

Décembre 2023

Debout

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°171

HISTOIRE
Nos secrétaires
généraux
La FEC a 130 ans!
Page 7



DEMAIN TOUS SMICARDS?





La prévention, c'est ensemble que nous la faisons.

Campagnes de sensibilisation et d'information, ateliers, stages et conseils...

Depuis plus de 20 ans, nous agissons sur les territoires pour rendre nos sociétaires acteurs de leur propre prévention, et les aider à réduire les risques au quotidien.

- Dangers de la route
- Santé et autonomie
- Gestes qui sauvent
- Dangers du quotidien
- Aléas naturels
- Risques nautiques
- Risques cyber
- Argent et éducation budgétaire



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : P5 / Photononstop.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

DEMAIN... TOUS SMICARDS ???

Les derniers chiffres qui viennent de sortir annoncent que 17,3 % des salariés en France étaient au SMIC au 1^{er} janvier 2023, alors que les Français sont de plus en plus diplômés. On peut se demander jusqu'où ira cette aberration. Cette tendance alarmante se confirme en effet, année après année. Elle est la conséquence de plusieurs facteurs.

Le premier facteur est l'augmentation mathématique du SMIC liée à l'inflation, qui oblige le gouvernement à appliquer une augmentation du SMIC régulièrement. Ne nous y trompons pas, le terme « oblige » trouve toute sa place dans cet exemple car à aucun moment, et ce, malgré nos revendications, le gouvernement n'a accepté de « donner un coup de pouce » au SMIC en allant au-delà de l'augmentation mathématique obligatoire. En 2 ans, le SMIC a été augmenté de 13,5 % et nous pensons qu'il aurait dû l'être davantage, eu égard à l'inflation ! En effet, en 2 ans, l'augmentation des produits alimentaires atteint, elle, 27 %, soit bien plus que les 13,5 % du SMIC !

On rabote, on allège, on tasse

Le deuxième facteur de cette augmentation du nombre de smicards est le tassement des grilles de salaires. Ce phénomène, qui consiste en une réduction de l'écart entre les salaires les plus bas et les plus hauts, affecte particulièrement les techniciens mais aussi les cadres intermédiaires. C'est le résultat d'années de politiques salariales d'austérité de la part des entreprises, qui privilégient augmen-

tations individuelles et primes au détriment des augmentations générales, de plus en plus rares. Les allègements de charges dont bénéficient les employeurs constituent la troisième raison de cette augmentation du nombre de salariés au SMIC.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Employer un salarié au SMIC leur permet de bénéficier d'importants allègements de cotisations ; ils sont ainsi tentés de laisser le salarié au SMIC afin de ne pas perdre les allègements de cotisations dont ils bénéficient... C'est ce que l'on appelle une « trappe à bas salaire ». Là encore, avec ces allègements de cotisations, on incite non seulement les patrons à maintenir un nombre important de leurs salariés dans les bas salaires, mais en plus, on creuse les déficits des régimes sociaux (retraites, maladie, chômage...) car ces allègements ne sont pas tous compensés par l'Etat.

Smicard un jour, smicard toujours ?

Il y a longtemps que nous dénonçons cet état de fait créé de toutes pièces par les gouvernements successifs et le patronat au détriment des salariés. >>>

En 2 ans, le SMIC a été augmenté de 13,5 %. L'augmentation des produits alimentaires atteint, elle, 27 %.

Le tassement des grilles de salaires est une pratique injuste et contre-productive.

Nous continuerons à nous battre pour que tous les travailleurs reçoivent la rémunération qu'ils méritent.

➤➤➤ L'augmentation du nombre de salariés au SMIC est pour nous un signal d'alarme qui doit obliger à réagir car les conséquences pour les salariés et le monde du travail sont importantes. Le tassement des grilles de salaires est une pratique injuste et contre-productive. Elle a, par exemple, pour conséquence directe une diminution de la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises au fil des années. Les travailleurs qui ont consacré des années à s'investir dans l'entreprise et à se perfectionner dans leur métier voient leur rémunération stagner, tandis que les nouveaux entrants bénéficient de salaires de départ proches du leur. Cette situation crée une frustration compréhensible parmi les travailleurs expérimentés qui se sentent dévalorisés.

Autre conséquence, ce tassement des grilles de salaires entrave la mobilité interne et la progression de carrière. Il n'est pas rare de voir des cadres intermédiaires avec des salaires à peine supérieurs à ceux des employés qu'ils supervisent, démotivation et sentiment d'injustice à la clé. Nous revendiquons des augmentations générales de salaires permettant une revalorisation de salaire à tous les niveaux, prenant ainsi en compte l'expérience et les compétences de chaque travailleur. Nous continuerons à nous battre pour que tous les travailleurs reçoivent la rémunération qu'ils méritent.

Le lent virus du SMIC contamine toute la société

Dans le même temps, les grandes entreprises du CAC 40 voient leurs bénéfices exploser (81 milliards d'euros au premier semestre 2023), profitant de niches fiscales qui bénéficient aux seuls actionnaires. Pourtant, bien souvent, ces

mêmes entreprises refusent d'augmenter les grilles des salaires à concurrence de l'inflation. Sur le périmètre de la FEC, une vingtaine de branches ont leurs minima actuellement sous le SMIC - ou bientôt sous le SMIC avec l'augmentation mathématique du SMIC annoncée pour janvier. Lamentable, inadmissible et insoutenable ! Avoir de plus en plus de travailleurs payés au SMIC signifie aussi que malgré leur travail, bon nombre de ces salariés peinent à joindre les deux bouts et à subvenir aux besoins de leur famille. D'autant plus choquant quand le coût de la vie ne cesse d'augmenter, réduisant encore davantage le pouvoir d'achat de ces travailleurs, plongeant certains dans la précarité, si ce n'est la pauvreté.

La Fédération des Employés et Cadres FO dénonce ces dérives qui n'ont pour résultat que de voir exploser les inégalités, détériorer les politiques salariales et creuser les déficits des régimes sociaux. Il est urgent de rééquilibrer la balance en faveur des salariés. Cela signifie non seulement augmenter le SMIC et les minima de branche mais aussi augmenter les salaires à hauteur de l'inflation en réinstaurant une échelle mobile des salaires. Les salariés ont le droit à une rémunération décente qui reflète la valeur de leur travail et leur permette de vivre dignement. Vous pouvez être certains que la Fédération des Employés et Cadres FO et ses militants continueront de lutter pour une répartition plus équitable de la richesse, c'est-à-dire pour une revalorisation de tous les salaires afin que le travail de tous soit reconnu et améliore le pouvoir d'achat ■

En cette période de forte inflation, revaloriser les salaires est pour FO plus qu'une nécessité, c'est une URGENCE absolue !

Sommaire

Histoire	7	Clercs & Employés de Notaire	29
Services	17	Organismes Agricoles	30
Commerce & Vrp	19	Pers. Séd. des Cies de Navig.	33
Assurances	20	Afoc	34
Crédit	23	Juridique	35
Organismes Sociaux	24	Focus	38
Casinos & Clubs de Jeux	26		

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 Degois • 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).




VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



“ La protection globale de mes salariés, un avantage qui fait la différence ! ”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite**.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO
MUTUELLE



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 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock, 23-205-014-1-V2

HISTORIQUE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX



130 ANS DE LUTTE ET DE CONQUÊTES SOCIALES La Fédération des Employés et Cadres FO est riche de plus de 130 ans d'histoire. Tout au long de ce parcours, des femmes et des hommes ont porté des valeurs humanistes et ont su les concrétiser. Plus largement, les combats et actions en faveur d'une vie plus heureuse et socialement plus protectrice sont le résultat de l'application de nos valeurs, mais aussi de la ténacité non seulement collective de la Fédération, mais aussi de ceux qui, à sa tête, ont su porter ces justes combats.



Bons 130 ans à tous !
Serge Feuga
Trésorier
de la FEC FO

HISTORIQUE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

Des femmes et des hommes humains

“ Les employés des magasins, si délaissés, si malheureux, ont compris qu’il n’y a pour eux qu’un moyen d’améliorer leur sort : c’est de se grouper, de se solidariser afin d’opposer la force ouvrière à la force anonyme du capital ».

Jean JAURES, le 3 avril 1900.



mes au service des valeurs

nistes





Que deviendront nos conquêtes d'hier, celles d'aujourd'hui et celles, en puissance de demain, si le moloch ouvre le festin ? Le plus grave pour les démocraties, c'est qu'elles sont dirigées non par des démocrates mais par des marchands. Ce monde reprendra sa marche normale, quand, enfin, les démocraties se réveilleront, qu'elles chasseront les marchands de leurs temples pour y faire régner à nouveau la justice, la vérité, l'honneur et le respect des traités. »

Oreste CAPOCCI, le 12 mars 1938.

ANDRÉ dit GÉLY

Premier Secrétaire général de la Fédération en 1893

François Emmanuel André dit Gély ou Victor Gély (du nom de sa mère Victoire Gély), naît le 25 avril 1852 à Alais. D'abord ouvrier menuisier, il devient employé en 1872. Lors de la réunion du 4 mai 1879 de l'Union fraternelle des Employés, Gély, qui en est trésorier, propose avec succès que son logement, au 47, rue de Turenne, serve de lieu de réunion. La même année, il choisit de signer Victor Gély, en publiant la brochure sur les employés « Parias parmi les Parias ». La Chambre syndicale des Employés est définitivement fondée en mai 1885 avec Gély et Dalle. Le vendredi 28 mai 1886 se déroule la première réunion de ce « syndicat des employés » (*Le Prolétaire* du 29 mai 1886). En 1888, il est délégué au Congrès socialiste international de Londres, pour la Bourse du travail de Nîmes. Il cumule l'engagement politique et syndical. En juillet 1893, il devient le premier Secrétaire général de la Fédération Nationale des Employés, au terme de son Congrès fondateur. André Gély décède le 2 octobre 1895, des suites d'une congestion cérébrale. Son ami Paul Brousse écrit, dans *La Petite République* du 4 octobre : « Toujours prêt, à Paris, comme

dans les départements, il allait apporter sa parole abondante, colorée, toujours appuyée par une profonde connaissance des questions ouvrières et partout il amenait aux groupes de nouvelles recrues ».

COULON

Secrétaire général en 1894

Chambre syndicale des garçons de magasin et cochers-livreurs

Coulon succède à Gély. Le 8 mars 1894, il fait parvenir en tant que nouveau Secrétaire général un courrier au ministre du Commerce, Marty, sur les Prud'hommes. La Fédération Nationale des Employés y condamne l'exclusion des employés par le Sénat et demande que les Conseils de Prud'hommes (non les tribunaux de commerce) prennent en charge les litiges entre employés et patrons. Le 14 mars, Coulon, Sèches, Maille, Bertrand, Juglon, Lardijon et Dalle sont reçus par le ministre. Mais le 30 avril, le Sénat passe outre. Aussi, le Conseil fédéral décide, le 21 mai, de rencontrer les sénateurs républicains afin de protester de leur absence lors du débat. Rencontre sans résultat. Le 7 juin, le ministre Marty refuse de recevoir Coulon. Il faudra attendre 1907 pour que cesse le blocus du Sénat.



Victor DALLE

Secrétaire général en 1895

Chambre syndicale des employés de Paris

Victor Dalle naît en 1857 à Paris. Il est, avec Gély, fondateur de la Chambre syndicale des Employés, en mai 1885. La même année, il est délégué à l'exposition internationale d'Anvers. En 1895, à 38 ans, il devient représentant de la Chambre syndicale des Employés de Paris, et le troisième Secrétaire général de la Fédération Nationale des Employés. Il le reste jusqu'en 1896. Au Congrès fondateur de la CGT de Limoges, en 1895, parmi les 75 délégués, Dalle est le représentant de la FNE. La première intervention de Dalle demande de fixer à 15 le nombre de la Commission en charge du « plan général d'organisation corporative », ce qui est accepté. Dalle est membre de cette commission majeure. Dalle est membre du Conseil Supérieur du Travail de 1900 à 1903, rédigeant un rapport sur le travail des employés. Il

est l'auteur de plusieurs brochures : *Rapport sur la réglementation du travail*, Imprimerie Nationale, 1901 ; *L'Evolution capitaliste*, imprimerie du Progrès, 1902 ; *Le budget des cultes*, imprimerie du Progrès, 1902 ; *Les retraites ouvrières*, imprimerie Nouvelle, 1907.

SAPIENCE

Secrétaire général en 1896

Voyageurs et employés

Sapience, qui représentait une association de « voyageurs et employés » lors du Congrès de 1895, est désigné en janvier 1896 par le Conseil fédéral pour remplacer Dalle comme Secrétaire général de la Fédération. C'est un mandat intérimaire, attendant l'élection du successeur de Dalle, lors du Congrès d'août 1897.



Arthur ROZIER

Secrétaire général de la FNE de 1897 à 1909

Employé de minoterie

Arthur Rozier est employé d'un librairie dès l'âge de 13 ans. Il prend la tête, en 1876, des



Jeunesses socialistes de Troyes et fonde le premier journal socialiste, *La République sociale*. Il est poursuivi en correctionnelle et emprisonné en raison de ses idées politiques et séjourne ensuite à Blois pour être élu conseiller municipal en 1896. À Blois, il fonde des groupes et syndicats d'employés, chocolatiers, cheminots, bûcherons... Il devient Secrétaire de la FNE en 1897. Le 5^e Congrès de la FNE eut lieu à Paris, à l'annexe de la Bourse du travail de la rue Jean-Jacques Rousseau, le 8 avril 1900. Rozier y remercie Bruggeman, Secrétaire de la Ligue de Gand, d'avoir accepté de constituer définitivement la Fédération Internationale des Employés (FIET). Lorsque, le 27 mars 1902, est adoptée la loi sur le repos hebdomadaire, Rozier fait le bilan de l'action militante de la FNE (modification de la loi sur le contrat de louage, lois sur l'obligation de s'asseoir dans les magasins, représentation au Conseil supérieur du Travail, loi étendant la juridiction prud'homale aux employés ; loi sur le repos hebdomadaire liant les ouvriers et les employés - *Le Ralliement des Employés* n° 12). En 1906, il est élu député et le sera jusqu'à sa mort en 1924. Inscrit au

groupe socialiste, il intervient sur le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, les habitations à bon marché et interpelle le gouvernement sur le respect du droit du travail, le chômage, la défense des travailleurs.



Paul AUBRIOT

Secrétaire général de 1909 à 1914 (1919)

Journaliste

Né en 1878, Paul Aubriot devient Secrétaire général en 1909. Lors de l'affaire du « Sou du soldat » (aide aux soldats syndiqués encasernés), Paul Aubriot, déclare : « Si *Le Sou du Soldat*, par exemple, est un crime, je n'hésite pas à dire que je dois être poursuivi comme les camarades. En qualité de Secrétaire de la Fédération Nationale des Syndicats d'Employés, j'ai fait de la propagande pour *Le Sou du Soldat* » (*La Bataille syndicaliste* du 10 janvier 1912). Il est député de 1910 à 1928. Alors qu'il est Secrétaire général de la FNSE, il participe au

7^e Congrès de la SFIO (Section française de l'Internationale ouvrière), tenu à Nîmes en février 1910, et affirme : « Je suis de ceux qui ont toujours pensé et qui continuent à penser qu'autonomie pour l'organisation syndicale n'a jamais voulu dire abdication pour le Parti socialiste » (Compte rendu du Congrès de Nîmes, p. 282-283). Durant la guerre, il privilégie son mandat de député au détriment de l'activité syndicale. Son engagement permanent dans « l'Union sacrée » le conduira à quitter le Parti socialiste dès 1919.



Georges BUISSON

Secrétaire général de 1919 à 1929

Employé de commerce

Georges Buisson naît le 2 décembre 1878 à Évreux et décède en 1946. Employé de commerce dans son département et à Rouen, Buisson arrive à Paris à 20 ans et travaille dans une mercerie en gros du boulevard de

Sébastopol. Il est syndiqué dès 1901. Il est élu Secrétaire adjoint de la Fédération en 1908 et en devient Trésorier en 1910 (Congrès de Reims), puis Secrétaire administratif en 1914. En 1920 à Troyes, il devient officiellement le Secrétaire général de la FNSE, en charge de la refonder. Il reste Secrétaire général jusqu'en 1929, pour devenir un des Secréaires de la CGT. Il demeure membre de la Fédération, tout en étant Président des Caisses « Le Travail », caisses d'assurances sociales gérées par la CGT en application de la loi de 1930. Résistant dès août 1940, il représente la CGT à Londres. Premier orateur lors de la fondation de l'Assemblée Consultative Provisoire (ACP, chambre de la Résistance) à Alger, le 3 novembre 1943, il en est Vice-président. Il représente la France, pour le groupe ouvrier, lors de la Conférence Internationale du Travail d'avril 1944 à Philadelphie. Il présente le 24 juillet 1945, devant l'ACP, un projet d'ordonnance fondant la Sécurité sociale, en 88 articles, que l'ordonnance officielle du 4 octobre se limite à copier avec quelques correctifs. Buisson est le véritable père de la Sécurité sociale.



Oui, militer c'est être rebelle ; oui militer c'est ne pas accepter la société dans laquelle on vit. Oui militer c'est s'engager pour la changer, oui militer, en soi, c'est révolutionnaire ! Se taire, subir, baisser la tête, par définition, c'est l'inverse du militantisme, et la soumission, c'est la fin du monde du travail. »

Marc BLONDEL
lors de son départ en février 2004



Oreste CAPOCCI

Secrétaire général de 1929 à 1950

Employé de magasin

Oreste Capocci naît à Paris le 13 mai 1888 d'un père italien garibaldien. Il est d'abord ouvrier tailleur, avant de devenir employé de commerce, après la grève des tailleurs de 1912. Il se syndique à la Chambre syndicale de l'Habillement dès 1906, fonde les Jeunesses syndicalistes en 1908. En 1920, il est Secrétaire de la Chambre syndicale des Employés de Commerce de la Région Parisienne, Secrétaire à la propagande de l'Union des Syndicats de la Région Parisienne (de 1924 à 1929). Il cumule à ces nouvelles fonctions celle de Secrétaire de la Chambre syndicale des Employés de la Région Parisienne jusqu'en 1932 (les assumant depuis 1921). Il succède à Buisson comme Secrétaire général lorsque ce dernier devient Secrétaire de la CGT en 1929. De 1922 à 1947, il est membre de la Commission exé-

cutive de la CGT et, à la suite des élections de décembre 1948, est élu Président de la Caisse de Prévoyance du Personnel des Organismes de Sécurité sociale, à l'unanimité. Capocci est aussi une figure du socialisme. Dans les années 1907-1908, il avait été Président des Jeunesses Socialistes Révolutionnaires du XIX^e arrondissement de Paris. Il avait adhéré à la Jeune Garde Révolutionnaire, puis à la SFIO. Il privilégiera toujours le mandat syndical et, s'il devient membre du Comité directeur de la SFIO en 1946 et 1947, il en démissionne pour privilégier, dans des circonstances difficiles, son engagement syndical. Figure de la Résistance, Capocci est un des signataires du *Manifeste du Syndicalisme français* du 15 novembre 1940. Demeuré à la tête de la Fédération dans le même temps, il parvient à en réunir le Bureau et fait condamner, en décembre 1941, la Charte du Travail de Vichy. Capocci obtiendra la médaille de la Résistance. Son exemplarité militante est telle qu'en décembre 1947, lors de ce qu'il nomme la « sécession » de la CGT, la FEC demeure majoritairement avec Jouhaux et la tendance confédérée qui était à la tête de la CGT depuis 1909.



Adolphe SIDRO

Secrétaire général de 1950 à 1965

Employé de commerce

Adolphe Sidro, natif de Nice, en 1906, fils d'un ouvrier italien, comme Capocci, avait vu ses arrières grands-parents venir en France pour vivre l'épopée sociale animée par Garibaldi. Il est d'abord docker, employé d'hôtellerie, employé de commerce. Une fois à Paris, il adhère aux Jeunesses communistes. Dès 1936, il se retrouve Secrétaire de la Section syndicale du Bon Marché, ayant à peine 29 ans. Il participe, *manu militari*, à la Résistance, avec « *Résistance ouvrière* » et « *Libération* ». En 1946, il accède à la présidence de la Section professionnelle des employés de commerce, avant de devenir Secrétaire Fédéral de la Section du Commerce. A la suite du Bureau du 16 mars 1949, il est élu à la Commission de contrôle de la CPPOSS, présidé par Capocci. Après

avoir succédé à Capocci en octobre 1950 comme Secrétaire général de la FEC, il devient Vice-président de la FIET (Fédération internationale des Employés et Techniciens), membre du Conseil économique et social. Lors du Congrès confédéral du 13 au 16 novembre 1952, Sidro est élu à la CE en 14^e position, juste devant André Bergeron. Il décède brutalement le 11 janvier 1965, et Armand Capocci, fils d'Oreste, fait son éloge qui vaut pour son prédécesseur : « Adolphe Sidro tenait passionnément à l'indépendance du syndicalisme, ne faisait aucune concession dans ce domaine. Son opposition à l'idée d'une intégration du syndicalisme dans l'appareil d'État était noble, absolue » (FOH du 20 janvier 1965).



Marius ALLEGRE

Secrétaire général de 1965 à 1974

Employé de banque

Marius Allègre, né le 23 novembre 1908 à Lyon,

« Où est la justice quand on voit le gouvernement accorder un milliard et demi d'euros supplémentaires d'allègement de cotisations sociales en faveur du patronat alors que ce même patronat (avec l'aide de la CFDT) précipite 600 000 chômeurs indemnisés vers l'exclusion totale en supprimant leur allocation ? »

Rose BOUTARIC
le 18 septembre 2003



employé de banque lyonnais à l'origine, formé par Vivier-Merle, fait la scission, devient Secrétaire général du Syndicat des employés et gradés de Lyon et de sa région, pour devenir Secrétaire Fédéral de la Banque en 1954.

Membre du Bureau Fédéral, il est désigné le 6 mars 1965 pour assurer l'intérim du secrétariat général et de la représentation extérieure à la suite de la disparition brutale de Sidro. Du 10 au 13 mai 1968, à Toulouse, se tient le 40^e Congrès de la FEC. Allègre présente le rapport moral et condamne tant les ordonnances sur l'intéressement que sur la Sécurité sociale. Il est réélu Secrétaire général. Mais le Congrès décide une restructuration de la FEC, demandée par une résolution de la Section des Organismes Sociaux Divers & Divers. Cette restructuration affaiblit la position d'Allègre, ce dont témoigne l'édito de M. Blondel pour *L'Écho des Employés* n°35 de juillet-août 1967 : « Pour la première fois le journal de la fédération paraît sous édition de branche. Vous avez en mains le numéro des Organismes Sociaux Divers et Divers ». Il décède en 1984.



Marc BLONDEL
Secrétaire général de 1974 à 1998

Employé des ASSEDIC, Section des Organismes Sociaux Divers & Divers

Marc Blondel naît le 2 mai 1938 à Courbevoie mais passe son enfance à Hénilin-Liétard, ses deux grands-pères étant mineurs. Il adhère aux Faucons rouges, l'organisation des Jeunes socialistes. Il obtient son baccalauréat en 1955 et s'inscrit à la Faculté de droit. En 1956, il prend sa carte à l'UNEF Encarté à la SFIO, il s'oppose à la politique de Guy Mollet, car il est favorable à l'indépendance de l'Algérie. Il rejoint le Parti Socialiste autonome en 1958, qu'il quitte en 1960 refusant l'orientation qui en fait le PSU. En mars 1960, il est employé de l'ASSEDIC, où il crée une section FO puis coordonne les sections syndicales ASSEDIC de la Région Parisienne. Il devient Secrétaire du Syndicat des Organismes Sociaux de la Région Parisienne. En 1961, il est au Secrétariat de l'Union syndicale des employés de la Région

Parisienne et au Conseil National de la FEC. En 1974, il est élu Secrétaire général de la FEC. Il entre au Bureau Confédéral de FO lors du Congrès national en juin 1980. André Bergeron le charge, en tant que nouveau Secrétaire Confédéral, des questions économiques. De 1981 à 1993, il est membre du Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT). Il devient Secrétaire général de la CGT-FO en 1989 (jusqu'en 2004). Lors d'un meeting tenu le 29 janvier 1995, il appelle à la grève générale pour la défense de la Sécurité sociale, prenant l'initiative de ce qui sera le mouvement de novembre - décembre 1995 contre le « plan Juppé » ; ce que symbolise la poignée de main historique, le 28 novembre 1995, entre lui et Louis Viannet, Secrétaire général de la CGT. Marc Blondel a été Vice-président de la FIET, Vice-président de la CES (Confédération européenne des syndicats), Vice-président de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres). Président des Amis de Léon Jouhaux, il était attaché aux travaux historiques, articles et livres, rendant justice au syndicalisme libre et indépendant, celui de la Charte d'Amiens de 1906, que continue la CGT-FO. Il décède le 6 mars 2014.



André MONTAGNE
Secrétaire général de 1980 à 1984

Employé de banque, Section Crédit

À l'issue du 26^e Congrès de la FEC en 1960, il est membre du Bureau de la Section Fédérale du Crédit. Membre du Bureau, il devient Secrétaire de la Section Fédérale du Crédit. Il est nommé par FO comme son représentant au Conseil économique et social. Il était également membre du Comité exécutif de la FIET. Il avait combattu dans la Résistance, racontant qu'il avait rejoint Londres pour s'engager dans la Royal Air Force et bombardé les usines Michelin, en mission (<http://31.force-ouvriere.org/Leon-JOUHAUX-1879-1954>). Il devient Trésorier de la FEC en 1962, poste où il sera régulièrement confirmé. Il devient Secrétaire général en 1980, le Congrès de Lille le désignant à une large majorité pour succéder à Marc Blondel. En 1982, il réaffirme l'indépendance de la FEC

« Vous n'êtes pas commodes vous les employés, mais restez comme vous êtes, c'est un signe de vitalité, mais ayez la sagesse de préserver votre unité ! »

André BERGERON en 1970 au 41^e Congrès de la FEC, intervenant en qualité de Secrétaire général de la Confédération.

vis-à-vis de tout pouvoir politique : « La loi du 31 juillet 1982 rendait caduque certaines dispositions de la loi du 11 février 1950 sur les Conventions collectives relatives à la libre négociation des salaires. Dès que furent connues les intentions du Gouvernement, notre Fédération élevait une protestation auprès du Premier ministre par lettre du 21 juin 1982. » (*L'Écho des Employés* n°62, premier trimestre 1983). Il décède le 4 mars 1987.



Yves SIMON
Secrétaire général de 1984 à 1993

Employé puis cadre à la Sécurité sociale, Section des Organismes Sociaux

Yves Simon, né en 1924 à Caderousse, est embauché à Toulouse au moment des ordonnances de 1945 mettant en place la Sécurité sociale. Il est employé à la Caisse de Sécurité sociale de la Haute-Garonne, puis cadre au service juridique. En 1954, il est élu Secrétaire général adjoint du Syndicat des Employés

des Organismes Sociaux de la Haute-Garonne. Lors de l'assemblée générale du 16 mai 1958, il devint Secrétaire général de son syndicat. Membre des Jeunesses socialistes, puis du parti socialiste SFIO, il est adjoint au maire à Toulouse de 1958 à 1971. Devenu Secrétaire du Syndicat des Organismes Sociaux de Haute-Garonne, délégué régional, membre de la Commission Exécutive des Organismes Sociaux, il rentre au Bureau de la Section Fédérale et de la Fédération lors du Congrès Fédéral, à Toulouse, s'achevant le 13 mai 1968 avec la grève générale. Devenu Secrétaire général adjoint de la FEC en 1971, il remplace Léon Trefelle à la tête de la Section Fédérale des Organismes Sociaux en 1980. Il devient Secrétaire général de la FEC au Congrès de Rennes en 1984 et achève son dernier mandat au Congrès de Marseille en 1993. Il avait été élu à la Commission exécutive confédérale de la CGT-FO, étant également membre du Conseil économique et social de 1984 à 1989. Engagé auprès de la FIET (membre du comité exécutif), il a été à l'initiative de la création du secteur des Assurances sociales au sein de la FIET, dont il avait assumé la responsabilité. Il décède le 6 décembre 1998.



Rose BOUTARIC
Secrétaire général de 1993 à 2007

Employée de la Mutuelle générale des PTT, Section des Organismes Sociaux Divers & Divers

Rose Boutaric, née en 1950, vient du secteur mutualiste (Mutuelle générale des PTT). Elle entre à la Fédération en 1982 où elle devient permanente notamment en charge du Secteur de la Mutualité. En 1984, elle est élue au Bureau Fédéral au titre de la Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers et Divers (OSDD) et devient Trésorière générale adjointe de la FEC. En 1990, elle devient Trésorière générale. Elle est élue Secrétaire générale en 1993, et ce, jusqu'en 2007. Elle est la première femme élue à ce poste. Du 6 au 9 juillet 1995, au Congrès de la FIET (devenue UNI), présidant le groupe francophone, elle écrit : « rassembler les victimes du système économique, c'est d'abord pour la FIET s'attacher à syndiquer les femmes qui sont la moitié du monde et plus de la

moitié des syndicalistes de ses organisations affiliées : mais les femmes sont aussi les plus touchées par la récession, celles qui subissent un chômage massif ou qui végètent dans des emplois sous-payés, des emplois précaires à temps partiel ou à domicile et qui sont, de ce fait, souvent incapables de payer une cotisation syndicale » - (*L'Écho* n° 98, 2^e trimestre 1995). De 2007 à 2015, elle est élue au Bureau Confédéral de la CGT-FO en tant que Trésorière confédérale. Là encore, elle est la première femme à accéder à cette fonction. Elle siège au Conseil économique, social et environnemental (CESE) de 2004 à 2015. De 2010 à 2015, elle y exercera la fonction de questeur.



Serge LEGAGNOA
Secrétaire général de 2007 à 2018

Employé LCL, Section Crédit

Serge Legagnoa est né en 1959 à Tarbes et a été embauché au Crédit Lyonnais de Lille en février 1980. Il adhère à la sec-



Marc Blondel
André Bergeron
Yves Simon

tion FO du Crédit Lyonnais de Lille par conviction et filiation (sa mère infirmière au CHR de Lille est adhérente FO). Représentant du personnel, il représente la section de Lille au sein du collectif des militants du Crédit Lyonnais. En 1989, il est sollicité pour occuper un poste de permanent national à la délégation syndicale nationale FO du Crédit Lyonnais. Il devient le Délégué Syndical National de juillet 1990 à juillet 2000. Durant cette période, il est aussi membre du Bureau de la Section Fédérale du Crédit. De 1993 à 1998, il exerce son mandat dans le contexte très troublé des « affaires » du Crédit Lyonnais au cœur d'un maels-tröm économique-politique. En juillet 2000, il intègre un poste de permanent à la Section Fédérale du Crédit et en devient le Secrétaire en 2005. En mai 2007, il succède à Rose Boutaric au poste de Secrétaire général de la FEC. Serge Legagnoa est aussi membre

de la Commission Exécutive confédérale, membre du CESE de 2015 à 2022. La FEC ayant toujours été très impliquée dans le syndicalisme international, il est également membre du Comité Exécutif d'UNI Monde et d'UNI Europa. De 2018 à 2022, il est élu Secrétaire confédéral, en charge du Secteur Protection Sociale.



Sébastien BUSIRIS

Secrétaire général depuis 2018

Employé LCL, Section Crédit

Sébastien Busiris est né en 1971 à Pontoise. Embauché au Crédit Lyonnais La Défense en février 1993, il adhère à la section FO du Crédit Lyonnais Paris Île-

de-France par conviction et filiation (sa mère est adhérente FO Finances). Dès 1995, il est élu DP puis membre du CE et CHSCT sur un secteur où FO n'était pas présent, puis est désigné Délégué Syndical pour la section syndicale Paris Île-de-France. En 1997, il occupe un poste de permanent national et intègre l'équipe de la délégation nationale FO Crédit Lyonnais.

En juillet 2000, il devient Délégué Syndical National. De 2000 à 2007, il exerce son mandat au Crédit Lyonnais dans le contexte de la vente par l'Etat du Crédit Lyonnais. En 2003, il mènera, avec les équipes FO, la bataille afin d'éviter un rapprochement hostile et catastrophique pour l'emploi avec la BNP. En mai 2007, il succède à Serge Legagnoa au poste de Secrétaire de la Section Fédérale du Crédit. A la suite du Congrès Fédéral de Perpignan en 2013, il est élu Tré-

sorier général adjoint de la FEC, puis Secrétaire général adjoint lors du Congrès Fédéral de Lille en octobre 2017. En mai 2018, lors du Congrès extraordinaire de la FEC organisé à Paris, il succède à Serge Legagnoa au poste de Secrétaire général de la FEC, est élu à la Commission Exécutive confédérale, puis devient membre du Comité exécutif d'UNI Europa.

En juin 2018, Il devient à Liverpool membre du Comité exécutif d'UNI Europa pour la Zone IV. En avril 2021, il intègre le groupe FO au Conseil Economique Social et Environnemental. Il est réélu, en octobre 2021, Secrétaire général à Albi lors du 57^e Congrès de la FEC. En juin 2022, au Congrès Confédéral de Rouen, il est réélu à la Commission Exécutive Confédérale. En août 2023, lors du 6^e Congrès mondial d'UNI, il est élu au Bureau directeur d'UNI Global Union pour la Zone IV.



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

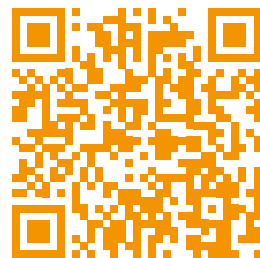
Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiapro-social.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

CONFÉRENCE SOCIALE

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES



SUR LE GRIL

Le 16 octobre 2023 s'est tenue une Conférence sociale à l'initiative de la Première ministre. Une journée pour désigner un coupable sur les problématiques salariales actuelles et préparer la reprise du mouvement d'élagage des branches professionnelles.



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

Cette Conférence sociale s'est achevée par la création d'un Haut Conseil des rémunérations. Cette instance marque une mise sous tutelle des branches professionnelles. Par sa création même, les branches professionnelles ne sont plus autonomes.

Mise sous tutelle des branches

Quelle que soit la majorité, les gouvernements successifs ont lutté de toute leur force pour éviter tout coup de pouce au SMIC. Le Groupe d'experts sur le SMIC, chargé d'éclairer ou de légitimer la décision de chaque gouvernement, a rendu chaque fois un avis négatif pour une revalorisation du SMIC au-delà de ce que le calcul légal imposait. A l'occasion de son dernier rapport, le groupe d'experts a même appelé à

déréglementer les mécanismes de revalorisation du SMIC¹. Il est illusoire d'attendre que ce Haut Conseil serve une autre idéologie. D'ailleurs, les précisions apportées par la Première ministre au lendemain de la Conférence sociale reprennent les pistes élaborées au fil des ans par le Groupe d'experts sur le SMIC. Et dans la continuité des rapports des groupes d'experts comme des actes des pouvoirs exécutif et législatif, c'est une mise à mort des branches professionnelles qui se dessine.

A l'issue de cette Conférence sociale, le Gouvernement a acté que les branches professionnelles qui ne respecteraient pas leurs obligations de négociation d'ici le 1^{er} juin 2024 et continueraient d'avoir des minima en dessous du SMIC seront sanctionnées. Cette décision fait écho à la loi du 22 août 2016², qui a prévu la possibilité pour l'Etat de décider d'une fusion administrative d'une branche dont l'activité conventionnelle est insuffisante, notamment pour les accords portant sur

les minima³. Elle fait écho également à la récente décision du ministre du Travail, annoncée sans concertation avec les représentants de la branche des casinos, de leur fusion administrative au 1^{er} janvier prochain, la branche présentant une activité insuffisante et des salaires minima en deçà du SMIC.

Mise à mort programmée

Cette décision du ministre du Travail prenait acte du refus par certaines organisations syndicales (dont FO) d'un accord revalorisant les salaires minima afin de présenter une grille conforme au SMIC mais sans être suffisante pour les salaires minima des salariés de la branche. Dans le rapport précité du groupe d'experts sur le SMIC, était mentionnée l'importance des négociations collectives s'agissant des salaires minima. Le rapport met en lumière une étude selon laquelle la négociation collective permet une anticipation des revalorisations et, partant, >>>



Ces rapprochements de branches rendent plus difficile encore la négociation des salaires minima hiérarchiques.

►►► un taux de conformité plus important des salaires réels par rapport au minimum légal⁴.

Ce même groupe d'experts, dans ses éléments de synthèse, rappelle que « c'est à la négociation collective qu'il revient de dynamiser les salaires » et « se félicite à cet égard des dispositions [...] incluses dans la "loi pouvoir d'achat" d'août 2022⁵ ». Ces mêmes dispositions sur le fondement desquelles le ministre met à mort une branche professionnelle.

Bonne affaire pour le patronat

Nous ne reviendrons pas sur les arguments permettant d'affirmer que ces rapprochements de branche rendent plus difficile encore la négociation des salaires minima hiérarchiques, les branches hétéroclites recherchant le plus petit dénominateur commun entre leurs activités. Nous soulignerons ici que ces mesures contre les branches professionnelles font les affaires du gouvernement et du patronat. Faisant ce constat, il est utile de rappeler que, derrière la branche professionnelle, se trouvent des interlocuteurs sociaux comme notre Organisation aime à le rappeler, par contraste avec des parte-

naires sociaux. En effet, la branche professionnelle constitue un espace d'échanges et de négociation entre des organisations patronales et syndicales de salariés, partant de volontés contraires pour parvenir à une solution sur un enjeu commun. Cet enjeu commun est, de manière fondamentale, l'efficacité d'un niveau de régulation économique et sociale ; de manière concrète, il est de permettre une juste rémunération de l'activité du salarié, tout en apportant des garanties quant à la capacité des entreprises de la branche à verser ces niveaux de rémunération. Il s'agit d'un acquis de haute lutte et d'une caractéristique du modèle social français. Confrontée à une reprise soudaine de l'inflation, la ministre du Travail avait lancé, à la fin de l'année 2020, une série de ren-

contres avec certaines branches professionnelles présentant un ou plusieurs salaires minima de branche en deçà du niveau légal. A l'issue de ces rencontres bien orchestrées, des accords de branche avaient été conclus afin de présenter des grilles conformes au SMIC, sans autre ambition et souvent un prix d'un tassement des différents niveaux de la grille. Cette opération de fin d'année est renouvelée pour la fin 2023, à l'attention des branches « comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC » et donc « en situation de non-conformité⁶ ». Dans son courrier, le Ministre rappelle que « lors de la Conférence sociale, la Première ministre a annoncé qu'en l'absence de progrès significatif s'agissant du nombre de branches en situation de non-conformité d'ici juin 2024 des mesures plus coercitives seront mises en œuvre [...] »⁷.

Cette nouvelle séquence se distingue de la précédente par un temps plus long laissé aux fédérations professionnelles pour présenter des grilles conformes, la ligne d'arrivée étant placée à la veille de l'ouverture des Jeux olympiques.

Propositions pour remédier à l'inefficacité actuelle des grilles

Si les interlocuteurs sociaux que sont les organisations patronales se trouvent en incapacité de construire les grilles des salaires minima des branches, ce ne sont pas les branches professionnelles qu'il faut sanctionner. Il s'agit de trouver les interlocuteurs ayant un intérêt à construire dans la durée des grilles susceptibles de remplir leur fonction. Quitte à revoir les règles permettant de déterminer quels peuvent être ces interlocuteurs patronaux en branche. Une autre piste fait écho à la demande de conditionnalité des aides publiques aux entreprises. Sur le principe même, on comprend mal pourquoi l'Etat comme le patronat rechercheraient par obéissance



C'est une mise à mort des branches professionnelles qui se dessine.

à l'idéologie de marché la suppression des branches professionnelles, mais poursuivrait un interventionnisme forcé par des fonds publics à destination des entreprises privées...

Désespéré, pas désespéré

Il convient de souligner que le courrier précité du ministre du Travail adressé aux branches non conformes brandit la menace d'un « [calcul] des allègements de cotisations sur une base moins favorable que celle du SMIC⁹ ». Cette menace répond à une demande d'organisations syndicales de salariés et soutient l'idée que la non-conformité aurait pour source l'absence de volonté de négociation des fédérations patronales. Au-delà de la menace, nombreux sont les arguments économiques et sociaux en défaveur de la mise en œuvre effective d'une telle mesure. Parmi ces arguments, elle ne permettrait pas de lutter efficacement contre la pauvreté. La lutte contre les emplois réputés non qualifiés, les temps partiels subis ainsi que les contrats courts exigent l'activation d'autres leviers. La hache est donc brandie mais personne ne souhaite qu'elle s'abatte. Une autre piste s'ouvre en constatant l'appropriation par l'Etat de fonds auparavant gérés paritairement (formation, assurance chômage, ...). Le retour à une gestion paritaire favoriserait la recherche d'un équilibre entre la répartition de ces fonds et la construction de grilles de salaires minima conformes à leur objet : en substance, le retour d'un champ de la négociation collective et du paritarisme et une légitimité des interlocuteurs sociaux sans ingérence de l'Etat ■

Les chances sont minces de trouver un accord avec le patronat et/ou le gouvernement sur de telles solutions, puisque ces dernières sont diamétralement opposées à la convergence de leurs intérêts manifestée à l'occasion de cette Conférence sociale. Mais de la même manière que la branche professionnelle constitue un progrès social forgé dans le feu des confrontations, celle de sa régénérescence requerra notre mobilisation sans faille.

1. Rapport du groupe d'exé 2022. Disponible à l'adresse <https://www.tresoreconomie.gouv.fr/Articles/2018/12/21/rapport-annuel-du-groupe-d-experts-smic>. Concernant les propositions de déréglementation, voir p.7 2. *Debout* n°156, juillet-août 2022. 3. Disposition codifiée à l'article L. 2261-32 du code du travail. 4. *Ibid.*, p.123. 5. *Ibid.*, p.8 6. Courrier du ministre du Travail aux organisations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles des branches présentant des grilles de minima présentant au moins un niveau en-deçà du SMIC. 7. *Ibid.* 8. *Ibid.*

SALAIRES

La Section Fédérale Commerce & VRP interpelle le ministre Dussopt

On ne lâchera sur rien. Notre Section Fédérale a réuni ses délégué(e)s du 16 au 19 octobre 2023 pour mettre à jour nos revendications, en particulier les salaires pour lesquels notre Section Fédérale revendique un SMIC à 1 800 € net.



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

C'est à l'issue d'une parodie de Conférence sociale que le gouvernement a convoqué les branches professionnelles dont un, voire plusieurs niveaux sont sous le SMIC. Attention, le gouvernement n'est pas content, il va sévir... Ne nous y trompons pas, ces rencontres sont de la poudre aux yeux du même genre que celles organisées à l'issue du « quoi qu'il en coûte » pour inciter les entreprises à soutenir le pouvoir d'achat des salariés. Résultat, beaucoup de blabla, une belle communication gouvernementale et surtout zéro action concrète en faveur de vraies augmentations des salaires. Pour chacune des branches concer-



“Attention, le gouvernement n'est pas content, il va sévir...”

nées par des niveaux inférieurs trop proches du SMIC, notre Section Fédérale a revendiqué la suppression des aides publiques aux employeurs qui ne négocient pas sérieusement ■

Nous espérons que vous aurez passé de bonnes fêtes de fin d'année et vous présentons nos meilleurs vœux pour 2024.



Courrier du ministre du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion



Courrier de la Section Fédérale Commerce & VRP adressé au ministre Olivier Dussopt

RACINES
PROFONDES ET
RÉPERCUSSIONS
SUR LES
LIBERTÉS EN
FRANCE

Guerre contre la po

La complexité du conflit entre Israël et la Palestine a souvent été simplifiée sous l'ombrelle d'arguments religieux - voire pour certains, ce qu'ils aimeraient appeler le « choc de civilisation ». Derrière cette façade, se cachent des ressorts plus profonds, tels que la conquête territoriale, l'accaparement des ressources naturelles, et des enjeux économiques et socio-économiques.



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

L'argument religieux est souvent mis en avant pour justifier les conflits à travers le monde et notamment pour expliquer les différends territoriaux entre Israël et la Palestine. Cependant, une analyse approfondie révèle que cette dimension religieuse sert souvent de masque aux véritables motivations, éclipsant les enjeux géopolitiques et économiques qui sous-tendent le conflit. Cependant, l'argument est utilisé pour diviser les populations. On retrouve le même procédé au niveau du monde du travail, avec la mise en concurrence des salariés entre eux...

Conquête territoriale et stratégies politiques

La conquête territoriale émerge comme l'un des véritables ressorts du conflit. Des pseudo-revendications historiques s'entremêlent avec des stratégies politiques visant à redéfinir les frontières et à consolider le contrôle sur des territoires clés. Cette dimension territoriale influence directement les relations entre Israël et la Palestine, souvent éclipsée par la rhétorique religieuse. Or, cette recherche de profit explique bien plus simplement la situation. Dans ce cadre, les morts et les libertés des populations pèsent moins que

les bénéfices escomptés pour quelques grosses firmes.

Accaparement des ressources naturelles et enjeux économiques

Un autre facteur central est l'accaparement des ressources naturelles, telles que l'eau et les terres fertiles. Les luttes pour le contrôle de ces ressources cruciales amplifient les tensions et alimentent les déséquilibres économiques entre les deux parties. Cette quête de ressources va au-delà de la simple coexistence et façonne les dynamiques du conflit. Les enjeux économiques, y compris le contrôle des zones stratégiques, des points d'accès maritimes et des corridors commerciaux, jouent un rôle significatif, façonnant les politiques nationales et les alliances internationales.

L'importance de dépasser les narratifs religieux simplistes

Comprendre ces véritables ressorts du conflit est essentiel pour aller au-delà des narratifs religieux simplistes. Les négociations de paix et les efforts diplomatiques doivent prendre en compte ces motivations profondes afin de formuler des solutions durables qui abordent les racines économiques et territoriales du problème.

Répercussions sur les libertés en France

Au-delà des frontières, les répercussions de ce conflit sur les libertés en France sont palpables. Les restrictions croissantes à la liberté de manifester, justifiées au nom de la sécurité nationale, nécessitent une évaluation approfondie.

Position du syndicat FO et appel à l'action

Le Syndicat FO dénonce avec fermeté tous les crimes et massacres perpétrés dans le conflit israélo-palestinien. Il insiste sur la nécessité impérieuse d'un cessez-le-feu immédiat et de la levée du blocus pour Gaza, tout en appelant à l'arrêt des exactions en Cisjordanie. Le syndicat apporte son entier soutien aux syndicats palestiniens et israéliens, reconnaissant que les travailleurs et leur famille sont toujours les principales victimes des guerres, en Palestine comme partout dans le monde. Le monde entier constate la réduction des droits des travailleurs palestiniens et israéliens. C'est insupportable et cela n'est certainement pas de nature à ouvrir la solution à un scénario de vie en commun. En Israël aussi les travailleurs fondamentalement opposés à la guerre souffrent des décisions autoritaires de leur gouvernement. Comme en France, un esprit critique, une action différente de la doxa gouvernementale peut conduire en prison, sans autre forme de procès. Dans ce contexte, où est la démocratie ?

Notre syndicat, revendique le respect des mêmes droits pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, nationalité, confession, statuts, genre, ...

population palestinienne



Témoignage

Jean-Simon BITTER
au Bureau Fédéral
du 16 novembre 2023

Le crime du Hamas du 7 octobre 2023 doit être condamné. Le carnage contre la population civile palestinienne enfermée dans la bande de Gaza bombardée est un crime qui ne peut pas être analysé comme représailles. La réflexion de notre camarade est d'appeler au cessez-le-feu, à la levée du blocus de Gaza, à l'ouverture de cette prison à ciel ouvert, à la suppression du système d'apartheid et la construction d'un état unique démocratique reconnaissant les mêmes droits à tous les citoyens juifs et arabes. Le camarade ne nie pas à quiconque le droit d'exprimer un avis différent et reste ouvert à l'échange mais en tout état de cause, il ne reconnaît à personne, ni à lui-même, ni aux autres, le droit de parler au nom de tous les juifs.

Cependant, le camarade dont la conscience politique s'est formée alors qu'il grandissait à l'ombre des spectres de l'horreur nazie dont sa famille a été victime, ne peut que s'insurger contre la stigmatisation et le massacre du peuple palestinien.

Il ne se reconnaît pas dans les discours belliqueux menant au soutien du gouvernement d'extrême droite de Netanyahu et résultant, en France, en une manifestation avec le Front National aux origines nazies, alors que toute manifestation en faveur de la paix est taxée d'antisémitisme et interdite.

die. La liberté de critique, essentielle à la démocratie, se voit également affectée, suscitant des réponses variées de la part des syndicats et de la société civile qui agissent au nom des travailleurs et de leur famille. Mais un constat alarmant, pour la société, mais notamment pour le syndicalisme est celui de l'emprisonnement pour délit d'opinion. Combien de militants syndicaux ont vu les forces de police venir les chercher à leur domicile simplement pour avoir appelé à la paix et au respect des droits des populations palestiniennes ? Peut-on encore, en 2023, critiquer la position du gouvernement, du président de la République, sur leur appui inconditionnel à l'Etat d'Israël sans se voir traiter d'antisémitique ?

Dépasser les narratifs simplistes

L'argument religieux dans le conflit israélo-palestinien est souvent une façade qui

masque les véritables ressorts, à savoir la conquête territoriale, l'accaparement des ressources naturelles et des enjeux économiques et socio-économiques. Comprendre ces dynamiques sous-jacentes est crucial pour élaborer des solutions qui transcendent les divisions superficielles et s'attaquent aux véritables causes du conflit (et des conflits), ouvrant ainsi la voie à une paix durable dans la région. Les répercussions sur les libertés en France soulignent de leur côté l'importance d'aborder ces questions de manière holistique, reconnaissant l'interconnexion entre les événements internationaux et les droits fondamentaux nationaux ■

Le positionnement clair du Syndicat FO renforce l'appel à une action immédiate pour mettre fin aux souffrances et construire un avenir de justice et de paix.

PAIX

La FEC FO revendique
le cessez-le-feu
partout dans
le monde!



Maintenant!



NEUTRALITÉ CARBONE DES BANQUES FRANÇAISES

Quand c'est flou...

Dans un récent rapport, l'Observatoire de la Finance Durable met en lumière des lacunes dans la communication des grandes banques françaises concernant leurs engagements envers la neutralité carbone d'ici 2050.



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

Dans le cadre de la lutte mondiale contre le changement climatique, la NZBA¹ (Net-Zéro Banking Alliance) représente un espoir pour une transition vers une économie sobre en carbone. Pourtant, l'engagement des banques françaises dans cette initiative soulève encore des questions quant à leur implication réelle et leur cohérence. Selon l'Observatoire de la Finance Durable, les banques françaises membres de la NZBA (138 banques dont BNP Paribas, BPCE, Crédit Mutuel, La Banque Postale, Crédit agricole, Société Générale et HSBC) n'ont pas suffisamment précisé leurs objectifs intermédiaires (2030) en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

270 milliards de dollars pour les énergies fossiles

FO Banques voit ici une réelle hypocrisie climatique. Malgré leurs déclarations d'intention, les banques françaises continuent de soutenir massivement les énergies fossiles. Depuis 2021, elles ont fourni 270 milliards de dollars aux développeurs de projets d'énergies fossiles. Cette contradiction flagrante entre les engagements pris au sein de la NZBA et les actions réelles, soulève des interrogations sur l'authenticité de leur engagement envers la neutralité carbone. Cette situation met en

lumière un problème majeur dans le secteur bancaire : l'écart entre les promesses et les pratiques. Alors que la transparence est revendiquée, les faits semblent indiquer une réalité différente.

Promesses et responsabilités

La nécessité d'une transition énergétique est indiscutable, et les institutions financières jouent un rôle crucial dans ce changement. Cependant, pour que leur contribution soit significative, il est essentiel qu'elles adoptent des politiques claires limitant leur soutien aux énergies fossiles et qu'elles investissent de manière plus conséquente dans des projets réellement durables. La crédibilité et l'efficacité de leur engagement envers la neutralité carbone dépendent de ces actions concrètes. Il est temps pour les banques françaises de passer de la parole aux actes. Seule une réelle cohérence entre leurs déclarations et leurs investissements permet-

L'Observatoire de la Finance Durable soulève des préoccupations inquiétantes sur les engagements des grandes banques françaises.

tra d'avancer efficacement vers les objectifs de l'Accord de Paris et de jouer un rôle moteur dans la transition vers une économie durable. Leur responsabilité est grande, et il est impératif qu'elles l'assument pleinement pour faire face aux défis climatiques actuels ■

1. La Net-Zéro Banking Alliance (NZBA) est un engagement mondial dans le cadre de l'initiative financière du programme des Nations-Unies pour l'environnement, regroupant des banques de divers pays dans le but de s'aligner sur les objectifs de l'accord de Paris sur le climat. Cette alliance vise à réaliser une transition vers une économie zéro émission nette, ce qui implique de réduire considérablement les émissions de gaz à effet de serre.

DE COG EN 49.3
LA SÉCURITÉ SOCIALE
ET SES AGENTS

Sous le feu des at



PLFSS, 49.3, COG... Autant d'armes utilisées pour détruire la Sécurité sociale, aucune différence n'existant en la matière entre les orientations d'Elisabeth Borne et celles d'Aurélien Rousseau, son ministre. La défense des revendications des agents de la Sécurité sociale est clairement imbriquée avec celle de la Sécurité sociale elle-même.



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

Si tous les PLFSS¹ s'inscrivent dans une logique de démantèlement de la Sécurité sociale, celui-ci opère en la matière un véritable basculement. Projetant de réaliser des économies à hauteur de 3,5 milliards d'euros, il affiche un ONDAM² inférieur à l'inflation et prend toute une série de mesures qui s'en prennent directement aux assurés. La plus grave est, bien sûr, celle contenue dans l'article 27 sur lequel nous sommes revenus dans le précédent numéro de *Debout* et qui livre à l'arbitraire des employeurs des millions de salariés susceptibles de se trouver en arrêt maladie. Fidèle à la méthode employée pour

faire passer sa réforme des retraites rejetée par la grande masse des salariés et de la population, le gouvernement n'aura ni pris en compte le rejet exprimé sur son texte, ni laissé sa place au débat. Elisabeth Borne a, en effet, engagé une série de 49.3 sur le projet, dont l'ultime, le 19^e de son mandat de Première ministre, est intervenu le 26 novembre sur le volet dépenses de la Sécurité sociale et sur l'ensemble du texte.

Cynisme et déni démocratique

Désormais, c'est donc ainsi : le gouvernement privé de majorité absolue évite de s'embarasser de considération démocratique et finit même par faire preuve du cynisme le plus absolu. Ainsi, le ministre de la Santé et de la prévention, Aurélien Rousseau, a-t-il participé au Conseil de la CNAM le 9 novembre et

déclaré : « Je vous l'affirme, j'ai regretté l'article 49.3 sur la LFSS. Le 49.3 ne marche qu'un temps. J'étais préparé à défendre devant le parlement ce projet de loi. » Puis, plus loin : « Ce qui a été construit en 1945 fonctionne extrêmement bien, le niveau de performance est immense. Et c'est bien pour le pérenniser que les LFSS existent. Je vous le dis, l'Assurance maladie appartient aux assurés et pas à l'Etat. Il faut que les assurés retrouvent de la fierté dans le fait que l'Assurance maladie leur appartienne. » Difficile de trouver exercice de duplicité plus flagrant. En effet, si Aurélien Rousseau était réellement un pourfendeur du 49.3, et s'il était attaché à la Sécurité sociale de 1945, gageons qu'il n'aurait pas trouvé sa place dans ce gouvernement. Et si ces propos étaient vraiment pris au sérieux dans les rangs

taques du gouvernement

de la « Macronie », on peut considérer qu'il aurait déjà perdu son fauteuil de ministre tant la liquidation de la Sécurité sociale apparaît aujourd'hui comme un objectif prioritaire du gouvernement...

Contre les suppressions de postes

C'est au cours de cette visite au Conseil de la CNAM que le représentant du personnel FO a remis à Aurélien Rousseau une déclaration qui n'avait pas pu être lue en séance faute de temps et qui rappelle les éléments essentiels de la situation et les revendications des agents de la Sécurité sociale, en commençant par celles défendues depuis des mois par l'intersyndicale FO – CGT – CFDT – CGC – CFTC :

- La compensation de la perte du pouvoir d'achat par une augmentation significative de la valeur du point au 1^{er} janvier 2023 qui, *a minima*, tiennent compte du niveau d'inflation.
- L'attribution d'enveloppes budgétaires spécifiques permettant, entre autres, la revalorisation des coefficients, la reconnaissance des compétences et le déroulement de carrière, communiquées en amont de l'ouverture des négociations portant sur les trois classifications des emplois et des rémunérations, Employés et Cadres, Praticiens Conseils et Agents de Direction. La classification Employés et Cadres a 20 ans et est en total décalage avec les besoins des salariés et des organismes de Sécurité sociale.
- Le relèvement de la part employeur à 60 % dans le financement de la com-

plémentaire santé, avec un budget complémentaire de 34 millions d'Euros, soit 0,6 % de la masse salariale.

Ce courrier remis au ministre revient sur le contexte dans lequel s'inscrivent ces revendications où les départs volontaires à la Sécurité sociale n'ont jamais été aussi nombreux du fait à la fois de rémunérations très insuffisantes et de conditions de travail insupportables liées aux suppressions de postes imposées année après année dans les COG³. Ainsi, les salariés de l'Assurance Maladie sont-ils confrontés aujourd'hui à une situation où ils savent que 1 720 Équivalents Temps Plein devront être supprimés au terme de la COG 2023-2027 pour exercer leurs missions alors que le seuil critique en effectif est déjà atteint. Comme il est dit dans la déclaration donnée au ministre : « Continuer de supprimer des postes, des ETP, est renoncer à l'Assurance Maladie ».

Matraquage des agents et des usagers

Cette déclaration revient également sur d'autres objectifs fixés par cette COG comme le transfert prévu des Centres de santé de l'Assurance Maladie dans le groupe UGECAM⁴. Ces centres dont la vocation première est de répondre aux besoins de santé d'une population de proximité, sans se soucier du coût, seront ainsi extrêmement fragilisés et l'on peut sérieusement s'interroger sur l'avenir de ceux qui s'avèreront parmi eux déficitaires. Elle rappelle aussi la volonté constante des agents de l'Assurance Maladie de recevoir les assurés dans de bonnes

1 720
Equivalents
Temps Plein
devront
être supprimés au
terme de la
COG 2023-2027.

conditions, leur permettant de leur donner les renseignements exacts auxquels ils ont droit. Cette aspiration est particulièrement mise à mal puisqu'une véritable offensive contre les accueils de la Sécurité sociale est à l'œuvre. Cela est vrai dans toutes les branches : on ferme des centres de Sécurité sociale, des permanences CAF... Et les COG sont, bien sûr, un outil privilégié dans la poursuite de cette orientation, les dernières prévoyant notamment la mutualisation d'accueil entre la branche Maladie et la branche Famille ou encore le recours aux Maisons France Service où ce ne sont pas des agents de la Sécurité sociale qui accueillent les assurés et les allocataires... ■

Rejeté, mais imposé

Le PLFSS 2024 avait reçu un avis défavorable dans toutes les caisses de Sécurité sociale, ne récoltant notamment le 5 octobre aucun vote favorable au Conseil de la CNAM : 22 voix contre (CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC, U2P, FNMF, UNAAS, FNATH, FAGE), 8 abstentions (MEDEF), et 5 prises d'acte (CPME, UNAF). Ce fait inédit précéda le rejet du même PLFSS par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée Nationale le 20 octobre. Autant de marques du caractère inacceptable de ce texte, dès lors que l'on se situe sur le terrain de la défense des intérêts des assurés sociaux mais aussi de ceux des agents de la Sécurité sociale.

Face aux funestes fossoyeurs, Force Ouvrière défend les revendications et entend, dans l'unité la plus large possible, préparer le rapport de force qui nous permettra à la fois de l'emporter sur les revendications et de sauver la Sécurité sociale !

1. Projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2. Objectif national de dépenses d'assurance maladie 3. Conventions d'objectifs et de gestion 4. Union pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance Maladie

Accidents du travail

Accidents de trajet

Maladies professionnelles

Cotisations parfois inégalitaires, prévention en perte de vitesse.



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



Claude François
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 88
casinos@fecfo.fr

Les Accidents du Travail (ou de Trajet) et les Maladies Professionnelles sont couverts par les cotisations AT/MP versées par les employeurs. Ces cotisations sont versées mensuellement et correspondent à un taux fixé annuellement par la CARSAT*.
Explications.

Sauf cas identifiés, les cotisations sont fixées entreprise par entreprise (voire établissement par établissement) par les services de la CARSAT et collectées par l'URSSAF* via la DSN*. Ces cotisations servent, dans leur quasi-totalité à indemniser les victimes d'accidents du travail, de trajet, ou de maladies professionnelles. Le reliquat des cotisations est affecté aux actions de prévention menées principalement par la CARSAT et l'INRS*.

Les indemnisations

Lorsqu'un(e) salarié(e) est victime d'un

accident du travail, d'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle, c'est l'assurance maladie qui le/la prend en charge. Cette prise en charge peut intervenir de différentes façons :

- prise en charge de l'intégralité de leurs frais de santé ;
- indemnités journalières ;
- rente, si incapacité permanente ;
- rente pour les ayants droit en cas de décès du salarié.

Pour les salarié(e)s exposé(e)s à certains niveaux de risque existe le Compte professionnel de prévention. Ce dispositif mal nommé (puisqu'il permet principalement d'intervenir *a posteriori*) permet

La loi Pacte donne le ton

« Depuis le mois de janvier 2019, une entreprise doit avoir durablement franchi un seuil d'effectif à la hausse pour être assujettie à une obligation. Une entreprise ne change donc de mode de tarification que si ce franchissement persiste pendant 5 années consécutives. A l'inverse, si un des seuils est franchi à la baisse une seule fois, le mode de tarification change dès ce moment-là ». Le ton semble clairement donné ! Coller à la réalité, pourquoi pas, mais comment justifier cette asymétrie ?

de cumuler des points pour financer des formations professionnelles, financer un projet de reconversion professionnelle, bénéficier d'un temps partiel, ou anticiper le départ à la retraite.

Et la prévention ?

On le voit, l'indemnisation d'événements et de sinistres liés à l'exercice de son activité professionnelle, ou en découlant, repose sur les cotisations collectées par l'URSSAF. C'est la CARSAT qui en fixe le taux afin, et c'était l'esprit du dispositif initial, d'inciter davantage à la prévention. A un niveau de sinistralité élevé correspondrait un taux élevé (on l'a vu, la Loi PACTE a cependant considérablement affaibli cette réciprocité). En ce qui concerne la prévention, une étude publiée par l'INRS le corrobore : « La sinistralité et la performance économique de l'entreprise sont négativement et significativement liées. Une augmentation de 10 % de la fréquence d'accidents du travail (AT) diminue la productivité de l'entreprise de 0,12 % et son profit de 0,11 % au cours de la même année. Et cet effet est encore très présent l'année suivante. ».

Reste que, dans les faits, les inégalités de droit entre les salariés perdurent, continuant de refléter la taille de leur entreprise, l'effet décrit plus avant étant lui-même fortement dépendant du facteur taille.

L'INRS, toujours : « Pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette augmentation de 10 % de la fréquence des AT conduit à

une diminution de 0,38 % de la productivité et 0,24 % du profit. Quelle que soit la taille de l'entreprise, un AT vient perturber la production et par là réduire la productivité. Cet effet est d'autant plus important pour les petites entreprises qui sont plus contraintes en personnel et matériel pour faire rapidement face à la désorganisation provoquée par l'AT ». Voilà désormais scientifiquement validée l'existence et l'importance du lien entre sinistralité et performance économique ! Au-delà de l'obligation réglementaire de l'employeur de préserver la santé et la sécurité des travailleurs (Art. L. 4121-1* du Code du travail), cette étude apporte donc un argument de poids en faveur de la mise en place de mesures de prévention des risques professionnels en entreprise. Mais qu'en est-il dans la « vraie vie » ?

Des déclarations ... et c'est tout ou presque

La Cour des comptes, dans un rapport publié en juin 2023 et faisant suite à ses préconisations remises en 2018, constate « ... une absence d'amélioration substantielle alors que la sinistralité reste préoccupante. ». La fréquence annuelle des accidents mortels et non mortels se situe encore très au-dessus des moyennes européennes. Par ailleurs, certains secteurs d'activité bénéficient toujours de dérogations aux règles générales, créant ce que les magistrats qualifient d'effet d'aubaine. Autre biais générateur de conduites opportunistes, les

taux de cotisation collectifs tels qu'on peut les constater dans les EHPAD* privés, alors même que ces établissements sont identifiés pour connaître une sinistralité élevée. Sur ce point également, la Cour des comptes est claire : « Il revient à l'Etat de tirer les conséquences de l'inertie des acteurs et de faire évoluer les règles de tarification des AT/MP ».

Quand on voit ce que permettent désormais certaines dispositions de la loi PACTE, on rit jaune ! Celles ou ceux qui douteraient encore des intentions réelles qui sous-tendent ces décisions peuvent utilement consacrer un peu de leur temps à prendre connaissance du rapport Lecocq de 2018, au nom (forcément) évocateur : « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée ».

Nous aurons sans doute l'occasion de revenir sur ce fameux rapport et sur ses conséquences potentiellement délétères. Ces considérations pertinentes mises à part, il est évident que la prise de conscience de l'intérêt de la prévention en entreprise subit peu ou prou le même traitement que celui concernant l'égalité femmes/hommes : des déclarations d'intention mais peu de prises de conscience ■

Sans faire preuve de misérabilisme, on peut encore considérer qu'une partie du monde du travail reste pour l'heure celle de la souffrance et de la contrainte, celle de la « sueur » (qu'elle soit réelle ou symbolique).

GLOSSAIRE

- **CARSAT** : Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
- **PACTE** : Littéralement Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises.
- **URSSAF** : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales.
- **DSN** : Déclaration Sociale Nominative par voie numérique de plusieurs données sociales. Plus généralement, fichier numérique mensuel permettant aux employeurs de

déclarer et de payer les cotisations sociales.

- **INRS** : Créé en 1947, l'INRS est une association loi 1901. Il est géré par un Conseil d'administration paritaire constitué de représentants des organisations des employeurs et des salariés. Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Il propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

- **Article L. 4121-1** : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
4. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte

du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

- **EHPAD** : Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.
- **Rapport Lecocq** : Le rapport dit « Rapport Lecocq » intitulé « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », a été remis au Premier ministre le 28 août 2018. Ce rapport a donné lieu à 16 recommandations dans le cadre d'une refonte majeure du système français de santé au travail.



Depuis la pandémie, le télétravail se généralise dans les entreprises. En effet, les accords et avenants pour télétravailler se sont multipliés par 10 entre 2017 et 2021.

Cependant, cette transformation du monde du travail implique des risques aussi bien physiques que psychologiques pour les salariés, mais également des risques légaux pour les entreprises

Avantages et risques du télétravail

Les avantages liés au télétravail

Le télétravail peut apporter des bénéfices à l'entreprise comme au salarié. Pour l'entreprise, le télétravail peut permettre d'accroître sa production, d'améliorer la qualité de vie des salariés, de réaliser des économies sur les dépenses courantes ou de faire baisser l'absentéisme.

Le télétravail peut permettre au salarié des économies de temps et d'argent sur ses déplacements. Il peut aussi favoriser l'autonomie, la gestion du temps de travail et la concentration.

Les risques liés à un accord de télétravail

Le télétravail peut engendrer certains risques professionnels liés notamment à l'organisation du travail, à l'aménagement des postes des salariés à leur domicile mais aussi des risques psychosociaux.

Ce phénomène a été visible durant la pandémie de COVID-19, caractérisée par une augmentation des troubles anxieux et des troubles dépressifs majeurs³. Lorsque l'entreprise met en place le télétravail, il est important d'évaluer les risques psychosociaux (RPS) qu'implique cette démarche.

Dans une situation où repos et travail sont moins bien délimités, le télétravailleur est exposé à la détresse psychologique, au burn out⁴. Enfin, le télétravail ne doit pas détériorer le dialogue social au sein de l'entreprise.

Les risques liés au télétravail doivent être évalués par l'employeur (C. trav. art. L. 4121-3) et cette évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques en conséquence (C. trav. art. L. 4121-3-1).

Dans le cadre du télétravail, l'employeur est également tenu à l'**obligation générale de sécurité** figurant dans l'article L.4121-1 du Code du Travail : "prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs".

Comment mettre en place un accord de télétravail en entreprise ?

Le télétravail peut être mis en place par :

- **accord collectif**
- ou, à défaut, dans le cadre d'une **charte élaborée par l'employeur après avis du CSE**
- ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, un accord entre le salarié et l'employeur, formalisé par tout moyen (C. trav., art. L. 1222-9, I).

Remarque : la négociation sur le télétravail peut faire l'objet d'un point de discussion lors des négociations périodiques obligatoires dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail.

Quel contenu de l'accord collectif ou de la charte ?

Selon l'article L. 1222-9 du Code du travail, l'accord collectif ou la charte sur le télétravail dans l'entreprise doit contenir plusieurs **clauses obligatoires** :

- Les conditions de passage en télétravail (éligibilité, conditions d'exécution, lieu, nombre de jours, formalités)
- Les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- Également, les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail
- Mais aussi, les modalités de contrôle du temps de travail ou régulation de la charge de travail
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. C'est une mention qui était aussi prévue par l'Ani du 19 juillet 2005
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail ;
- Et enfin, les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail (C. trav., art. L. 1222-9).

D'autres clauses relatives à tout **accord collectif** sont également obligatoires : forme et délai de renouvellement, préambule, conditions de suivi, de dénonciation, etc.

Se former pour mieux mettre en place le télétravail en entreprise

Vous faites partie d'un CSE ou bien, vous êtes employeur et vous souhaitez **mettre en place un accord de télétravail** ?

Depuis 1989, Groupe Legrand forme les CSE afin qu'ils puissent exercer leur rôle au quotidien. La formation sur les accords de télétravail propose des outils essentiels pour négocier un accord sur le télétravail. **Contactez-nous afin d'en savoir plus !**



CHALON-SUR-SAÔNE 12 / 14 OCTOBRE 2023

66^e Congrès de la FGCEN FO

Le dernier Congrès de la Fédération a été l'occasion de faire un point sur les sujets d'actualité. Le Congrès n'avait pas été réuni depuis 2018 en raison de la pandémie.



1 Serge Forest et Sébastien Busiris, Secrétaire général de la FEC FO 2 Serge Forest, Président, et Philippe Auzou, Trésorier, de la FGCEN FO 3 Ludwigg Rasschaert, Vice-président de la Confédération des Personnels des Notariats de l'Union Européenne 4 Philippe Auzou de la FGCEN FO et V. Vrank de la Fédération Royale Belge de la Basoche.



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

Les thèmes abordés pendant ce Congrès ont concerné la réforme des retraites avec la fermeture de notre régime spécial de Sécurité sociale après plus de 85 ans d'existence sans aucune subvention de quiconque, l'emploi dans la branche en raison de la crise de l'immobilier, les salaires qui ne suivent pas l'inflation et la formation professionnelle, moteur de promotion sociale.

Les congressistes, après avoir entendu une synthèse du rapport d'activité de la Fédération pour l'exercice septembre 2022 à septembre 2023 présentée par son président (chacun ayant reçu sous forme dématérialisée l'intégralité de ce rapport), ont pu entamer la discussion générale.

Fermeture de notre régime spécial et crainte sur les financements

Le premier point abordé concernait la réforme des retraites par la Loi d'avril 2023 rectificative du PLFSS 2 023 votée quelques mois plus tôt. La fermeture de notre régime spécial était entérinée par ce texte adopté encore une fois au moyen du satané article 49-3 de la Constitution, si pratique pour couper court à tout débat démocratique. L'incompréhension

a dominé nos débats sur ce point. Mais c'est surtout l'avenir financier du régime fermé qui a soulevé une forte inquiétude, car il est privé des cotisations des nouveaux embauchés de la profession depuis le 1^{er} septembre dernier.

Au cours des débats, nous avons pu prendre connaissance du PLFSS (Projet de loi de financement de la sécurité sociale) 2024, lequel n'apporte aucune garantie quant au financement du régime fermé, mais insère, dans son article 9, une discrimination inacceptable entre les salariés démissionnaires ou ayant accepté une rupture conventionnelle et ceux ayant fait l'objet d'un licenciement pour quelque motif que ce soit sur la possibilité de réintégrer le régime fermé lors d'un retour à l'emploi. Les premiers n'ont qu'un délai d'un mois, alors que les seconds disposent d'un an après leur fin de contrat. Puis les divers sujets se sont enchaînés avec, pour certains, des liens, notamment l'emploi, la formation et les salaires.

Accord de branche sans application de la clause de sauvegarde

Notre branche a signé un accord au mois de février dernier augmentant la valeur du point de salaire de 3,50 % à compter du 1^{er} mars 2023, mais les employeurs ont refusé l'application de la clause de sauvegarde en septembre dernier, clause figurant dans l'article 14 de notre convention collective au motif que, certes, l'inflation était là mais qu'il fallait mieux privilégier l'emploi aux salaires !

Vielle rengaine patronale, lesquels, malgré tout, licencient à tour de bras ou proposent des ruptures conventionnelles pour éviter des licenciements dits économiques qui ne le sont probablement pas.

Vous aurez la possibilité de lire, si vous le souhaitez, l'intégralité du rapport d'activité ainsi que les résolutions du Congrès dans notre revue *La Basoche*¹ parue en octobre/novembre ■

Le Congrès de la Fédération s'est réuni à Chalon-sur-Saône, organisé par le trésorier du Syndicat avec des camarades de sa section ainsi que l'aide ponctuelle des camarades de la section Alsace Moselle. Y ont assisté comme invités le Secrétaire général de la FEC FO, Sébastien Busiris, ainsi que le Trésorier général, Serge Feuga. Nous avons aussi le plaisir d'accueillir le président de la Fédération Royale Belge de la Basoche, V. Vrank, Fédération avec laquelle nous avons des relations presque centenaires, ainsi que le Vice-président de la Confédération des Personnels des Notariats de l'Union Européenne, L. Rasschaert. Tout en ayant privilégié la présence, des camarades ont suivi et participé aux débats en mode visioconférence.

1. <https://ged.fecfo.fr/portal-dom/documentation/49591947-43A1-4C66-80E9-17174F7098BB-20231206164855.pdf>

Année de considération et de

L'année 2023 se termine et malgré une situation économique toujours mauvaise avec une inflation importante et une hausse des prix des denrées alimentaires et de l'énergie à deux chiffres, aucun de nos employeurs ne consent des mesures salariales couvrant, *a minima*, la perte de pouvoir d'achat.

Un salarié
heureux
est un
employé
performant.



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

« Notre » gouvernement est prompt à donner des leçons aux patrons du secteur privé en les invitant fortement à augmenter les salaires, mais les tutelles budgétaires refusent toute enveloppe, ne se contentant que de miettes. Pire, au Crédit agricole, le mépris est de rigueur, voire le cynisme.

Dans cette conjoncture morose, nous vous souhaitons de passer malgré tout de très bonnes fêtes de fin d'année, et nous formulons des vœux d'une année 2024 enfin marquée par la reconnaissance de nos employeurs qui devraient méditer le fait qu'un salarié heureux est un employé performant. Mais il est vrai qu'assurer le bien-être des salariés impose un changement radical de paradigme. Cela s'appelle aussi l'attractivité... Mais cela, nos patrons ne l'ont pas encore compris, trop obnubilés par leur logique financière... ■

Crédit Agricole / Dominique Manissier

Manants, circulez !

Sire, le peuple du Crédit agricole réclame une prime ! En effet, il a très bien travaillé cette année encore et il a fait fructifier les réserves déjà conséquentes des seigneurs. Le résultat du groupe n'est-il pas en hausse de 21 % lors de ce troisième trimestre, par rapport au même de 2022 ?

« Le Groupe réalise de très bons résultats trimestriels. Il poursuit sa mobilisation en faveur de l'accès à la propriété et au logement, ainsi que l'accompagnement des transformations sociétales de long terme. Je tiens à remercier nos élus, nos sociétaires et l'ensemble de nos collaborateurs qui agissent chaque jour au service de leurs clients et des territoires avec engagement et professionnalisme. »

Tels sont les propos tenus par le président, légitimant pleinement l'attente d'une reconnaissance de l'ensemble des salariés...

Mais les sires ne l'entendaient pas de cette oreille le 28 novembre de l'an de grâce 2023. Comment, le peuple ose réclamer ! Quelle insolence ! Alors que nous leur maintenons l'emploi quand dans d'autres châteaux on le diminue, alors

qu'ils peuvent continuer à épargner malgré la conjoncture, et placer leur intéressement à 70 %, ils réclament encore... Pourtant ils ont eu leur dû, il y aurait même un reliquat.

Une prime... Pensez donc !

Ils en ont déjà eu une en début d'année... Quel manque de reconnaissance, quelle ingratitude ! Comment, elle était due au titre de 2022 ? Tant pis, on l'a versée en 2023, on va la compter sur 2023, ils n'y verront rien ! Certains autres, comme le Crédit Mutuel, ont versé une prime de 3 000 €, les inconscients, les irresponsables ! De plus, l'année 2024 sera encore difficile, on ne peut pas faire n'importe quoi !

Sire, ils sont aux grilles du château, ils réclament du pain ...

... Qu'on leur donne de la brioche ! ■

reconnaissance des salariés ?

MSA / Anita Passannante

Pour une classification juste et équitable

Lors de la dernière réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 22 novembre 2023, FO s'est engagé pour défendre les intérêts des salariés face à la révision cruciale de la classification des employés et cadres au sein de notre entreprise.

Une classification obsolète : des besoins impérieux de révision

Le constat est clair : une classification datant de 1999, dépassée et inadaptée aux réalités actuelles, met en péril la progression de carrière des employés. Les premiers niveaux sont en dessous du SMIC et la progression est bloquée après huit ans : il est grand temps d'agir pour garantir une évolution professionnelle juste et équitable pour tous.

Enveloppe budgétaire : insuffisante pour une refonte pertinente

Si l'annonce d'une enveloppe budgétaire équivalant à 2,3 % de la RMPP (rémunération moyenne des personnels en place) semblait être un premier pas, FO souligne fermement son caractère nettement insuffisant pour une réforme d'envergure. Nos revendications sont claires : une sortie pérenne du SMIC pour les deux premiers niveaux, la reconnaissance des nouveaux métiers et une progression de carrière continue pour tous.

Les priorités de FO : équité et évolution professionnelle

FO s'engage pour une classification équitable, refusant toute individualisation des rémunérations. Notre priorité est de garantir une réforme structurelle qui réponde aux besoins des salariés à long terme, évitant ainsi les blocages actuels et offrant des perspectives d'évolution pour tous.

Vers une révision concertée : calendrier et perspectives

La réunion du 22 novembre a permis de définir un calendrier de commissions techniques et plénières, posant les jalons d'une réforme attendue pour l'automne 2024. Un pas dans la bonne direction, mais la nécessité d'une enveloppe budgétaire adéquate demeure une priorité pour une réforme pérenne. FO reste déterminé à défendre les intérêts des salariés pour une classification juste et équitable. Les enjeux sont clairs : une réforme pertinente pour assurer une évolution professionnelle harmonieuse pour tous, sans compromis sur l'équité salariale ■

La voix de FO continuera de se faire entendre, défendant sans relâche les droits des travailleurs pour une entreprise juste et équitable pour tous.

Groupama / Frédéric Le Griel

Groupama Immobilier : fini le télétravail

Groupama Immobilier rappelle ses salariés au bureau tous les jours. Un retour en 100 % présentiel qui concerne ses 130 salariés. Source d'inquiétude, selon le résultat « de ce test », ce retour au bureau pourrait s'élargir à l'ensemble des entreprises du groupe Groupama...

Depuis le 14 novembre, les salariés de Groupama Immobilier reviennent travailler tous les jours au bureau, à La Défense. Après avoir instauré deux jours de télétravail par semaine, cette filiale immobilière de l'assureur mutualiste vert teste pour trois mois un retour au monde d'avant la crise de la Covid.

Comptes et mécomptes

Le directeur général justifie cette décision en soulignant que « pour les 30 salariés qui ont rejoint l'entreprise depuis 2020 et

qui n'ont jamais connu le présentiel à plein temps, cela va être l'expérimentation de ce qu'ont connu les collègues par le passé... ». Pass sûr que les salariés concernés y trouvent réellement leur compte au vu des problématiques de transport et de déplacement dans la Région Parisienne. Une perte de qualité de vie qui pourrait être très importante pour ceux-ci. En effet, si le retour en présentiel peut être bénéfique pour renforcer les liens entre collègues et améliorer la communication interne, il est cependant important de ne pas jeter par la fenêtre un modèle

d'organisation du travail qui peut avoir des avantages tant pour l'entreprise que pour ses salariés. En outre, dans une période où les entreprises doivent faire face à un fort *turnover*, le télétravail permet de fidéliser de nombreux salariés ■

En fin de compte, pour nous, c'est l'équilibre entre le travail à distance et le travail en présentiel qu'il convient de questionner au profit de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés. Sujet qui est et reste une priorité pour notre syndicat.

Demain, on y va tous ensemble. C'est pour ça qu'il vaut mieux être solidaires et performants.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Nous exerçons notre métier en conjuguant solidarité et performance. Car pour nous, la solidarité est un véritable levier de sécurité et de performance sur le long terme au bénéfice de nos assurés.

Nous consacrons plus de 100 millions d'euros par an pour aider les personnes fragilisées au-delà des garanties souscrites dans leur contrat, et pour soutenir des initiatives dans le domaine de l'habitat, de la prévention, de l'aide aux aidants et du retour à l'emploi des publics précaires.

Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut agir avec la préoccupation de l'intérêt collectif.

www.ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite

Avis de tempête après le bal

En 2021-2022, les armateurs du transport de conteneurs ont engrangé 160 Mds de dollars de bénéfices. Mais en 2023, un revers majeur frappe l'industrie, mettant fin à ces années record. Fini ces années fastes qui ont permis d'engranger sans compter.



Eric Caplain
Secrétaire de Section
Tél. : 06 16 19 88 64
pscnavigation@fecfo.fr

Avec leur trésor de guerre amassé durant ces deux années post-Covid, certains armateurs se sont diversifiés dans la logistique, l'E-commerce, le rail, l'aérien ou les terminaux et les médias, tels que Maersk, MSC... et CMA CGM, qui a racheté GEFCO, Ingram, *La Provence* et *La Tribune*, et est en passe de finaliser l'acquisition de Bolloré Logistis pour 5 milliards d'euros. Mais la vie première des armateurs est l'occupation de l'espace maritime et des capacités de transport, si bien que la frénésie des commandes de navires neufs se poursuit. CMA CGM a ainsi passé une commande de 36 navires au cours des 9 derniers mois (1 milliard de dollars), sur 187 navires pour l'ensemble des armateurs mondiaux. Si la démesure des investissements navals peut se comprendre dans un marché porteur permettant de dégager du cash-flow... au creux de la vague c'est l'inverse, avec une chute ver-



Lors du naufrage du Titanic, l'orchestre jouait encore...

tigineuse des taux de fret dû à un afflux de capacité et à la récession économique.

Coup de tabac sur les emplois ?

En 2023, la retombée sur terre est très brutale pour l'ensemble des armateurs de conteneurs, avec une fonte des résultats. En moyenne, les résultats sur le troisième trimestre sont en baisse de 80 %. Il faut passer la tempête prévue en 2024 et espérer un rebond en 2025. Certains affichent publiquement une forte réduction de l'emploi à l'échelle mondiale dès à présent, tel Maersk. D'autres opèrent des gels d'embauche, ne renouvellent pas les CDD, font pression pour des départs sans remplacement, tel un armateur mondial français ; ceci au nom d'une logique de réduction des coûts, jusqu'à remettre en cause le télétravail. Tous les artifices sont bons pour attaquer l'emploi et la masse salariale.

Les résultats sur le troisième trimestre sont en baisse de 80% en moyenne.

Tous les acteurs savaient que le retournement allait se produire, que les milliards amassés pouvaient permettre de passer la tempête. Mais ils s'attaquent à l'emploi alors que la récession est mondiale. Demain, un nouveau monde va surgir avec l'introduction de l'intelligence artificielle. Quels seront les impacts sur l'emploi ? ■

Le danger sur le maintien de l'emploi existe déjà. Nous nous devons d'être vigilants et réactifs pour protéger les salariés.

Brèves des compagnies

Elections Professionnelles CSE DFDS

FO réussit son implantation et gagne sa représentativité

● DFDS est une compagnie danoise leader sur le marché du transport (passagers et fret) sur la transmanche nord, avec des services réguliers

depuis Dunkerque, Calais et Dieppe. L'ensemble de ses navires sur ce secteur sont sous pavillon français. DFDS emploie environ 900 salariés français (navigants et sédentaires).

● Les élections ont eu lieu le 27 novembre. FO obtient 1 siège de titulaire et de suppléant dans le collège

« Employés » ainsi que la représentativité avec 10,98 %. Bravo à Mélanie Declercq et Hélène Hochart ainsi qu'à tous les camarades sédentaires et navigants (FEETS) après cette campagne longue et agressive. **FO a réussi** à se faire une place dans cette campagne. Plus que jamais présents pour défendre l'ensemble des salariés.

Elections Professionnelles CSE Compagnie Océane Lorient

Victoire écrasante de FO chez les Sédentaires

● Les résultats des élections professionnelles de CSE à la compagnie Océane à Lorient viennent de tomber. FO remporte les élections chez les personnels sédentaires avec l'ensemble des sièges titulaires et suppléants, soit les dix sièges sur 10,

avec 90,18 % chez les employés et 100 % chez les cadres. FO devient la première organisation représentative sur l'ensemble des collèges personnels sédentaires et navigants avec 54,98%. La FEC et la Section Fédérale se félicitent de ce succès et apportent tout leur soutien et félicitations aux camarades qui se sont investis dans cette campagne avec le concours de l'UD FO 56.

CONTRATS DE CONSOMMATION SOUSCRITS EN LIGNE

Résiliation en 3 clics

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

En application de la loi du 16 août 2022 portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, le consommateur peut désormais résilier en ligne le contrat qu'il a conclu avec un professionnel.



les lignes concernées par cette résiliation.

2. Après avoir terminé cette première étape, le consommateur accède à une page récapitulative de sa résiliation. Celle-ci lui permet de vérifier et, le cas échéant, de modifier les informations fournies.

3. Enfin, le consommateur notifie la résiliation du contrat en cliquant sur la fonctionnalité lisible nommée « notification de la

résiliation ». Une autre formule dénuée d'ambiguïté peut également être utilisée. Cette fonctionnalité doit être directement accessible depuis la page récapitulative de la résiliation.

Tout manquement sera sanctionné

À la réception de cette notification, le professionnel confirme ensuite la réception de cette notification au consommateur et doit l'informer, dans des délais raisonnables, de la date à laquelle le contrat prend fin et des effets de la résiliation.

Tout manquement par le professionnel à ses obligations sera sanctionné d'une amende administrative d'un montant de 15 000 € maximum pour une personne physique et de 75 000 € maximum pour une personne morale ■

Cette disposition s'applique aux contrats pouvant être conclus par voie électronique. Elle concerne aussi bien les contrats à venir que les contrats en cours et inclut les contrats conclus avec :

- les fournisseurs d'électricité ou de gaz,
- les opérateurs téléphoniques ou d'internet,
- les compagnies de transport,
- les salles de sport,
- les sites de rencontres,
- les éditeurs de journaux et médias en ligne.

Comment procéder ?

1. Le consommateur désireux de résilier son contrat doit aller sur le site officiel du professionnel concerné et cliquer sur le lien « résilier votre contrat ». Celle-ci doit être lisible et facilement accessible. Toute autre formule utilisée doit être dénuée d'ambiguïté. Afin d'identifier

le contrat à résilier, des informations sont à transmettre ou à confirmer : le nom et prénom du consommateur ; ou si le contrat a été conclu avec une personne morale, sa raison ou dénomination sociale ; l'adresse électronique ou à défaut l'adresse postale du consommateur (permet au professionnel de confirmer la réception de la notification de la résiliation) ; les références utilisées pour identifier le titulaire et le contrat concerné (numéro de client ou de contrat) ; la date de résiliation souhaitée, sous réserve des dispositions légales ou contractuelles en vigueur ; lorsque le contrat porte sur un service de communications électroniques, la ligne ou

Attention ! Résiliation ne veut pas dire gratuité ni absence de conditions. Le professionnel doit indiquer au consommateur, de manière lisible et compréhensible, les informations portant sur les conditions de la résiliation (délai de préavis, indemnité de rupture, conséquences de la résiliation). L'accès à la fonctionnalité de résiliation ne doit pas être soumis à la création par le consommateur d'un espace personnel.

RAPPORTS DE TRAVAIL

La dignité humaine

La Déclaration

de Philadelphie, adoptée par la Conférence de l'OIT le 10 mai 1944, affirme que « le travail n'est pas une marchandise ». Elle impose la dignité de l'Homme au travail.



Gérard Verger
Analyste juridique

On retrouve l'approche humaniste et cela fait écho à d'innombrables luttes dans les entreprises, travailleurs interchangeables, ouvriers spécialisés (OS) revendiquant précisément la reconnaissance de leur dignité à travers des exigences d'évolution de carrière, de qualification, de formation. La même déclaration poursuit : « Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales », définissant ainsi un « objectif fondamental » pour les programmes et mesures pris aux plans national et international.

Travail décent et dignité au travail

La dignité de l'Homme au travail fut également au cœur de la philosophie de Marx lorsqu'il dénonça « la réduction des rapports interhumains nés du travail à des rapports entre des choses ». « Les libertés économiques garanties par le Traité peuvent-elles justifier en certaines occasions de traiter les hommes comme des chiens, voire de recourir à des traitements dégradants ? » Bien au-delà de la lutte contre les harcèlements, et à côté des conditions de travail, la dignité du salarié est inscrite dans la structure du



contrat de travail. La réflexion et l'action de l'OIT sur le « travail décent » méritent d'être situées dans ce contexte.

Une construction dans le droit du travail

Les textes comme la jurisprudence ont pourtant peu fait appel expressément au principe de la dignité. Dans le droit de la fonction publique, la loi du 13 juillet 1983 avait introduit l'obligation de dignité dans la déontologie du fonctionnaire. S'agissant du Code du travail, il faut attendre la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, sanctionnant le harcèlement moral au travail et élargissant le champ d'application du harcèlement sexuel, pour voir apparaître le mot dignité (sans définition) dans les rapports de travail, et l'idée d'une protection générale du salarié par le respect de sa dignité est plus récente encore.

Le harcèlement, atteinte à la dignité

L'article L.1152-1 du Code du travail est bien connu : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » Et depuis la loi du 6 août 2012, l'article

L. 1153-1 est relatif au harcèlement sexuel. S'ajoutent à ces textes ceux du Code pénal. L'arrêt du 10 novembre 2009 reconnaissant le harcèlement dit « managérial », découlant de méthodes de gestion du personnel brutales ou vexatoires, avait fait apparaître la dignité du salarié comme posant une limite à l'exercice du pouvoir de direction, avec une dimension collective, celle de l'organisation du travail.

Le harcèlement moral, atteinte aux droits et à la dignité du salarié

Dans son arrêt du 10 novembre 2009 (n° 07-45.321), la chambre sociale précise la définition et la preuve du harcèlement moral dans l'entreprise, en sanctionnant des faits de « harcèlement managérial ». En l'espèce, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour préjudice moral résultant de la détérioration des conditions de travail à l'origine directe de son inaptitude.

La chambre sociale a rejeté le pourvoi de l'employeur. Elle indique que « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique si elles se >>>>

**Liberté d'expression
des salariés**

L'affaire

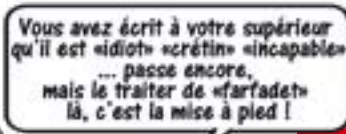
Un salarié avait adressé à son responsable hiérarchique un courriel par lequel il lui reprochait de « faire preuve d'une agitation inappropriée », d'avoir eu « une gestion douteuse des entretiens annuels », « une organisation délétère », « des conduites abusives au sein du service ». L'employeur, considérant que les propos et le ton du courriel étaient exagérés, dénigrants et déplacés vis-à-vis de l'encadrement, avait sanctionné le salarié d'un avertissement. Le salarié conteste et en demande l'annulation. Pour la Cour d'appel, l'avertissement est justifié, les juges retenant que le salarié ne contestait pas avoir tenu les propos qui lui étaient reprochés et que lesdits propos apparaissaient excessifs.

La Cour de cassation censure l'analyse des juges du fond

Elle rappelle, en vertu des dispositions de l'article L. 1121-1 du Code du travail que, sauf abus

résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. En l'espèce, la Haute juridiction considère que l'abus dans la liberté d'expression du salarié n'était pas caractérisé dans la mesure où le courriel litigieux avait été adressé uniquement à un supérieur hiérarchique pour dénoncer ses conditions de travail et rédigé en des termes qui n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs.

Cass. soc., 8 novembre 2023, n° 21-25.990



Rupture conventionnelle non homologuée

La remise des documents de fin de contrat peut acter la rupture du contrat de travail

L'affaire

Un employeur et un salarié avaient conclu une convention de rupture conventionnelle le 26 janvier 2016. Sa prise d'effet était fixée au 3 mars 2016. Mais ladite convention n'a jamais été transmise à l'inspection du travail pour homologation. Le 3 mars 2016, l'employeur remet tout de même au salarié ses documents de fin de contrat. Ce dernier saisit le juge prud'homal.

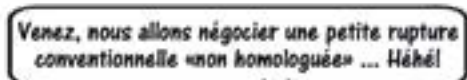
Estimant que sa relation de travail avait perduré jusqu'au 30 septembre 2016, il sollicite

un rappel de salaire pour une période allant du 4 mars 2016 au 30 septembre 2016. Il obtient gain de cause devant la Cour d'appel. Du fait que la convention de rupture n'avait pas été homologuée, les juges du fond ont considéré que la relation de travail avait pu se poursuivre au-delà du 3 mars 2016. L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

Que dit la Cour de cassation ?

Elle accueille favorablement les arguments de l'employeur, casse la décision d'appel. L'affaire est renvoyée. Les juges du fond devront déterminer si l'employeur avait bel et bien délivré les documents de fin de contrat au salarié le 3 mars 2016 et si, en conséquence, la rupture était intervenue à cette date.

Cass. soc., 15 novembre 2023, n° 22-17.048



absence de dialogue caractérisé par une communication par l'intermédiaire d'un

ment mis à l'écart. Cette situation ayant manifestement entraîné la détérioration de son état de santé, les juges du fond avaient, à bon droit, prononcé la nullité du licenciement pour inaptitude.

Pour conclure, l'atteinte à la dignité est rarement invoquée par les victimes, qui se réfèrent plutôt aux autres conséquences des conditions de travail, ce qui pour la doctrine correspond à des choix sur le terrain de la preuve. Les atteintes à la dignité dont on trouve des exemples retenus correspondent à des propos blessants, des manœuvres d'isolement. Le développement du télétravail pose désormais la question du maintien du lien social, rattaché à la « responsabilité sociétale de l'entreprise » par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 ■

LA QUESTION DU MOIS

L'annonce de sa grossesse à l'employeur est-elle obligatoire ?

Rien n'oblige une salariée enceinte à révéler sa grossesse à son employeur. Cependant, elle a tout intérêt à le tenir informé. Pourquoi ? Le fait de taire sa grossesse à l'employeur prive la salariée de la protection contre le licenciement dont bénéficient les femmes enceintes. Ainsi, si elle reçoit une notification de licenciement, la salariée dispose de 15 jours pour informer l'employeur de son état par lettre recommandée avec accusé de réception, et par-là même obtenir l'annulation du licenciement.

►►► manifestent pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Elle estime ainsi que la Cour d'appel, qui a relevé que le directeur « soumettait les salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et des contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne [l'intéressé], par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une

tableau, et ayant entraîné un état très dépressif », a bien caractérisé un harcèlement moral, étant donné que « ces agissements portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé ». Le harcèlement moral peut, en contexte de crise notamment, prendre une forme collective ; celui-ci doit néanmoins et nécessairement prendre une forme individuelle pour pouvoir être sanctionné. Les méthodes de gestion doivent donc se manifester, pour un salarié déterminé, par des agissements constitutifs d'un harcèlement moral. Tel était bien le cas en l'espèce puisque le salarié était particulière-

Un manque de sens délétère

L'HUMEUR DE GÉGÉ...

J'en ai ras-le-bol, je me fais un peu ch... , je ne progresse plus, j'ai besoin de trouver un meilleur taf, il faut que ça change. Voici le genre de pensées qui vous passent par la tête quand, à vos yeux, votre job a perdu tout son sens. Les transformations du travail font naître chez de nombreux salariés des questions sur le sens et l'utilité de leur travail. Quand le sens manque, de nombreux facteurs de risques

psychosociaux peuvent survenir. Travail inutile, conflits éthiques, relations humaines dégradées, avec le risque de tomber en épuisement professionnel. Être reconnu dans son travail est un besoin de l'être humain. Quand les conditions de travail ne le permettent pas, les conséquences pour les salariés peuvent être douloureuses.



LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Le refus de réintégration du salarié protégé emporte condamnation pour violation du statut protecteur

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que lorsque l'employeur ne satisfait pas à son obligation de réintégration d'un salarié protégé, la résiliation judiciaire prononcée à ses torts produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur. **Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-17.919**

Motif économique obligatoire

L'employeur qui ne mentionne pas, dans la lettre de proposition de modification du contrat de travail, le motif économique pour lequel cette modification est envisagée, ne peut pas se



prévaloir, en l'absence de réponse du salarié dans le mois, d'une acceptation de la modification du contrat de travail. **Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-11.369**

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-11.369

Aucun problème de racisme.

Propos blessants à connotations raciste et sexiste

Les propos blessants à connotations raciste et sexiste, tenus par le salarié manager vis-à-vis de ses subordonnés les plus vulnérables de nature à les impressionner et nuire à leur santé, constituent une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise. **Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-19.049**

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-19.049



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

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



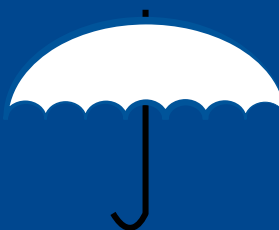
Engagés à vos côtés



Santé



Solidarité



Prévoyance



apogis

APGIS - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social: 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex

apgis.com

Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent, depuis près de 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