le premier jour, la direction a réagi en recrutant des intérimaires... Malchance pour eux, le secrétaire de l'UDFO de l'Essonne, département où se situait le site qui lançait le mouvement, était venu soutenir les camarades. Mais pendant qu'une délégation était reçue par l'employeur, les pressions reprenaient sur les salariés...

Si la grève a malgré tout tenu un temps, la direction a préféré payer des intérimaires plutôt que les salariés. Pire encore, elle faisait faire circuler de fausses informations aux salariés et les



Section FO Interforum

Grève du 1^{er} octobre 2024 à Interforum site Tigery

menaçait ! Les élus FO ont passé des heures de réunions avec elle pour l'entendre proposer seulement un « calendrier de négociation », incluant notamment une prime PPV « mais pas plus de 100 € et pour les seuls bas salaires » ! Petit calcul : pour environ 400 personnes concernées, le coût serait de 40 000 € pour Editis... La direction a même ajouté qu'elle devait s'assurer de la signature de la CFDT (syndicat majoritaire) en cas de négociation !

Rapport de force de la direction

Cela montre les véritables priorités du milliardaire et de sa garde rapprochée,

malgré leur volonté affichée de soigner leur image dans les médias. Entre le discours de M. Olivennes, directeur général d'Editis, sur le bien-être au travail, ou celui de M. Kretinsky, se présentant comme social-démocrate et attaché à la France, la réalité parle d'elle-même : la direction entendait convoquer – « recadrer » selon ses termes ! – les salariés qui se mobilisent. Au lieu de rémunérer correctement ses employés, elle préfère jouer le rapport de force, briser la grève, menacer les salariés et payer des prestataires externes, quitte à payer des pénalités pour retard dans ses contrats et mettre l'entreprise en risque.



Dès le premier jour, la direction réagit en recrutant des intérimaires...



Malgré
la mobilisation,
la direction d'Editis
préfère engager
des intérimaires
que d'écouter
les revendications
des salariés.

Exploiteurs et profiteurs

La nouvelle direction, de son côté, s'était vue distribuer 1,7 million d'euros de primes de session lors du rachat du groupe par le milliardaire Daniel Kretinsky. Le conseil d'administration du groupe avait voté la rémunération de 1,2 million d'euros pour la société de Denis Olivennes dans ce cadre. Les salariés savent que l'ensemble du groupe vit majoritairement grâce à cette activité de distribution des livres. Leurs demandes, elles, n'ont rien d'indécentes, ils veulent juste vivre dignement de leur travail. Ce mouvement social est donc loin d'être terminé, puisque la direction d'Editis préfère le blocage des négociations et la bataille de la communication. FO a hâte de lire la prochaine prose littéraire de M. Olivennes, qui s'apprête à vanter son modèle social. Titré « Travailler plus pour gagner moins, comment en est-on arrivé là ? », la présentation du livre annonce déjà la couleur de la réponse : « sur une augmentation de 100 € d'un salaire moyen, 53 € sont retirés au salarié pour financer l'État-providence » (en réalité, pour financer notre système de santé et notre retraite essentiellement). On voit venir la solution miracle pour augmenter les salaires : supprimer les cotisations sociales ! ■

Ces parasites ne font pas que déposséder de leur travail les salariés pour s'enrichir, ils s'attaquent à l'ensemble de nos construits communs : la Sécurité sociale et les services publics.

SALARIÉ(E)S DU NOTARIAT

Des droits à défendre

Les enjeux sont importants : salaires, conditions de travail, retraites, formation professionnelle, œuvres sociales



Serge Forest
Secrétaire de Section
Tél. : 01 44 90 89 89
fgcen-fo@wanadoo.fr

Le syndicat FGCEN-FO, syndicat moteur dans le Notariat, fait entendre la voix des salariés de la profession dans toutes les commissions et institutions qui réunissent les par-

tenaires sociaux du Notariat, comme la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les Comités mixtes départementaux, interdépartementaux, régionaux et national, ainsi que la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) ■



Ce que nous voulons

- Préserver et garantir la protection sociale de l'ensemble des salariés qu'ils soient proches ou non de leur départ en retraite.
- Préserver l'action sociale dans la profession afin que celle-ci reste de bon niveau, juste et appropriée.
- Obtenir des salaires décents, des heures supplémentaires payées.
- Améliorer les conditions de travail, diminuer le stress et défendre les droits acquis de la convention collective.

Ce que nous faisons

- Informer, aider et accompagner les salariés.
- Négocier avec les représentants des employeurs : CSN (Conseil supérieur du Notariat), SNN (Syndicat national des notaires) et l'UNNE (Union nationale des notaires employeurs).

DE L'ASSEDIC
À PÔLE EMPLOI
JUSQU'À FRANCE
TRAVAIL...

Comment transformer en outil d'oppression

Le régime d'assurance chômage n'est plus la propriété des travailleurs, n'est plus à leur service pour les protéger. Pire, en devenant France Travail, il devient un instrument de contrôle et d'oppression des travailleurs.



Claire Guelmani
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
osdd@fecfo.fr

Le régime d'Assurance chômage, créé le 31 décembre 1958 sous l'impulsion particulière de notre Confédération FO, avait pour but de mettre en place, en cas de perte d'emploi, une allocation financée paritairement par les patrons et les salariés. Cette gestion paritaire permettait une totale indépendance vis-à-vis de l'Etat puisque les cotisations étaient collectées par l'UNEDIC et les règles d'indemnisation fixées par les partenaires

sociaux. Ce financement induisait, de fait, la création de droits pour le demandeur d'emploi.

De l'ANPE à Pôle emploi

Le 13 juillet 1967 vint s'ajouter à ce dispositif la création de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), qui remplaça le bureau de la main-d'œuvre et dont la mission était d'aider les demandeurs d'emploi à retrouver un travail reconnu comme un droit.

Sous prétexte de faciliter la recherche d'emploi pour les chômeurs en créant une seule structure avec un seul interlocuteur (guichet unique), l'Etat décida de fusionner, le 19 décembre 2008, les ASSEDIC et l'ANPE pour former une superstructure unique dénommée Pôle emploi.

Le gouvernement de l'époque justifiait sa création à l'aide des arguments suivants :

- l'intégration de la prise en charge des demandeurs d'emploi conditionne un retour à l'emploi rapide (traduction : le demandeur d'emploi doit accepter ce qu'on lui propose) ;
- parce qu'un service public de l'emploi performant est une clé de la compétitivité de notre économie (traduction : optimisation ou rationalisation des moyens donc des effectifs).

Une autre conséquence de la suppression de la cotisation salariale est l'absence de droits.

Un outil au service des entreprises

On sent poindre déjà l'idée que l'Assurance chômage devient plus un outil au service des entreprises qu'une assurance pour les chômeurs en cas de perte d'emploi. Sans parler du fait que toutes ces transformations ont fortement dégradé les conditions de travail des salariés issus soit des ASSEDIC, soit de l'ANPE, qui ne se reconnaissent pas dans les missions qu'on leur impose. Et oui ! Les salariés ont besoin de donner un sens à leur travail. Ce ne sont pas des robots qui appliquent sans état d'âme des réglementations toujours plus dures et coercitives envers les chômeurs.

Menaces sur la notion de droits

Pour démanteler l'institution, la loi de financement de la Sécurité sociale de 2018, faisant suite aux réformes Macron, a sup-

une conquête sociale des travailleurs



primé la cotisation salariale d'Assurance chômage, sonnait le glas de la gestion paritaire. Depuis, c'est l'Etat qui décide seul de l'agrément des conventions d'Assurance chômage négociées avec les organisations syndicales. Ces négociations sont menées sous l'égide du ministère des Finances qui n'a qu'une seule religion : la réduction des dépenses publiques.

Une autre conséquence de la suppression de la cotisation salariale est l'absence de droits. En effet, c'est la cotisation salariale auprès du régime de l'UNEDIC qui donne des droits à un salarié en situation de chômage. La CSG qui est censée compenser cette suppression est un impôt et ne génère donc aucun droit. Ceci pose aussi la question de droits éventuels au moment de la retraite. Actuellement, des trimestres assimilés par le régime général et des points gratuits par le régime AGIRC-ARRCO sont prévus pour les périodes de chômage mais uniquement parce qu'ils constituent des droits. Qu'en sera-t-il dans le futur ?

France Travail : mettre au travail à tout prix

La création de France Travail le 1^{er} janvier 2024 est le point d'orgue de cette métamorphose radicale d'un organisme pensé et conçu pour être au service des travailleurs, en dehors de toute considé-

France Travail, c'est aussi l'instauration potentielle d'une main-d'œuvre gratuite, entre autres, les bénéficiaires du RSA.

ration économique ou idéologique par son indépendance.

France Travail, comme son nom l'indique, a pour mission de mettre au travail, quelles

que soient les conditions, les « privés d'emploi ». Il est la concrétisation de la loi « pour le plein-emploi ». C'est la traduction d'une politique de l'emploi au service du capital consistant à faire baisser le coût du travail ainsi que les chiffres du chômage, via un placement forcé des demandeurs d'emploi sur des offres en tension sous rémunérées, au gré des besoins en main-d'œuvre du patronat.

La création de France Travail, c'est aussi l'instauration potentielle d'une main-d'œuvre gratuite constituée par, entre autres, les bénéficiaires du RSA. En effet, l'ensemble de la population sans emploi percevant le RSA ainsi que leur conjoint devra s'inscrire à France Travail. C'est une mise sous contrôle généralisée des travailleurs privés d'emploi et de leur foyer ■

À l'origine : cotiser pour se protéger

Il faut bien peser le changement actuel de paradigme et de dévoiement de ce pourquoi et par qui a été créé le régime d'Assurance chômage. Au même titre que la maladie, le chômage est un incident de la vie et il est légitime que les travailleurs, solidairement, s'en protègent via une allocation de substitution pour laquelle ils ont cotisé. C'est dans cet objectif que les organisations syndicales ont voulu cette assurance chômage gérée en dehors de l'Etat par elles et les patrons.

Les grandes étapes

- 31 décembre 1958 : création du régime d'Assurance chômage.
- 13 juillet 1967 : création de l'ANPE.
- 19 décembre : 2008 fusion des ASSEDIC et de l'ANPE pour former Pôle emploi.
- 1^{er} janvier 2024 : création de France Travail.

On prend les pires et on recommence !



Dominique Manissier
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
agricoles@fecfo.fr

Le verdict des urnes avait pourtant parlé, et après les résultats des élections européennes le président de la République avait dit avoir entendu le message envoyé par les électeurs. Peine perdue.

Visiblement, la nomination du nouveau Premier ministre et la désignation du nouveau Gouvernement ne sont pas la preuve de cette compréhension du message envoyé et confirment la richesse de la langue française et de l'importance des

mots utilisés. En l'occurrence, la nuance est énorme entre « entendre » et « comprendre », et donc éventuellement, mais là c'était subsidiaire, « tenir compte ».

60 milliards d'économies à trouver

Les premières annonces du nouveau Premier ministre n'inspirent, en effet, rien de bon : il faut faire 60 milliards d'euros d'économies budgétaires et, pour cela, baisser les dépenses de l'Etat, c'est-à-dire nos dépenses, de 40 milliards... La première victime désignée de cette nouvelle rigueur budgétaire est le PLFSS (projet de loi de financement de la Sécurité sociale), en cours de discussion à l'Assemblée nationale, avec, entre autres, une baisse du taux de remboursement public de la consultation médicale qui devrait passer de 70 % à 60 %, ce qui implique un transfert vers les

mutuelles, lesquelles devraient mécaniquement augmenter proportionnellement...

C'est le financement du « quoi qu'il en coûte » en restreignant l'accès aux soins... Ceci s'ajoutera aux nombreux autres coups de rabet inévitables pour atteindre l'objectif budgétaire fixé (report de la revalorisation des retraites, réduction des droits des assurés, etc.). Ceci n'augure rien de bon pour les futures mesures salariales à la MSA, indexées au sceaun de l'austérité, comme l'est déjà la révision de la classification... Mais le Crédit agricole et Groupama, plus orientés modèle capitalistique bien que mutualistes, ne sont pas forcément logés à meilleure enseigne (en témoignent les négociations en cours...).

« Un pour tous, tous p... » (Coluche et non Dumas !)

Augmentation collective des salaires : jamais deux sans trois pour les salariés Groupama

FO Groupama a signé l'accord national. Pour la troisième année consécutive, FO garantit, avant négociation dans les caisses régionales, une augmentation collective de salaire pour les employés et cadres Groupama.

Les négociations nationales sur les salaires ont eu lieu le 9 octobre pour les salariés de la partie mutualiste du groupe Groupama. L'ambition de la délégation FO était d'obtenir, pour la troisième année consécutive, une augmentation collective de salaires nationale, servant de socle acquis avant les négociations dans les caisses régionales Groupama.

Des négociations serrées

De longs et pénibles efforts furent nécessaires... Après des échanges interminables et le constat d'une situation de blocage

sur l'obtention d'une augmentation collective de salaire, une suspension de séance de trois quarts d'heure a eu lieu. La direction est revenue avec les propositions finales suivantes :

- 1 % de hausse collective de salaires,
- 3 % de hausse sur l'intégralité de la grille des salaires minimums de fonction,
- la suppression de la proratisation de la prime d'éducation pour les salariés à temps partiel.

Peser le pour et le contre dans l'intérêt des salariés

À la suite de cette réunion et après consultation de leurs membres, les responsables syndicaux de Groupama se sont réunis pour discuter de la signature de l'accord. Ils ont constaté que :

- L'incertitude liée à la situation géopolitique mondiale et à l'économie nationale pèse sur les négociations salariales.
- Les récentes catastrophes climatiques affectent les résultats économiques de certaines caisses régionales, ce qui

influence les discussions salariales.

- La situation économique de certaines caisses rend difficile la négociation d'augmentations collectives de salaires.
- Nous avons obtenu une augmentation de 3 % des salaires minimums de fonction, ce qui augmente durablement la prime d'expérience des salariés.
- Nous avons également obtenu que la prime d'éducation ne soit plus proratisée pour les salariés à temps partiel.
- Bien que l'augmentation salariale de 1 % proposée par la direction soit inférieure aux attentes, elle constitue un socle minimum national acquis, avant les négociations régionales.

Compte tenu de ces éléments, FO Groupama a décidé de signer l'accord national ■

Cette signature permet aux employés et cadres de Groupama d'obtenir une augmentation générale de salaire pour la troisième année d'affilée, après dix ans sans revalorisation. Elle répond ainsi à notre demande de rendre cette augmentation durable.

Un travail de terrain pour défendre les droits des salariés

Lors de la Conférence Nationale Professionnelle qui s'est tenue à Lège-Cap-Ferret du 24 au 27 septembre 2024, les délégués FO du Crédit agricole ont réaffirmé leur engagement à défendre les droits des salariés, dans un contexte où leur représentativité n'est plus reconnue au sein des caisses régionales.

Malgré cette situation, FO, avec ses élus présents dans chaque caisse régionale, continue de travailler sans relâche pour faire entendre les revendications des employés et cadres. Ces élus portent haut les valeurs de justice sociale et d'équité, déterminés à protéger les acquis et à

négocier pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Vigilance sur le télétravail, l'open space et l'IA

Les élus FO se battent pour que les nouvelles organisations du travail, telles que le télétravail et les espaces flexibles

(open space), soient encadrées par des accords protecteurs. FO alerte sur les risques liés à une flexibilité excessive et aux dérives du modèle de l'*open space*, insistant sur le respect de la vie personnelle des salariés. En l'absence de représentativité officielle, les délégués FO redoublent d'efforts pour défendre chaque salarié face aux changements imposés.

L'implantation croissante de l'intelligence artificielle et d'autres outils numériques suscite également des inquiétudes légitimes au sein des caisses régionales de Crédit >>>

►►► agricole. FO reste vigilant face aux risques de surcharge de travail et aux pressions supplémentaires qu'ils peuvent imposer sur les salariés. Les élus FO insistent sur la nécessité d'une transition technologique humaine et mesurée, consciente des impacts sur la santé et la charge mentale des employés.

Les élus FO du Crédit agricole restent engagés et en première ligne

Bien que FO ait perdu sa représentativité officielle au sein du Crédit agricole, le syndicat et ses élus continuent de faire bloc, dans une logique de solidarité et de détermination à défendre les intérêts des salariés. FO appelle ainsi

les salariés à se mobiliser et à les soutenir pour redonner au syndicat un poids dans les instances de décision ■

FO continue d'agir, dans l'ombre mais avec force et conviction, démontrant qu'au-delà des chiffres, c'est l'action sur le terrain qui fait la différence.

MSA / Anita Passannante

Les délégués syndicaux mobilisés pour une révision équitable de la classification des emplois

Les 21 et 22 octobre 2024, les délégués syndicaux, représentant douze caisses de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), se sont réunis pour aborder les enjeux de la révision de la classification des emplois et du nouveau système de rémunération.

Ces rencontres ont permis de soulever des points cruciaux pour l'égalité de traitement entre les salariés et la préservation de leurs acquis. La FNEMSA vise à éliminer le différentiel avec le SMIC pour les premiers coefficients de base, actuellement inférieurs au SMIC, en établissant le premier coefficient d'emploi à 186, soit le SMIC au 1^{er} janvier 2024 majoré de 5%. Cette mesure mobilise 15% de l'enveloppe budgétaire allouée pour la révi-

sion, réduisant ainsi les moyens disponibles pour les autres niveaux.

Maintien de la rémunération pour tous les salariés

La nouvelle classification vise une uniformisation nationale des fiches de poste, avec une cotation standardisée sur une grille comportant six critères et sept paliers. Cette mesure assure un maintien de la rémunération pour tous les salariés, garantissant ainsi que personne ne subira de baisse de salaire. Toutefois, les délégués syndicaux ont exprimé leurs inquiétudes sur les marges d'évolution des salaires, appelant à un ajustement pour ne pas creuser les écarts entre les différentes catégories professionnelles.

L'absorption des points d'évolution et des primes pérennes concerne tous les salariés, anciens comme nouveaux. Cependant, cette réforme pourrait

avantager les nouveaux embauchés, qui disposent de moins de points d'évolution, au détriment des salariés plus expérimentés. Une enveloppe budgétaire a été évoquée pour préserver certains points, mais sans garantie à ce stade. Le maintien de ces points dépendra de la gestion de l'enveloppe globale, renforçant les incertitudes pour les salariés de longue date.

La création d'une prime de 40 points pour encourager la mobilité fonctionnelle des employés a été envisagée, mais les mutualisations d'activités mises en place limitent les possibilités de mobilité. Cette mesure resterait donc marginale, en raison de la réduction des opportunités de mobilité liée à l'organisation des activités ■

Les délégués syndicaux soulignent la nécessité de préserver une équité de traitement tout en garantissant des perspectives attractives pour tous les salariés.



21 et 22 octobre 2024 : les délégués syndicaux représentant douze caisses de la Mutualité Sociale Agricole travaillent sur les enjeux de la révision de la classification des emplois et du nouveau système de rémunération.

AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour votre protection sociale



AÉSIO mutuelle, 3^e mutuelle de France spécialisée dans la protection de la personne, couvre les besoins en complémentaire santé, prévoyance, épargne et retraite.

Notre ambition :

accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins **d'aujourd'hui, tout en anticipant** ceux à venir.

Notre démarche :

co-construire les solutions de protection sociale avec les **entreprises et les branches professionnelles**.

Notre conviction :

la **proximité**, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.

Notre expertise au service des salariés et des entreprises :

SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi nous élaborons des solutions santé personnalisées.

PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

ÉPARGNE / RETRAITE

Nous proposons des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83...) pour améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires.

AÉSIO mutuelle en chiffres :



2,7 millions d'adhérents



45 000
entreprises adhérentes



Plus de **260**
agences en France



29 recommandations ou
labellisations de branche :
23 en santé et 6 en prévoyance



Votre contact :

Marine PREVOT

07 72 34 71 82

marine.prevot@aesio.fr



[aesio.fr](https://www.aesio.fr)

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n°775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris - Crédit photo : Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 24-205-001V2

AÉSIO
MUTUELLE

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

LES SALARIÉS DOIVENT PO

et non se retrouver sur le trottoir de la précarité



Gérald Gautier
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 32
commerce@fecfo.fr

Les récentes augmentations du SMIC sont insuffisantes face à la réalité du quotidien. Et alors que les entreprises profitent de mesures fiscales avantageuses, les salariés se retrouvent de plus en plus précarisés. Les vraies mesures à prendre sont ailleurs.

Le nouveau Premier ministre a mis en place une augmentation du SMIC de 2 % au 1^{er} novembre dernier. En réalité, c'est moins de 2 %, 1,97 % pour être précis. Cette mesure n'est en rien « une avancée sociale ».

Une augmentation en trompe-l'œil

Elle est une « avancée calendaire ». Elle prend effet au 1^{er} novembre 2024 au lieu du 1^{er} janvier 2025 sans aucun « coup de pouce » du Gouvernement. Avec un mon-

tant brut de 34,88 € en plus pour un salarié au SMIC, soit 1 801,80 € brut, nul doute que pour les concernés, le compte n'y est pas. Certains soulagent leur conscience en disant que c'est mieux que rien. Mais quand ladite augmentation est inférieure à celle du quotidien, c'est moins que rien. Les salariés doivent pouvoir vivre dignement et non se retrouver sur « le trottoir » de la précarité.

Stop aux exonérations fiscales

Si augmenter les bas salaires est une exigence, une autre devient vitale : mettre fin aux allègements dits « Fillon » qui exonèrent les entreprises pour les bas salaires afin de, soi-disant, créer de l'emploi. Cette mesure, en réalité, coûte des milliards d'euros à la collectivité, aux dépens des salaires et des services publics. Car les entreprises n'ont aucun intérêt ici à augmenter les salaires, bien au contraire : moins elles payent, plus elles touchent ! Et pour les salariés, c'est la peine maximale : salaire bas, charge de travail qui augmente, moins de cotisations qui rentrent

dans les caisses pour financer l'école, les services de soins, les retraites, la Sécurité sociale.

Augmentations générales : toujours insuffisantes

En 2024, le constat est implacable : moins d'augmentations générales de salaire par rapport à 2023. Pourtant l'inflation atteint le sommet de 15 % depuis le début de la crise. Quand il s'agit de limiter les augmentations de salaire générales, les entreprises suivent de près la légère diminution de l'inflation en cours en 2024. Mais lorsque celles-ci augmentent de façon vertigineuse, les employeurs font la sourde oreille. L'observation actuelle d'une légère baisse de l'inflation en cette fin d'année ne change rien pour les salariés : si les prix n'augmentent pas, ils n'ont pas baissé pour autant et les salaires sont donc toujours insuffisants puisque aucun effort n'a été fait en ce sens.

Les primes : un leurre pour les salariés

En 2024, les entreprises, qui avaient l'habitude de recourir aux primes de partage

VOIR VIVRE DIGNEMENT



de valeur (PPV) en raison des exonérations de cotisations sociales, s'en sont moins servies. La raison est simple : ces exonérations ont été réduites pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Quant aux primes d'intéressement et de participation, leur intérêt demeure. Cependant, leur attribution dépend des résultats de l'entreprise ou de critères que les salariés ne peuvent pas influencer, car ils n'ont pas la gestion des décisions. Encore un leurre : les promesses n'engagent que ceux qui y croient !

Des augmentations générales

La Section Fédérale Commerce & Vrp n'est pas dupe des projets patronaux et gouvernementaux qui n'ont pour but que d'augmenter les dividendes des actionnaires et accentuent l'individualisme et la précarisation des salariés. En cette fin d'année, où de nombreuses sections syndicales négocient les NAO dans leur entreprise, il est vital de négocier des augmentations de salaire générales ; elles sont une nécessité économique et sociale, et indispensables

Les salariés méritent mieux qu'un semblant d'augmentation

Conformément aux résolutions adoptées lors de notre Conférence Nationale Professionnelle (CNP), la Section Fédérale Commerce & Vrp, revendique :

- une augmentation générale des salaires, avec un premier niveau des *minima* à 80 % du salaire médian (source INSEE), soit 2 300 € brut (1 800 € net) ;
- un salaire minimum des cadres *a minima* au niveau de la Sécurité sociale, soit 3 864 € ;
- une prime d'ancienneté de 1 % du salaire brut pour 1 an d'ancienneté, 1 % de plus par année d'ancienneté supplémentaire ;
- un véritable 13^{ème} mois ;
- une indemnité de transport annuelle d'un montant minimum de 800 € pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur mode de transport et sans se substituer aux dispositions actuelles.

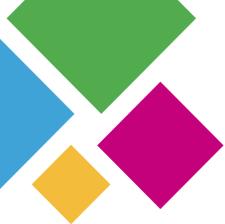
à une politique de relance du pouvoir d'achat qui est plus que jamais nécessaire.

Et la réduction du temps de travail ?

Dans un précédent numéro, nous avons présenté des études réalisées dans des entreprises françaises et internationales qui ont adopté la semaine de 4 jours, soit 32 heures de travail payées pour 35 heures. Ces études ont mis en évidence qu'elles bénéficiaient d'une augmentation de 35 % du chiffre d'affaires, accompagnée d'une nette amélioration des conditions de travail. Une évolution particulièrement marquante comparée aux résultats obtenus lorsque les 35 heures étaient réparties sur 4 ou 5 jours.

Aussi, la Section Fédérale Commerce & Vrp invite l'ensemble de ses porteurs de mandats, et conformément aux résolutions de notre dernière CNP, à négocier la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires sur 4 jours, sans perte de salaire, ni modulation, avec obligation d'embauche afin d'améliorer les conditions de travail et réellement générer des créations d'emplois ■

Plus que jamais, la Section Fédérale Commerce & Vrp est au cœur des négociations collectives et soutient sans relâche les militants qui refusent le maigre geste charitable – ou injurieux – du Gouvernement et des entreprises ! Ce n'est pas aux travailleurs de payer le « quoi qu'il en coûte » de la crise Covid.



Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent, depuis 35 ans !



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...

-  Expertise comptable
-  Conseil & Assistance Juridique
-  Formations CSE - SSCT
-  Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com



HAUSSE DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉNI, MANŒUVRE OU VRAIE INQUIÉTUDE ?



DOSSIER

Ces dernières années, la France a connu une augmentation significative du nombre d'arrêts de travail, suscitant de vives inquiétudes tant du côté des employeurs que des pouvoirs publics. Epidémie de paresse ou fraude, comme certains le laissent entendre ?

Ce phénomène est, au contraire, le reflet d'une réalité bien plus préoccupante.

Georges De Oliveira
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
assurances@fecfo.fr



Selon les données de l'Assurance Maladie, le nombre d'arrêts maladie a connu une hausse de 33,8 % entre 2010 et 2019. Cette tendance s'est encore accentuée avec la crise sanitaire, avec une augmentation de 30 % des arrêts de travail

en 2020 par rapport à 2019. Si la pandémie a joué un rôle indéniable dans cette hausse, elle ne peut expliquer à elle seule un phénomène qui s'inscrit dans une tendance de fond : la dégradation des conditions de travail et l'impact néfaste de certaines nouvelles organisations de travail sur la santé des salariés. >>>

Les facteurs explicatifs de la hausse des arrêts de travail

La dégradation des conditions de travail

L'intensification du travail, la pression accrue sur les résultats et la réduction des effectifs dans de nombreux secteurs ont contribué à dégrader les conditions de travail de nombreux salariés. Le stress chronique, la fatigue physique et mentale ainsi que le manque de reconnaissance sont autant de facteurs qui peuvent conduire à l'épuisement professionnel et, *in fine*, à l'arrêt de travail.

Les risques psychosociaux en hausse

Les risques psychosociaux (RPS) sont devenus une préoccupation majeure dans le monde du travail. Stress, harcèlement, violences au travail, *burn-out* : ces

phénomènes en augmentation contribuent largement à la hausse des arrêts maladie. Selon une étude de la DARES, 24 % des salariés français déclarent être exposés à au moins trois facteurs de RPS.

L'impact des nouvelles organisations du travail

Les « nouvelles » formes d'organisation du travail, censées apporter plus de flexibilité et d'autonomie aux salariés, ont parfois des effets pervers sur leur santé :

- le télétravail, s'il offre une certaine souplesse, peut aussi conduire à un brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, générant stress et surmenage ;
- les méthodes de management « agiles » ou par objectifs

peuvent accroître la pression sur les salariés et créer un sentiment d'insécurité permanent ;

- la digitalisation et l'automatisation de certaines tâches peuvent entraîner une perte de sens au travail et un sentiment de déqualification.

La « chasse aux sorcières » Une approche contre-productive



Face à cette hausse des arrêts de travail, certains employeurs et responsables politiques ont adopté une posture accusatrice, laissant entendre que les salariés abuseraient du système. Cette approche, non seulement injuste, est également contre-productive pour plusieurs raisons.

Une négation de la souffrance au travail

Partir du principe que les arrêts de travail sont majoritairement abusifs

revient à nier la réalité de la souffrance au travail vécue par de nombreux salariés. Cette attitude peut aggraver le mal-être des personnes concernées et créer un climat de méfiance délétère au sein de l'entreprise.

La stigmatisation injuste des salariés

Il est essentiel de souligner l'injustice de la stigmatisation des salariés en arrêt de travail, souvent qualifiés de « fraudeurs ». Une accusation d'autant plus inacceptable que les données montrent une réalité différente. Selon la Cour des comptes et l'Assurance Maladie, la majorité de la fraude sociale provient des praticiens de santé et des entreprises, et non des salariés. La fraude aux prestations sociales par les assurés ne constitue qu'une infime partie du problème. Les fraudes majeures concernent le travail dissimulé par les entreprises et des actes fictifs facturés par certains professionnels de santé. Accuser les salariés en

arrêt maladie de fraude est donc non seulement inexact, mais moralement répréhensible. Cela culpabilise des personnes déjà fragilisées, renforce leur isolement et peut retarder leur guérison en ajoutant du stress. De plus, cela détourne l'attention des véritables enjeux de santé au travail et des responsabilités des employeurs.

L'utilisation abusive des contrôles par des officines privées

Une pratique préoccupante a émergé : certains employeurs recourent à des officines privées pour contrôler les arrêts de travail de leurs salariés. Cette démarche, marquée par une suspicion systématique, soulève des questions éthiques et légales. Ces sociétés, souvent rémunérées en fonction des arrêts qu'elles contestent, utilisent parfois des méthodes contestables ;

- visites inopinées au domicile des salariés, créant un sentiment d'intrusion dans leur vie privée,

Actions concrètes du syndicat et des élus au CSE pour une approche préventive

Face à la hausse des arrêts de travail et à la dégradation des conditions de travail, le syndicat et le CSE ont un rôle crucial à jouer pour promouvoir une approche préventive. Des actions concrètes peuvent être mises en œuvre.

Amélioration des conditions de travail

● CSE : mener des inspections régulières des lieux de travail pour identifier les problèmes d'ergonomie et de sécurité.

les problèmes d'ergonomie et de sécurité.

● Syndicat : négocier des accords collectifs sur l'organisation du travail, visant à réduire le stress et la pression excessive.

● Elu au CSE, comme le CSE : utiliser le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour la santé des salariés.

Prévention des risques psychosociaux

● CSE : demander et participer à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), en veillant à ce que les risques

psychosociaux soient correctement pris en compte.

● Syndicat : organiser des formations sur la détection et la prévention des RPS.

● CSE : proposer la mise en place d'une cellule d'écoute pour les salariés en difficulté.

Lutte contre la stigmatisation des arrêts maladie

● Syndicat : mener des campagnes de sensibilisation auprès des salariés sur leurs droits en matière d'arrêts maladie.

● CSE : demander des explications à l'employeur sur les pratiques de contrôle des arrêts maladie et s'opposer à l'utilisation d'officines privées.

● Les représentants syndicaux peuvent accompagner les salariés victimes de pressions lors de leur arrêt maladie.

Accompagnement du retour au travail

● CSE : proposer la mise en place d'un protocole de retour au travail après un arrêt long, incluant un entretien de reprise et un aménagement temporaire du poste si nécessaire.

● Syndicat : négocier des accords sur le maintien dans l'emploi des salariés après un arrêt maladie prolongé.

Suivi et analyse des arrêts de travail

● CSE : peut demander et analyser régulièrement les statistiques sur les arrêts de travail dans l'entreprise, afin notamment d'en identifier les causes.

● Syndicat : solliciter des expertises indépendantes sur les causes des arrêts de travail fréquents ou de longue durée.

Formation et information

● CSE : peut organiser des séances d'information pour les salariés sur la santé au travail et les droits en matière d'arrêts maladie.

● Syndicat : former leurs représentants sur les questions de santé au travail pour qu'ils puissent mieux défendre les intérêts des salariés.

Dialogue social et négociations

● Syndicat : mettre la question des arrêts de travail et des conditions de travail à l'ordre du jour des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

● CSE : utiliser son droit de consultation sur les questions de santé et de sécurité pour proposer des améliorations concrètes.

Les acteurs externes

● CSE et syndicat : solliciter l'intervention de l'inspection du travail en cas de non-respect des règles de santé et de sécurité. Ils peuvent également collaborer avec la médecine du travail pour mettre en place des actions de prévention adaptées.

● pressions psychologiques pour inciter les salariés à reprendre le travail prématurément,

● remise en question des diagnostics médicaux sans avoir les compétences requises,

● collecte et traitement de données personnelles de santé, en violation potentielle du secret médical et du RGPD.

Un risque de présentéisme accru

La stigmatisation des arrêts de travail et les pratiques de contrôle abusives peuvent conduire certains salariés à venir travailler malgré leur état de santé dégradé, par peur d'être mal perçus ou de subir des représailles. Ce présentéisme est non seulement néfaste pour la santé des individus, mais aussi pour la productivité de l'entreprise.

Une approche inefficace pour réduire l'absentéisme

Les politiques de contrôle renforcé des arrêts maladie ou de sanction des « abus » supposés ne s'attaquent pas aux causes profondes de l'absentéisme. Elles risquent, au contraire, d'exacerber les tensions et de dégrader davantage le climat social de l'entreprise ■

Dans ce contexte, la place du syndicat et de ses élus au sein des CSE est centrale

La hausse des arrêts de travail est un signal d'alarme qu'il convient de prendre au sérieux. Loin d'être le résultat d'une « épidémie de paresse », elle révèle les dysfonctionnements profonds de notre système de travail actuel. Les nouvelles organisations du travail,

si elles peuvent apporter des avantages, doivent être mises en place avec prudence et en tenant compte de leur impact potentiel sur la santé des salariés ■

Il est temps de sortir de la logique accusatrice et de la « chasse aux sorcières » pour adopter une approche globale et préventive de la santé au travail. Cela implique de repenser en profondeur nos modes d'organisation et de management, en plaçant le bien-être des salariés au cœur des préoccupations. C'est à cette condition que nous pourrions construire un monde du travail plus sain, plus épanouissant pour tous.

L'utilisation abusive des contrôles par des officines privées

Le recours à des officines privées par certains employeurs pour contrôler les arrêts de travail peut avoir de graves conséquences sur la santé des salariés, les incitant à reprendre le travail avant guérison complète, ce qui risque d'aggraver leur état. Cela crée un climat de méfiance et de peur au sein de l'entreprise, nuisant à la qualité des relations de travail et au bien-être des employés. Il est important de rappeler que seuls les

médecins-conseils de la Sécurité sociale sont légalement habilités à contrôler les arrêts de travail. L'utilisation de ces officines privées, éthiquement discutable, se situe dans une zone juridique grise, voire illégale dans certains cas. Cette pratique révèle une approche à court terme et contre-productive, se concentrant sur la traque des supposés « abus » plutôt que sur les causes profondes de l'absentéisme.

Il faut sauver le service du contr

La Sécu n'est pas simplement attaquée. Elle fait face à une offensive de destruction qui connaît une accélération phénoménale ces dernières semaines.



Frédéric Neau
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
orgsociaux@fecfo.fr

En nommant le gouvernement Barnier, Macron s'est délibérément assis sur ce qui s'est exprimé dans le résultat des élections législatives, c'est-à-dire le rejet de sa politique, le rejet de toutes les mesures prises depuis des années contre les travailleurs et la jeunesse. Il entend, en réalité, continuer et approfondir cette politique, ne rien céder aux revendications et ne surtout pas laisser faire l'abrogation de la réforme des retraites.

Un plan d'attaque en règle

C'est dans ce contexte qu'il faut analyser l'offensive menée contre la Sécurité sociale, illustrée désormais par le plan destructeur annoncé par Barnier de 60 milliards d'euros d'économies pour 2025. Pour assurer ce résultat, 15 milliards doivent être pris sur les comptes de la Sécurité sociale, avec notamment l'objectif d'économiser 600 millions d'euros sur les indemnités journalières (IJ) en abaissant le plafond retenu pour leur calcul.

Mais de quoi ce gouvernement fragile, déjà rejeté, a-t-il besoin pour aller au bout de la destruction de la Sécurité sociale ? Comment peut-il mener jusqu'au bout sa politique de remise en cause des arrêts de travail ou encore son plan contre les affections longue durée (ALD), fondement de la Sécurité sociale ? La réponse est sous nos yeux : il a besoin

S'attaquer au service médical et à ses personnels, c'est faire sauter la clé de voûte de la Sécurité sociale.

de mettre en œuvre ce que la CNAM¹ a annoncé le 18 septembre, c'est-à-dire la « transformation » du service du contrôle médical - le mot « transformation » étant la façon pudique de dire « disparition » - par le fait de fondre le service du contrôle médical et ses activités dès le printemps 2025 dans les CPAM qui, par ailleurs, sont déjà à l'os du point de vue des effectifs et des tâches à réaliser.

Le cheval de Troies du service médical

Cette offensive brutale a une signification simple : s'attaquer au service médical et à ses personnels, c'est faire sauter la clé de voûte de la Sécurité sociale. C'est abattre toutes les digues pour la submerger. Si le service médical est indépendant, c'est pour que les besoins commandent les moyens, et que ce soit l'état de santé des assurés qui soit déterminant et non des critères comptables et financiers. Et ceci pour toutes les décisions prises en matière de prolongations d'indemnités journalières, de prise en charge à 100 % au titre d'une ALD, ou encore d'attribution d'une pension d'invalidité. C'est pour qu'on ne puisse pas, par exemple, considérer que comme il y aurait trop de cancéreux ou de diabétiques, et comme cela coûterait trop



cher, on pourrait refuser un certain nombre de prises en charge au titre des ALD, au motif que tel ou tel assuré serait, après tout, responsable de sa maladie, parce qu'il aura, au cours de son existence, fumé, bu ou adopté tout autre mode de vie « néfaste ». Très clairement, à partir du moment où le service du contrôle médical (qui prend les décisions), ne sera plus indépendant des organismes payeurs (les CPAM), il sera soumis aux pressions budgétaires, à la politique d'austérité, aux restrictions...

3 octobre : un mot d'ordre, retrait du plan

On comprend donc très bien pourquoi le Gouvernement, voulant en finir avec les IJ et les ALD, souhaite voir disparaître le service du contrôle médical. Face à ce plan, très vite a surgi la néces-

ôle médical pour sauver la Sécu



Un service du
contrôle médical
qui ne sera plus
indépendant
des organismes
payeurs sera soumis
aux pressions
budgétaires, à la
politique d'austérité,
aux restrictions.

sité d'organiser la riposte, qui a abouti à l'appel à la grève du 3 octobre dans l'unité des organisations syndicales FO, CGT et CGC avec un seul mot d'ordre : retrait du plan ! Aucun aménagement possible ! Et c'est ce qu'ont dit les collègues des services médicaux avec leurs organisations syndicales lors des rassemblements qui ont eu lieu le 3 octobre devant la CNAM et les directions régionales. Cette grève a été majoritaire au service du contrôle médical avec également des CPAM en grève ou encore des délégations d'agents de CARSAT² dans les rassemblements.

Notre affaire à tous

Le 3 octobre n'était pas une grève pour témoigner dans le siècle : depuis, il y a eu le 7 octobre et la grève des infirmières du service médical. Il y a la volonté de développer le rapport de force, d'élargir

la grève, de bloquer le Gouvernement, de les faire reculer.

Une évidence s'impose : l'enjeu de ce combat n'est pas simplement l'affaire des personnels des services médicaux. C'est aussi l'affaire de tous les agents de la Sécurité sociale, et au-delà, celle de tous les assurés. C'est notre affaire à

tous. C'est aussi l'affaire de toute l'organisation Force Ouvrière parce que la disparition du service médical signifierait la fin de la Sécu et de ses organismes à brève échéance. Ce qui est en jeu dans l'immédiate période qui vient, c'est de combattre pour sauver la Sécu ■

C'est le sens de la motion³ adoptée à l'unanimité du Conseil National de la FEC des 24 et 25 octobre, qui se termine ainsi : « Le Conseil National invite tous les syndicats à informer largement les syndiqués et encore plus largement les salariés, du grave danger immédiat que fait peser ce plan sur l'existence de la Sécurité sociale de 1945. ».

1. Caisse nationale d'assurance maladie 2. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail 3. Retrouvez le texte intégral de la motion : <https://ged.fecfo.fr/portal-dom/documentation/A2DD363A-351A-4DA2-A58F-A3FEB2ABC-4FA-20241028165257.pdf>



FAUX CDI

LE RAPPORT
IGAS RELANCE
LES DÉBATS

L'expérimentation tourne au vinaigre



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

L'inspection générale aux affaires sociales (IGAS)¹ a enfin délivré son rapport sur le CDI aux fins d'employabilité (CDI-E) et préconisé la fin de ce contrat. Mais pour ouvrir plus grand encore la précarité du CDI pour les intérimaires (CDII).

L'Etat remet sur le métier un énième faux contrat à durée indéterminée (CDI) : le CDI aux fins d'employabilité (CDI-E). La loi de 2020 instituant le CDI-E à titre expérimental prévoyait que le Gouvernement remettrait un rapport intermédiaire au plus tard le 30 juin 2021, et un rapport final au plus tard le 30 juin 2023. L'IGAS, saisie tardivement, avait réalisé ses premières auditions alors que le dernier délai s'achevait.

Le Sénat propose la reconduction de l'expérimentation...

Alors que le rapport aurait pu être remis pour la rentrée 2023, il aura fallu attendre le 25 octobre 2024 afin qu'il soit rendu

public, alors qu'une de ses co-auteurs avait été nommée à un autre poste depuis le début de l'année... Dès le 18 janvier 2024, et sans attendre que le rapport IGAS soit rendu public, une proposition de loi était déposée sur le bureau de l'Assemblée nationale, afin de généraliser le CDI-E, le Gouvernement engageant aussitôt la procédure d'examen accéléré. Le temps de lire le rapport de l'IGAS pendant la fin de semaine, la Commission des affaires sociales du Sénat déposait son rapport, le 29 octobre 2024². Cette proposition « visant à poursuivre l'expérimentation relative au travail à temps partagé aux fins d'employabilité » proposait la reconduction de l'expérimentation pour quatre années à compter de la promulgation de la loi³.

...quand l'IGAS préconise de ne pas la pérenniser dans son cadre actuel

Si la précipitation des parlementaires était compréhensible, la lecture du rapport de l'IGAS aurait dû refroidir leurs ardeurs. En effet, ce rapport « préconise de ne pas pérenniser l'expérimentation du CDI-E dans son cadre actuel »⁴. Ce contrat, selon la mission IGAS, « pourrait conduire [...] à une externalisation non maîtrisée de l'emploi, remettant en cause le CDI comme la forme normale et générale de la relation de travail »⁵. Une bombe donc dans le champ du salariat de l'organisation de la relation du travail en France.

La mission préconise également de ne

Aux origines du CDI-E

Le CDI-E trouve son origine dans un amendement de députés du Groupe En marche (ex-Renaissance), à l'occasion de la discussion du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »⁶. Les rapporteurs à la Commission des affaires sociales du Sénat avaient validé cet amendement au motif qu'il « pourrait redonner un nouveau souffle aux entreprises de travail à temps partagé, aujourd'hui très peu développées », traduisant ainsi un souci de développement de ces entreprises plutôt que des conditions d'emploi et de rémunération des salariés.

À l'issue de l'examen de cette loi, ce CDI-E figurait en avant-dernier article, devant celui qui consacrait dans le Code du travail le CDII. Une telle consécration précédait de moins de trois mois une victoire éclatante de notre Organisation sur l'accord de branche créant ce contrat, et faisait ainsi échec par avance à cette décision judiciaire⁷. De manière très similaire, la création de ce nouveau contrat par le législateur prenait la forme d'un cavalier législatif, prohibé en droit français mais rarement sanctionné.

Le CDI-E était créé à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, puis jusqu'au 31 décembre 2023⁸. De droit, depuis le 1^{er} janvier 2024, les CDI-E conclus sont illégaux.

pas faire évoluer le CDI-E, puisqu'il n'y aurait alors plus guère de différence avec le CDII, cristallisé par le législateur en 2018 dans le Code du travail.

L'IGAS propose l'évolution du CDII

Enfin, la mission IGAS précède « une volonté politique de donner plus de flexibilité aux entreprises dans le recours à l'externalisation de l'emploi » et propose l'évolution du CDII, « à travers une suppression de l'encadrement des cas de recours possibles, assortie d'un rétablissement d'une durée maximale de mise à disposition »⁶. Cette proposition reprend une demande du patronat du travail temporaire, toujours avide de pouvoir proposer, en exclusivité, les formes de contrat de travail dérogatoires. Un tel cadeau a donné lieu, le jour même, à un communiqué de l'organisation patronale intéressée, reprenant les conclusions de la mission IGAS.

Qui pour négocier ?

Pour faire évoluer le CDII, la mission IGAS préconise de confier la négociation de la déréglementation du CDII aux « partenaires sociaux », au motif que « le CDI intérimaire est une construction conventionnelle »⁷. Un bien étrange motif lorsque l'on se rappelle que cette construction conventionnelle a été brisée par FO fin 2018, le Conseil constitutionnel ayant reconnu que la création d'un tel contrat était l'apanage du législateur.

Un tel renvoi aux interlocuteurs de branche conférerait, une fois encore, un avantage décisif au patronat du travail temporaire. Cet avantage est indéniable lorsque l'on songe que, au cours de la période Covid, le patronat du travail temporaire était parvenu à signer au sein

Les pistes d'évolution du CDII

Lorsque le salarié conclut un CDI-E, il est embauché par une entreprise de travail à temps partagé et peut être mis à disposition d'entreprises utilisatrices sans limite de temps et sans avoir à justifier d'un quelconque motif de recours. La différence avec le CDII consiste donc dans la possibilité, pour le CDI-E, de déléguer un salarié sans avoir à justifier d'un motif de recours. Une obligation qu'à ce jour les entreprises de travail temporaire s'emploient à contourner. Trop difficilement selon elles.

Ce pouvoir magique du CDI-E explique que, d'un côté, le patronat du travail temporaire ait ardemment combattu ce contrat et, d'un autre côté, ait souhaité s'approprier ce pouvoir pour son CDII. A la clef : la possibilité de pouvoir remplacer par des intérimaires davantage de salariés dans leur entreprise. Plus besoin de justifier d'une absence ou d'un surcroît temporaire d'activité.

de la branche un accord pour déroger à l'obligation de justifier de la délégation des intérimaires. Malgré un score faible de notre Organisation dans la branche, FO était parvenue à faire échec à l'extension de cet accord, demeuré lettre morte malgré ses 90 % de représentativité côté syndical. L'avantage du patronat du travail temporaire est accru dans la mesure où la problématique de la discussion de la part de marché du travail temporaire dans notre société étant discutée au sein de la branche, le patronat déciderait sans les organisations patronales des autres branches.

Un contexte compliqué

Le patronat du travail temporaire aura à cœur de démontrer qu'un nouvel équilibre peut être trouvé en contrepartie de la possibilité de ne plus avoir à justifier d'un motif de recours. Convaincre là où le CDI-E a échoué car la mission IGAS souligne que les contreparties à la flexibilité sont demeurées pure théorie. Si le législateur confiait à la branche du travail temporaire cette négociation, cette dernière se déroulerait dans

un contexte compliqué pour le secteur. S'agissant plus particulièrement des salariés en CDII, une décroissance a été entamée au printemps 2022, et ne semble pouvoir être enrayée. Au-delà des chiffres, les pressions s'accroissent sur les salariés afin qu'ils acceptent des missions moins bien payées, dans des conditions du travail plus difficiles, pour des métiers en dehors de leur qualification, en dehors de leurs obligations contractuelles. A défaut, la rupture du contrat de travail est plus ou moins rapide, en fonction des fautes que les permanents des agences de travail temporaire doivent collecter, et parfois constituer de toute pièce. Quoi qu'il en soit, il est probable qu'une telle négociation se limitera à quelques contreparties – illusoire – en échange de la suppression de l'obligation de justifier d'un motif de recours à l'intérim. L'essentiel sera passé sous silence : la flexibilisation accrue du « marché du travail », le remplacement toujours plus grand des salariés des entreprises « utilisatrices » par des intérimaires, et la destruction des solidarités de travail ■



Comme pour la négociation relative au CDII, notre Organisation replacera cette négociation dans sa globalité, et ne lâchera pas la proie pour l'ombre.

1. IGAS, Evaluation du contrat à durée indéterminée aux fins d'employabilité, 25 octobre 2024. Rapport disponible à l'adresse : <https://www.igas.gouv.fr/evaluation-du-contrat-duree-indeterminee-aux-fins-demployabilite>. 2. https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/generalisation_CDIE. Rapport non disponible au 31/10/2024. 3. Texte disponible à l'adresse : <https://www.senat.fr/leg/pp124-090.html>. 4. Rapport IGAS, p. 4. 5. Ibid. 6. Ibid., p. 5. 7. Ibid. 8. LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. 9. Conseil d'État, 28 novembre 2018, n°379677. 10. LOI n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée », article 15.

Dynamisme et forma

Du 14 au 18 octobre 2024, le 30^e séminaire de FO chez LCL a été un moment fort pour le syndicat, réunissant à la fois des militants aguerris et de nombreux nouveaux venus : ces derniers représentaient 1/3 des participants à ce séminaire ! La relève est (quasi) assurée. Cette rencontre a été l'occasion, pour tous, de se former, d'échanger et de se motiver dans un cadre stimulant et convivial.



Antoine Pereira Da Cunha

Élu titulaire (technicien) au CSE de Rhône-Alpes-Auvergne, 1^{er} mandat

« J'ai d'abord adhéré à un autre syndicat parce que je m'entendais bien avec mon directeur de groupe d'agences, un de ses militants. Mais quand j'ai eu des problèmes personnels et professionnels, ce syndicat n'a pas su m'aider. C'est alors que j'ai rejoint FO, qui m'a beaucoup mieux soutenu. Ça fait maintenant plus de cinq ans que j'en suis membre. Le séminaire m'a été recommandé par notre équipe locale, et la Déléguée Syndicale Référente de mon périmètre m'a encouragé à y participer. Curieux de rencontrer d'autres militants de différentes régions, j'ai accepté sans hésiter. »



Corinne Martin

Élue titulaire (technicienne) au CSE du Nord-Ouest, 1^{er} mandat, DS.

« Ce qui m'a motivée à rejoindre le syndicat, c'est une expérience personnelle marquante. Après 25 ans de carrière bancaire, j'ai souffert d'un *burn-out* et j'ai dû me battre pour obtenir la reconnaissance de la maladie professionnelle. Un collègue de Force Ouvrière m'a soutenue tout au long de cette démarche, ce qui m'a poussée à devenir adhérente. Après un an et demi d'acharnement, j'ai eu gain de cause et j'ai accepté d'être sur les listes FO pour aider celles et ceux qui n'ont pas la force de faire valoir leurs droits. »



Bertrand Marquignon

Élu titulaire (cadre) au CSE de l'Ouest, 2^e mandat, DS Référent

« Selon moi, les défis les plus importants auxquels le syndicat doit faire face aujourd'hui sont principalement le manque de moyens, exacerbé par diverses mesures législatives qui limitent le dialogue social. De plus, le manque d'adhésions est un problème significatif, lié à la méconnaissance de la fonction d'un syndicat, à une culture syndicale insuffisante, et à une image souvent dégradée des syndicats. Ce manque de moyens rend d'autant plus difficile notre capacité à rencontrer régulièrement les salariés pour expliquer le rôle vital du syndicat et démontrer sa nécessité et son utilité. Nous devons agir et nous développer. »



Anne-Sophie Ptchelinseff

Élue titulaire (technicienne) au CSE GPSE, 2^e mandat, DS.

« Pour améliorer le travail syndical, une formation à l'utilisation des réseaux sociaux pourrait être mise en place. Il est crucial de développer des compétences en communication numérique, notamment sur les réseaux sociaux, pour toucher un public plus large, y compris les jeunes, moins sensibles aux méthodes traditionnelles. Des formations adaptées, ainsi que des tutoriels pour ceux qui ne peuvent pas se faire financer les formations, augmenteraient notre visibilité et notre capacité à communiquer efficacement. »



Mireille Herriberly
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
fobanques@fecfo.fr

Le séminaire s'est ouvert sur des notes de bienvenue et une introduction aux objectifs et aux enjeux du syndicat, en partant de son histoire :

pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient. Les participants ont plongé dans le vif du sujet avec une série de plénières, couvrant une gamme variée de thèmes, allant du CSE et de la gestion de ses commissions, au partage de la valeur et la négociation prochaine sur l'intéressement, en passant par la

délicate question du harcèlement au travail, le télétravail et l'égalité professionnelle...

Les clés du succès

Chaque plénière a été conçue pour informer mais aussi pour pousser à la réflexion et à l'interaction, permettant ainsi à tous de partager leurs expériences et d'enrichir leur com-

préhension des sujets abordés. Les débats ont été particulièrement vifs concernant le télétravail, révélant les divers défis et opportunités que cette nouvelle forme d'organisation du travail représente pour les syndicats qui doivent le négocier au mieux, dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

tion au rendez-vous



Olivier Séragé

Élu suppléant (technicien) au CSE de l'Ouest, 1^{er} mandat

« Ma première impression du syndicat et de ses valeurs est très positive, marquée par une grande liberté de parole et d'expression, même en cas de désaccord. Bien que je sois sympathisant depuis de nombreuses années et que ce soit ma deuxième participation au séminaire, ces aspects continuent de renforcer mon appréciation pour l'Organisation. »



Sandrine Santos

Élue suppléante au CSE du Siège, 3^e mandat, Secrétaire générale du Syndicat des Banques d'Île-de-France.

« Aux nouveaux militants désirant s'engager de manière durable, je leur conseille de bien séparer vie professionnelle et vie personnelle dès le départ. Le militantisme exige une forte implication, mais il est important de ne pas laisser cela nuire à sa vie privée. Utiliser, par exemple, un numéro de téléphone professionnel, que l'on peut éteindre après le travail, est une bonne pratique pour maintenir cet équilibre. »



Mohammed Bouchaïb

Élu titulaire (technicien) au CSE du Nord-Ouest, 1^{er} mandat

« Nouveau militant, ma principale préoccupation, paradoxalement, est de faire respecter mon droit à exercer mon activité syndicale sans discrimination. Comment puis-je prétendre défendre les droits des salariés et des autres militants si mes propres droits ne sont pas respectés ? Je ne soutiens pas un syndicalisme de victimisation. Rejoindre FO signifie s'élever, se rassembler, briller et gagner ensemble ! »



Catherine Gaie

Adhérente, pas de mandat pour l'instant

« L'aspect du séminaire qui m'a le plus marquée est la qualité des intervenants et la nature des sujets abordés. Malgré des échanges parfois tendus, le respect mutuel est toujours maintenu. La liberté de parole est encouragée, et l'intégration des nouveaux participants se fait naturellement. »



Alexandre Seifert

Élu titulaire (cadre) au CSE du Nord-Ouest, 3^e mandat, et du CSEC

« Le séminaire a renforcé mon engagement et modifié ma perspective sur le harcèlement. Les discussions m'ont fait comprendre que l'intention seule, dépourvue de vice, n'est pas suffisante, mais que la perception est tout aussi importante. Il a aussi renforcé mon engagement, grâce à l'émulation annuelle qu'il suscite. »



Revitaliser l'esprit militant : l'union fait la force.

La formation demeure le pilier central de ce rendez-vous annuel, avec des ateliers conçus pour renforcer les compétences des militants dans la négociation et dans la défense des droits des salariés. Ces sessions ont été très appréciées, en particulier par les nouveaux membres, qui ont trouvé là

une opportunité d'apprendre des bases solides pour leur future activité syndicale. L'ambiance a été également marquée par des moments plus légers mais tout aussi importants pour le tissage des liens entre les participants. Les soirées étaient animées par des activités variées, allant de la chan-

sonnette à des jeux de quiz, créant une atmosphère détendue et propice à la camaraderie.

En conclusion,

Le 30^e séminaire FO LCL a été un franc succès, symbolisant parfaitement l'engagement continu du syndicat à former ses membres, à encoura-

ger le dialogue et à renforcer la motivation de chacun. Les militants sont repartis avec un sens renouvelé du but et de la communauté, armés de nouvelles idées et stratégies pour naviguer dans le paysage syndical et le monde du travail moderne ■

PRATIQUES COMMERCIALES TROMPEUSES, NUMÉROS SURTAXÉS...

Attention aux sites d'aide aux démarches administratives

Des nombreux sites commerciaux proposent des services payants pour aider à réaliser tous types de démarches administratives. Mais ils peuvent parfois entretenir la confusion avec les sites officiels et s'affranchir des obligations du Code de la consommation.

David Rousset
Secrétaire général Afoc
Tél. : 01 40 52 85 85
afoc@afoc.net

Ces sites peuvent utiliser des logos officiels, la Marianne tricolore réservée aux services de l'État ou des termes administratifs pour faire croire au consommateur qu'il est sur un site officiel ou agréé. Alors qu'il s'agit de sites commerciaux d'aide à la constitution de dossiers administratifs. De plus, l'information sur le droit de rétractation de 14 jours liés aux achats en ligne fait souvent défaut.

Pratiques commerciales trompeuses

Les problèmes sont malheureusement récurrents ; ainsi la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) a mené en 2020, 2021 et 2022 de nombreux contrôles, réitérés en 2024 compte tenu du nombre important d'irrégularités les concernant : pratiques commerciales trompeuses (mise en avant d'un agrément préfectoral pour l'immatriculation de véhicules sans en être titulaire ou sans en respecter les conditions), prix

pas forcément affichés ou faussement gratuit, absence d'information constatée à de nombreuses reprises concernant le recours possible au médiateur de la consommation ou sur les coordonnées exactes du professionnel, numéros surtaxés pour le traitement des demandes des clients...

Sur 41 sites contrôlés en 2020, plus de la moitié ont fait l'objet d'un avertissement, d'une injonction ou d'un procès-verbal, action qui n'a pas suffi puisque la même proportion de professionnels contrôlés en 2022 était encore en infraction. La DGCCRF a prévu de renouveler son enquête en 2024 sur les sites d'aide aux démarches administratives qui font toujours l'objet de signalements sur le site SignalConso.

Reconnaître et utiliser les sites officiels

L'Afoc rappelle que plus de 80% des démarches administratives peuvent être faites en ligne de façon gratuite sur les sites officiels référencés sur service-public.fr. L'Afoc rappelle qu'il existe aussi des « faux sites administratifs en ligne » dans le but de tromper les utilisateurs et de recueillir indûment leurs informations personnelles ou financières. Il est crucial

**Plus de 80 %
des démarches
administratives
peuvent être faites
en ligne de façon
gratuite sur les sites
officiels.**

de savoir identifier ces faux sites pour se protéger contre la fraude en ligne.

Pour éviter d'être victime de ces escroqueries, suivez ces étapes

- Utilisez des sources officielles : accédez toujours aux services administratifs en ligne via les liens fournis par les sources gouvernementales officielles.
- Ne partagez pas vos données sensibles : ne fournissez jamais vos informations personnelles ou financières sans vérifier l'authenticité du site.
- Utilisez un logiciel antivirus : assurez-vous que votre ordinateur est protégé par un logiciel antivirus à jour ■

Sachez reconnaître les sites suspects

- Vérification de l'URL : les faux sites peuvent avoir une adresse web qui ressemble à celle d'un site officiel, mais avec de légères variations orthographiques ou l'utilisation d'un domaine différent ;
- absence de sécurisation : recherchez le cadenas à côté de l'URL qui indique que le site est sécurisé par un certificat SSL ;
- fautes de frappe et erreurs grammaticales : les sites officiels ont des normes élevées pour le contenu publié ; les erreurs flagrantes sont donc suspectes ;
- demandes inhabituelles : soyez vigilant si le site demande des informations qui ne sont généralement pas requises (numéro de carte bancaire, de Sécurité sociale, de passeport...).

La vigilance est la clé pour se protéger contre les faux sites administratifs en ligne. En restant informé et prudent, vous pouvez naviguer sur Internet en sécurité et éviter les pièges tendus par les fraudeurs.



**Site Direction générale
de la concurrence,
de la consommation et
de la répression
des fraudes**

PSE

Un avis spécifique sur la prévention des risques n'est pas requis !



Gérard Verger
Analyste juridique

Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant PSE, (plan de sauvegarde de l'emploi) il incombe à l'autorité administrative, de vérifier, y compris pour les sociétés en cessation d'activité ou en liquidation judiciaire, sous le contrôle du juge, du respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A ce titre, il lui revient de contrôler :

- la régularité de l'information et de la consultation du CSE ;
- les mesures auxquelles l'employeur est tenu, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée.

ZOOM SUR ARRÊTS

Suspension du règlement intérieur

Suspension du règlement intérieur en référé à la demande d'un syndicat

La Cour de cassation rappelle que le règlement intérieur, pour être opposable, doit avoir fait l'objet des formalités de consultation, de dépôt et d'affichage. La Cour de cassation précise quelles sont les conséquences pouvant être tirées de ce défaut d'accomplis-

sement des formalités précitées, en particulier à la demande d'un syndicat. Rappelons que pour être oppo-



1 L'administration doit vérifier que l'employeur a bien adressé au CSE, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité ou à des observations ou des injonctions formulées par l'administration, parmi tous les éléments utiles qu'il doit lui transmettre pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause :

- des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs ;

● les actions arrêtées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

2 L'administration doit vérifier que si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier, celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Le Conseil d'État, pour la première fois à notre connaissance, apporte une précision importante en décidant que la question de la prévention des risques pour la santé physique et mentale des salariés dans le cadre d'un PSE ne nécessite pas obligatoirement l'adoption, par le CSE, d'un avis spécifique précédé d'un vote formel.

Conseil d'État, 4^e - 1^{re} chambres réunies, 15 octobre 2024, n° 488496



sable aux salariés et préalablement à son entrée en vigueur, le règlement intérieur doit avoir fait l'objet des formalités suivantes

(art. L. 1321-4 du Code du travail) :

- consultation du CSE,
- dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise (art. R. 1321-2 du Code du travail),
- transmission du règlement intérieur, avec l'avis du CSE, en deux exemplaires à l'inspection du travail (art. R. 1321-4 du Code du travail),
- affichage du règlement intérieur (art. R. 1321-1 du Code du travail).

La Cour rappelle également dans

cet arrêt que l'accomplissement de ces formalités constitue « des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés ». Par voie de conséquence, à défaut d'avoir accompli ces formalités (ou d'en justifier), la Cour de cassation conclut que toute sanction (autre que le licenciement) intervenant en application d'un règlement intérieur qui n'est donc pas entré en vigueur est nulle.

Commentaire : un syndicat est parfaitement recevable à demander en référé que soit

suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles prévues par le Code du travail, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

A noter : la Cour de cassation exclut toute possibilité pour les syndicats de demander la nullité de l'ensemble d'un règlement intérieur ou son inopposabilité aux salariés, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles.



Communication de données personnelle

Communication de données personnelles dans les contentieux de discrimination syndicale

Un salarié, membre d'une délégation du personnel depuis 1992, avait engagé une procédure prud'homale contre son employeur pour des faits présumés de discrimination syndicale. Il demandait à ce titre d'ordonner à la société de communiquer divers documents, historiques de carrière, bulletins de salaire, concernant plusieurs salariés, afin de prouver les faits de discrimination allégués.

La deuxième chambre civile de la Cour en déduit que « le traitement résultant de la communication par l'employeur, ordonnée par le juge, de documents comportant des données personnelles, tels des bulletins de paie des salariés tiers, et leur mise à disposition d'un salarié invoquant l'existence d'une discrimination syndicale, ordonnée par la juridiction prud'homale à titre d'éléments de preuve, répond aux exigences de licéité au sens des articles 6 et 23 du RGPD » (règlement général de protection des données).

Cour de cassation, Chambre civile, 2 et 3 octobre 2024, n° 21-20.979

Garantie d'évolution salariale

La garantie d'évolution salariale n'est pas due pour la période du congé maternité

Il résulte de l'article L. 1225-4 du Code du travail que le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité. Aux termes de l'article L. 1225-26 du Code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ledit article, cette rémunération est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant

QUOI ?!
Un reclassement à Tombouctou ! ... rémunéré en francs CFA ?



Glup! ... Hum !
Oui, et tout est bien mentionné.

LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Licenciement économique : s'il manque une mention dans l'offre de reclassement, elle est imprécise !

Selon le Code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Aux termes du même code, dans sa rédaction modifiée par le décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017, ces offres écrites précisent l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification du poste. A défaut de l'une de ces mentions, l'offre est imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

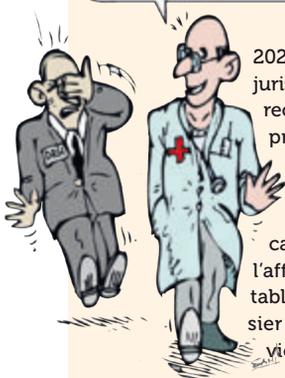
Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 23-19.629,

Maladie professionnelle et secret médical

Un arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation du 13 juin 2024 opère un revirement de jurisprudence en matière de reconnaissance de maladie professionnelle. La Cour précise que lors de l'instruction d'une demande de reconnaissance du caractère professionnel de l'affection désignée par le tableau n° 42, dans le dossier constitué par les services administratifs de la

Le «secret médical» est une pathologie dont les symptômes sont une subite discrétion devant son médecin.

Il est donc impossible de dresser un diagnostic, ce qui peut être très grave !



caisse primaire d'assurance maladie susceptible d'être communiqué à l'employeur, l'audiogramme, qui comporte des informations sur le diagnostic de la maladie concernant la victime, est une pièce médicale, couverte comme telle par le secret médical.

Cour de cassation, 2^{ème} Chambre civile, 13 juin 2024, n° 22-22.786

Listes de candidats : le non-respect de la parité F/H n'impacte pas la représentativité syndicale

Un an après avoir refusé de donner suite à une question prioritaire de constitutionnalité sur le sujet, la Cour de cassation confirme sa position dans un arrêt du 9 octobre : l'annulation de l'élection d'un candidat au comité social et économique (CSE) pour non-respect des règles de parité F/H n'affecte ni la représentativité du syndicat à l'origine de la liste irrégulière, ni la validité globale du scrutin.

Cass. soc., 9 octobre 2024, n° 23-17.506

Temps partiel thérapeutique et licenciement

Lorsque le salarié, en raison de son état de santé, travaillant selon un contrat de travail à temps partiel thérapeutique, est licencié, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité spéciale de l'article L. 1226-14 du Code du travail et de l'indemnité au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement, est le salaire perçu par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 22-20.356

Et merde, j'ai fait tout ça pour rien.





L'HUMEUR DE GÈGE...

A compter de 2025, le congé de naissance remplacera le congé parental. Il se cumulerait avec les congés de maternité (16 semaines) et de paternité (28 jours), mais serait mieux rémunéré que le congé parental. Un meilleur revenu, donc. Mais une durée drastiquement réduite. Au lieu de pouvoir bénéficier de trois ans de congés dès le deuxième enfant, avec les congés maternité et paternité, les parents se verront limités à un congé de naissance n'excédant pas six mois en tout.

**Je veux être informé(e)
Je veux comprendre**

Mon emploi
Mon salaire
Mes conditions
de travail, le stress
Ma carrière
La Sécurité sociale
Ma retraite...

**Je veux me défendre
et progresser !**



**J'adhère!
et je m'abonne**

LA QUESTION DU MOIS

CSE : ai-je le droit de proposer une suspension de séance lors d'une réunion en visioconférence ?

Oui. Si les circonstances ou votre stratégie le justifient, proposez-la. Le Code du travail n'encadre pas les interruptions de séance. De ce fait, les conditions de sa mise en œuvre peuvent être fixées dans le règlement intérieur du CSE. A défaut, elle peut être proposée et votée par les membres du comité en cours de réunion. Le fait, pour le président, de refuser une mise au vote constitue un délit d'entrave.



Elle a eu 8 enfants, techniquement elle peut prétendre à votre poste ...

défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Ainsi, sauf accord collectif plus favorable, ces augmentations ne sont pas dues pour la période du congé de maternité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, l'employeur n'étant tenu de les verser qu'à l'issue de ce congé et pour la période postérieure à celui-ci.

Cass. soc., 2 octobre 2024, n° 23-11.582



la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Tél. :

Mail :

Entreprise :

Convention collective :

Code NAF : Dépt :

Poste occupé :

Statut (Employé, AM, Cadre) :

Date : / /

Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO
54, rue d'Hauteville - 75010 Paris
• Tél. : 01 48 01 91 91
• Mail : fecfo@force-ouvriere.fr

Adhésion en ligne
• www.fecfo.fr



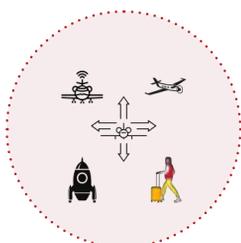
Le Projet de Loi de Finances (PLF) 2025, récemment dévoilé par le gouvernement, provoque des réactions dans divers secteurs économiques. Bien que certaines mesures visent à stimuler la croissance et l'investissement, d'autres pourraient entraîner des conséquences néfastes, notamment pour certains secteurs dont :

Agriculture



L'agriculture, secteur clé de l'économie française, est fortement impactée par l'augmentation des charges fiscales, notamment les taxes sur les exploitations agricoles, la hausse des coûts des matières premières (comme les semences, engrais et équipements) ainsi que la réduction des aides gouvernementales, entraînant moins de soutien pour les agriculteurs. Ces éléments pourraient entraîner une augmentation à 2 chiffres des coûts de production, ce qui se traduirait par une hausse significative des prix à la consommation.

Aéronautique



Une hausse significative (triplement) de la taxe de solidarité sur le transport aérien, surnommée « taxe Chirac », est prévue. Cette augmentation pourrait atteindre jusqu'à 50% pour certaines catégories de billets, entraînant une hausse de 1,50 € à 2,63 € pour les vols en classe économique au sein de l'Union européenne et une augmentation de 9 € à 15,75 € pour les vols hors UE en classe affaires (la taxe pouvant atteindre 140€ pour un vol long-courrier) en classe affaires et 50 € en classe éco.

Bâtiment & Travaux Publics



Dans le secteur du bâtiment, les hausses des coûts des matériaux, exacerbées par de nouvelles réglementations fiscales, pourraient ralentir les projets en cours. Les prévisions estiment une augmentation des coûts de construction de 10% due à la hausse des coûts des matériaux tels que le bois, l'acier et le béton, ainsi qu'à la réduction des aides pour les projets de rénovation énergétique. Cela pourrait rendre de nombreux projets non rentables.

Dans ce contexte complexe, il est essentiel que les experts accompagnent les CSE à mieux comprendre les enjeux de leurs entreprises, au vu des nouvelles réglementations et de la recherche d'optimisation de leurs coûts.

Ces expertises permettent d'évaluer l'impact financier des mesures du PLF 2025 et sur les situations économiques des entreprises, leurs stratégies et leurs politiques sociale et salariale.

GRUPE LEGRAND vous accompagne au quotidien dans le cadre de vos consultations récurrentes et ponctuelles.



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique

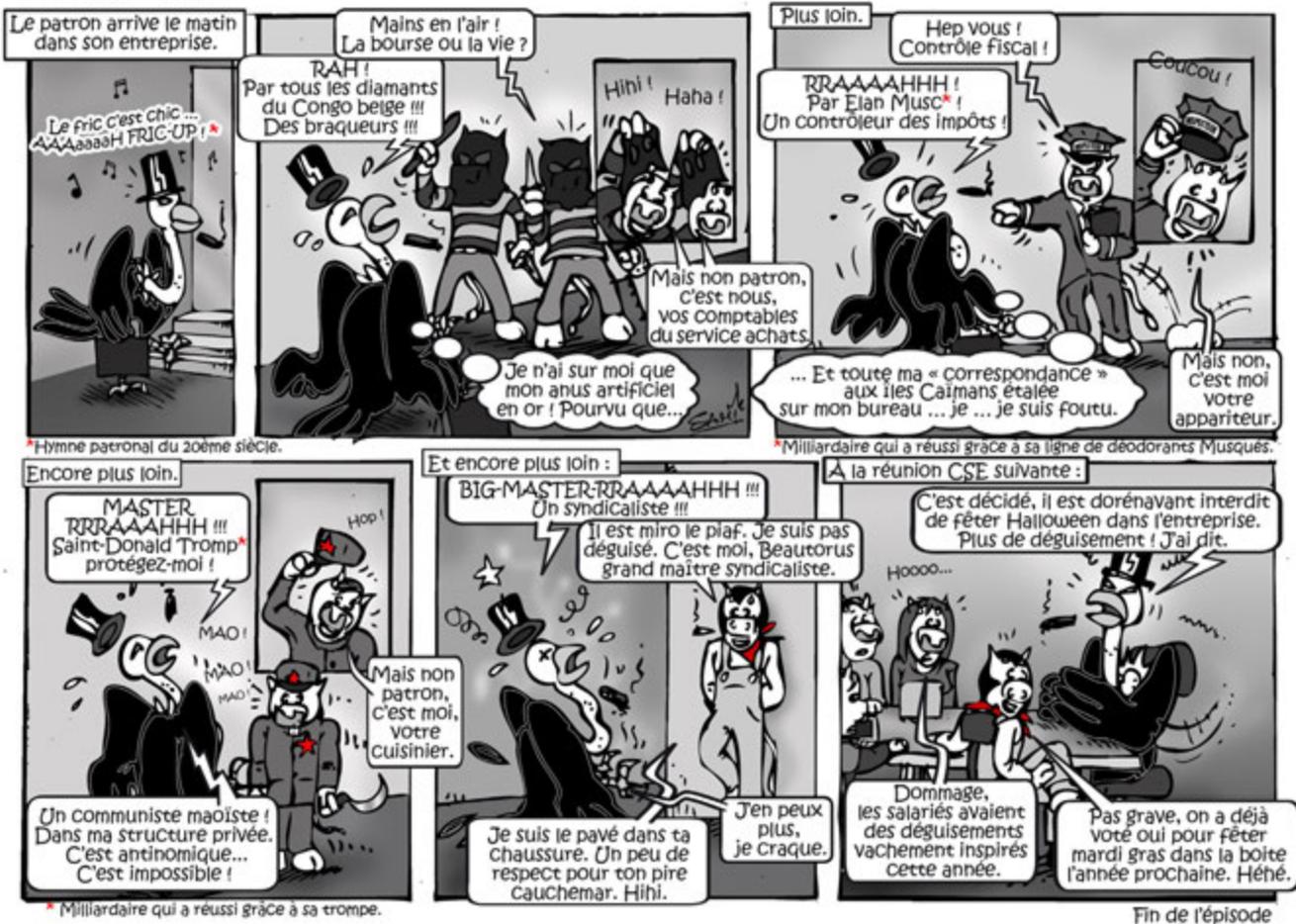


Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

.SYNDICALOWEEN



DELIRIUM ANGE

CAUCHEMARDESQUE Par Claudio Francone

C'est arrivé au petit matin, durant ce court laps de sommeil qui précède le réveil. Cela n'a duré qu'un temps. Le temps d'un rêve. Sa télé s'est allumée toute seule et Michel Barnier est apparu à l'écran, vêtu d'une longue cape blanche sur laquelle tombait sa chevelure soyeuse. « Chers concitoyens, j'ai décidé de supprimer les jours de carence pour tout le monde, vous pourrez ainsi vous soigner à votre rythme, et surtout gratuitement ! Concernant le budget, j'ai décidé de réduire drastiquement les dépenses d'Etat et de mettre à contribution de manière significative le 3 % des plus aisés du pays. Allons-y mes compatriotes, si on taxe les riches bien comme il faut, on arrivera à redresser les comptes et rendre à la France la place qu'elle mérite ! »

« Oui, oui, oui ! » Bruno Retailleau sort de sous la cape de Barnier et annonce, d'un ton calme et posé, l'ouverture totale des frontières.

« Nous allons accueillir les migrants selon leurs capacités et leurs compétences, afin que leur intégration... ». Il termine en criant : « L'immigration est une chance, non une fatalité ! » Ses paroles allaient droit dans mon cœur, j'étais ému à un tel point que j'essuyais mes larmes lorsque le réveil a sonné la fin du rêve. L'espace d'un instant, les résidus du rêve m'ont donné une lueur d'espoir. J'ai saisi la télécommande et allumé les chaînes d'info. Douche froide. Michel Barnier avait retrouvé son costume de (haut) fonctionnaire et, d'un ton condescendant, nous expliquait sa méthode en matière de budget : « Euh... ma méthode est très simple. Euh... je vais prendre le temps d'écouter toutes les... euh... parties prenantes, afin de mettre tout le monde d'accord avant de prendre des décisions. » Dommage qu'en même temps, on pouvait lire en sous-titre : « Baissez votre froc, le 49-3 arrive comme un

suppositoire d'hiver ! » L'instant d'après, les caméras essayaient de suivre Bruno Retailleau qui arrivait sur le plateau. On aurait dit un Sarkozy sous cocaïne (un Sarkozy, quoi...), il courait partout, sautillait devant les caméras, transpirait et gueulait qu'il faut modifier la Constitution : « On doit pouvoir tirer sur les migrants en mer, c'est notre seule chance ! » Le journaliste était confus. « Quoi ? C'est un peu exagéré, non ? » Retailleau marqua une pause, puis : « Mais non, pas directement sur les migrants, disons juste sur les zodiaques ! Après il s'agira de sélection naturelle. Ceux qui arriveront à la nage... Eh bien, ils seront repêchés et mis sur le marché. Quant aux autres... Euh, quels autres ? »

Au secours, sortez-moi de ce cauchemar et rendez-moi mon rêve, afin que je puisse le partager, car lorsqu'on rêve à plusieurs, cela finit par devenir une réalité !

La FEC FO présente au 34^e Con



Le CIRIEC¹ avait choisi le Costa Rica pour organiser son Congrès mondial du 16 au 18 octobre 2024. Appelé la « Suisse » d'Amérique Latine, le Costa Rica a une spécificité singulière : il n'a pas d'armée ! Ce choix, pleinement assumé, lui donne la possibilité d'investir dans l'éducation et la recherche.



Serge Feuga
Trésorier général

A lors que les conflits armés redoublent d'intensité partout dans le monde, le CIRIEC ouvrait son 34^e Congrès sur le thème : « Quelles stratégies pour un développement territorial et humain ? ». L'économie sociale et solidaire et les 17 objectifs de l'ONU² pour le développement durable ont été au cœur des débats.

L'économie sociale et solidaire au service du talent humain

Stephan Brunner, 1^{er} Vice-président du Costa Rica, ouvre le Congrès en soulignant que les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)³, telles que les coopératives et associations, sont très développées dans le pays. La coopérative laitière Dos Pinos est la plus grande entreprise nationale. Mario Duran Fernandez, Direc-

teur de l'ESS au ministère du Travail, rappelle qu'il existe 26 000 structures ESS au Costa Rica, employant 30 % de la population active. Pendant la COVID, l'ESS n'a connu aucune perte d'emploi, et la stratégie nationale sur le « talent humain » a contribué à faire passer le chômage de 14 % à 6 %.

Profit contre bien vivre

Le Dr Ilcheong Yi, des Nations Unies, souligne que les entreprises ESS mettent en œuvre les objectifs de développement durable (ODD) contrairement aux entreprises capitalistiques. Thierry Pauchant,

grès international du CIRIEC

« Il faut que l'ESS se réapproprie Adam Smith et remplace la maximisation du profit par la maximisation du bien-vivre ! »

Thierry Pauchant

professeur à HEC Montréal, estime que l'absence de figures emblématiques limite la visibilité de l'ESS. Selon lui, les écrits d'Adam Smith, souvent associés au capitalisme, prônaient en réalité une économie basée sur le « bien vivre » par la coopération sociale. « L'ESS doit se réapproprier Adam Smith », affirme-t-il.

Penser et agir à l'échelle des territoires

Maryline Filippi, chercheuse à l'INRAE, estime qu'il faut repenser la coopération territoriale : « il est possible de replanter des forêts tout en déplaçant des populations entières ». Elle appelle à considérer l'ancrage territorial de manière globale et à promouvoir une transition juste. En exemple, les Québécois Didier Fleury et Elisabeth Duboc présentent la réussite du quartier Angus à Montréal, transformé



Délégation CIRIEC France, de gauche à droite : 1^{er} plan : Frédéric Tiberghien, Serge Feuga, Maryline Filippi - 2^{ème} plan : Alain Arnaud, Jean-Louis Cabrespines, Gérald Gautier

par l'ESS pour y accueillir logements, entreprises, commerces et lieux culturels grâce à la coopérative Desjardins.

Stratégies nationales de développement durable

Frédéric Thiberghien, conseiller d'État honoraire, souligne le rôle clé de l'État dans le développement durable, engagé par les traités internationaux pour établir lois et normes. Des intervenants d'Argentine, Chili, Belgique, Espagne et d'autres pays partagent ensuite leurs réussites et difficultés.

Tenir compte des bouleversements climatiques et humains

En conclusion, aujourd'hui et dans les décennies à venir, États et entreprises devront impérativement intégrer les défis climatiques et environnementaux. Au-delà de l'évolution des chaînes de production et infrastructures, chaque organisation doit innover en respectant les 17 ODD de l'ONU, visant un développement où chacun puisse vivre dignement et en sécurité. Ces objectifs nécessitent une forte dimension sociale, et l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) doit se faire entendre mondialement, car elle

Le développement durable n'a pas d'avenir sans respect et développement des droits des salariés.

incarne des valeurs centrées sur l'humain et l'environnement. La réussite de cette transition dépendra de l'engagement de tous dans un système économique repensé ■

Si ce changement advient, les syndicats devront veiller à ce que les entreprises de l'ESS ne reproduisent pas les pratiques des multinationales. Elles doivent rester exemplaires socialement, car le développement durable dépend aussi du respect des droits des salariés.

1. Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie publique, sociale et collective. 2. 17 objectifs de développement durable définis par l'ONU : <https://www.agenda-2030.fr/17-objectifs-de-developpement-durable/> 3. Le concept d'économie sociale et solidaire (ESS) désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale.

Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !
Téléchargez gratuitement
Côté santé sur :



00006945-240924-01 © Photo Getty images
AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège social : 14/16, boulevard Maeshherbes 75008 PARIS - SIREN 333 232 270.