

Juillet/Août 2023

Debout

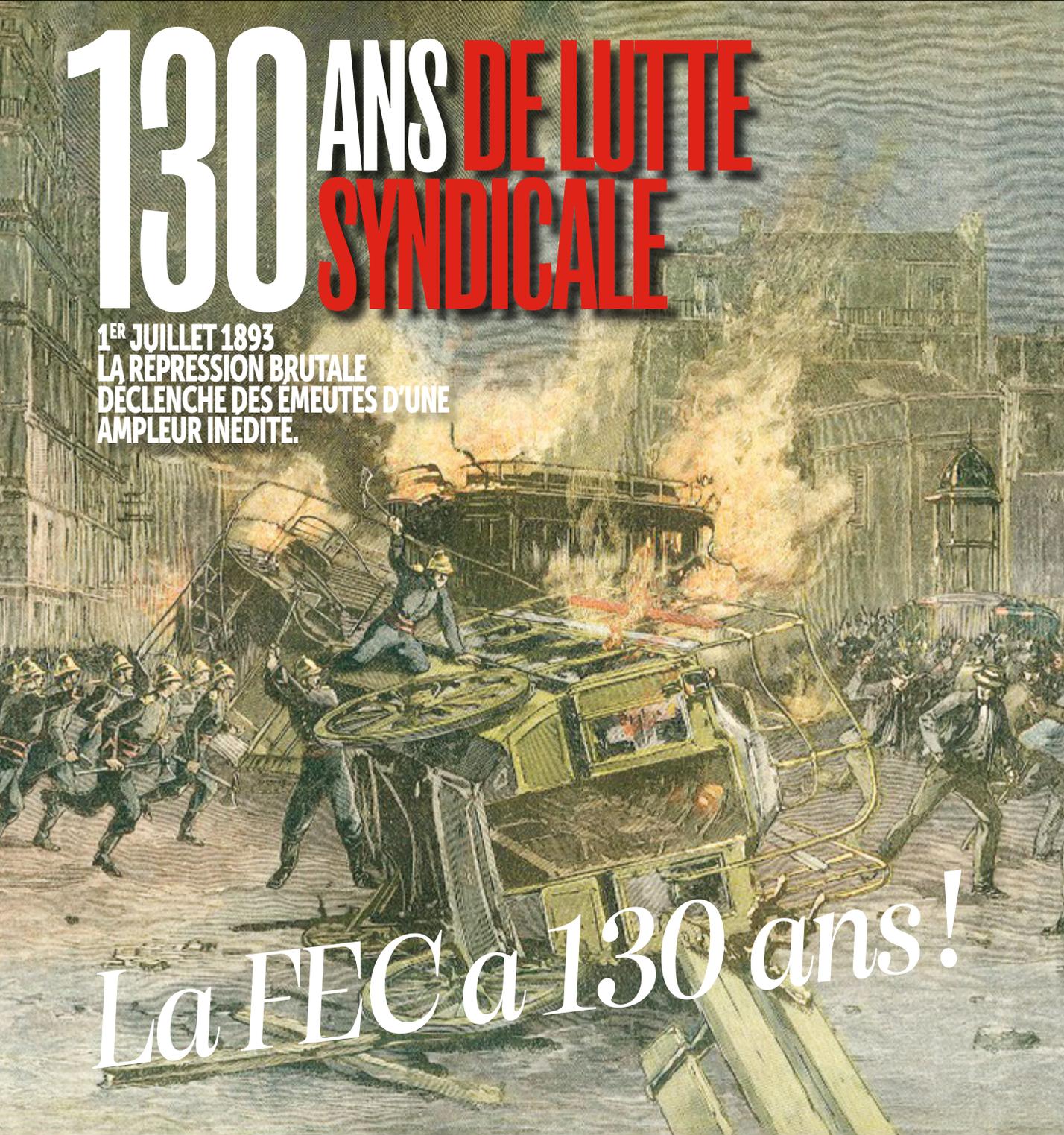


Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°167

130 ANS DE LUTTE SYNDICALE

1^{ER} JUILLET 1893
LA REPRESSION BRUTALE
DECLENCHE DES EMEUTES D'UNE
AMPLEUR INEDITE.



La FEC a 130 ans!

A l'occasion des 130 ans de la FEC-FO, et à l'heure où notre pays sort à peine d'une vague de révolte sans précédent, Sébastien Busiris revient pour Debout sur cette double actualité.



« CEUX QUI VIVENT, CE SO

Debout : *Au moment où la FEC-FO s'apprête à célébrer sa 130^e année d'existence, la France est traversée par une vague de violence urbaine sans précédent. Que vous inspirent ces événements tragiques ?*

Sébastien Busiris : Aujourd'hui malheureusement, nous ne pouvons qu'être tristes et condamner les violences et dégradations de ces derniers jours. Ces événements doivent nous alerter sur les tensions présentes dans le pays. Depuis de nombreux mois, voire quelques années, les réformes des différents gouvernements ont été synonymes pour bon nombre de régressions sociales.

Les attaques contre notre modèle social qui est basé sur la solidarité et l'égalité ont été d'une violence sans précédent. Les événements récents sont, en partie, une réaction à cette violence sociale subie.

Nous condamnons les violences et dégradations mais pour nous elles sont en réponse au mépris et à la surdité de nos dirigeants qui finalement, ces dernières années, n'ont répondu qu'aux seules revendications accompagnées par cette violence, comme pour les gilets jaunes... Cela laisse penser à certains que ceux qui manifestent sans casser ne sont ni entendus ni compris, comme pour les manifestations contre la réforme des retraites où des millions de personnes sont descendues à 14 reprises dans les rues pour se faire entendre... Pour quel résultat pour l'heure... Rien ! Il n'est donc pas surprenant que certains utilisent la violence pour se faire entendre.

Les violences de la semaine passée ont de lourdes conséquences en termes de coûts, les séquelles laissées au sein de notre société seront importantes. Pour notre Organisation syndicale, qui a déjà traversé d'autres crises sociales, ça ramène de nouveau l'idée que nous devons être présents pour trouver des solu-

tions et sortir de cette révolte par la négociation et un meilleur partage des richesses. Cette période de turbulence, jamais vue jusque-là, pourrait déboucher sur une crise sociale et économique majeure.

Dbt : *On a à la fois un déchaînement de violence sociale et un aspect générationnel.*

S.B. : Exactement. Depuis de nombreux mois, nous avons interpellé les gouvernements sur le fait que les inégalités se creusaient. Nous avons également dénoncé le fait que la réponse apportée était soit la stigmatisation de certaines populations, qui abuseraient du système ou ne feraient pas d'efforts pour s'intégrer, soit un volet répressif mis en œuvre systématiquement. Lorsque je parle du volet répressif c'est à la fois le volet policier et les atteintes aux libertés mais surtout le fait que l'on a supprimé bon nombre d'aides qui existaient vis-à-vis de ces populations, comme les droits à l'assurance chômage et la fermeture de services publics. Il y a un écart qui se creuse entre nos gouvernants et la population - et les travailleurs - et une colère qui a atteint son paroxysme. La cocotte-minute était sous pression et elle a explosé. Ce n'est peut-être pas terminé. Le gouvernement a tout intérêt à ouvrir des discussions pour faire le bilan de ce qui a amené cette révolte et dégager les solutions qu'on pourrait y apporter tous.

Dbt : *L'absence du dialogue, la surdité, c'est aussi ce que vous avez constaté à l'occasion de la réforme des retraites ?*

S.B. : Malheureusement oui. On a un dialogue social au sein de notre pays qui s'est délité, quels que soient les sujets, et qui a atteint un point culminant à l'occasion de la réforme des



NT CEUX QUI LUTTENT

VICTOR HUGO

retraites. Sur un projet où massivement les Français se sont mobilisés pour faire entendre leur voix et leur refus d'une réforme imposée par le gouvernement, nous avons assisté à six mois de manifestations sans avoir une oreille attentive à quelque niveau que ce soit de la part du gouvernement. Cette ignorance des revendications et des attentes des Français s'additionne à d'autres négociations qui ont eu lieu par le passé et a provoqué une rancœur de plus en plus importante sur des populations qui, aujourd'hui, ont l'impression de ne pas être vues, ne pas être entendues et en fin de compte, jugées coupables des difficultés économiques dans notre pays. La conjonction de réformes imposées sans être discutées et de stigmatisation de certaines populations ne peut qu'amener les révoltes que l'on connaît.

Dbt : *Des millions de personnes dans les rues contre la réforme des retraites. Cette mobilisation vous a surpris ?*

S.B. : On a été étonné par le degré de mobilisation des Français : six mois de mobilisation, plus de quatorze journées d'action, des millions de salariés dans les rues. Une revitalisation du syndicalisme et de la mobilisation de masse, avec beaucoup de nouveaux visages dans les cortèges, des personnes qui ont poussé la porte des permanences, de nouveaux militants qui sont arrivés, des jeunes qui ont envie de participer à la construction de leur avenir. Le combat pour le retrait de la réforme des retraites pour l'heure n'est pas gagné, mais je dirais que nous avons gagné le combat dans la mobilisation. Jusqu'au mois de juin, les Français étaient encore nombreux dans la rue, nombreux à rejoindre les banderoles des syndicats. Lorsqu'on est capable sur six mois de réunir des millions de Français, c'est un grand signe d'espoir.

Dbt : *Tant de monde dans les rues, c'est aussi parce que les syndicats ont été écartés par le gouvernement ?*

S.B. : Clairement. On a des gouvernements ces dernières années qui ont souhaité amener des réformes sans y associer les organisations syndicales ou les associations sur les sujets sociétaux. On est venu, avec des réformes de laboratoire, imposer de grandes idées ou de grands projets, sans prendre en compte la réalité de terrain, la réalité du monde du travail, la réalité de notre société. Les organisations syndicales auraient pu amener des idées et des propositions pour éviter ces réformes subies et incomprises par les populations ; injustes, inutiles et inadaptées faute de correspondre aux besoins ou aux possibilités du moment. Imposer des réformes qui ne sont ni comprises ni débattues ne peut qu'amener le chaos dans lequel on s'est trouvé la semaine dernière et dans lequel on pourrait se retrouver de nouveau demain tant la réforme des retraites n'est toujours ni digérée ni acceptée par le monde du travail. Il suffirait d'une étincelle, notamment sur le sujet des salaires, pour que la colère explose et que la rue soit de nouveau un théâtre de violences, en réponse à la violence sociale que subissent aujourd'hui les salariés.

Dbt : *Inégalités, absence de dialogue, violence. Comment sort-on de cette spirale ?*

S.B. : Avant tout, c'est revenir sur ce qu'on a su faire par le passé. Je vais faire le lien avec les 130 ans de la Fédération des Employés et Cadres. Dans l'ADN de notre Organisation syndicale, de notre Fédération, nous sommes les héritiers d'une tradition de luttes, de combats et surtout de conquêtes sociales. De tout temps, les acquis dont ont bénéficié les travailleurs ont été revendiqués, négociés, discutés, conquis. Ils n'allaient pas de soi. >>>

“ Imposer des réformes qui ne sont ni comprises ni débattues ne peut qu'amener le chaos. ”

►►► Aujourd'hui, il faut absolument que le gouvernement en place et les prochains reviennent autour de la table, acceptent de négocier avec les partenaires sociaux, notamment sur la répartition des richesses. Acceptent que la société évolue en apportant de nouveaux droits aux salariés et non pas comme aujourd'hui en retirant et en détricotant systématiquement les acquis obtenus depuis l'après-guerre. J'appelle donc le gouvernement à revenir autour de la table, comme ça a été fait dans les grands moments de crise dans notre pays, en 1968 ou même plus récemment en 1995 ou en 2005. Qu'on ne soit plus le pays de la régression sociale et du mépris permanent. On stigmatise le chômeur, on stigmatise le malade, les deux abuseraient du système. Ce n'est pas comme ça que l'on construit une société plus équitable et une société qui avance.

Dbt : *On peut raccommo-der les choses ?*

S.B. : J'ai l'impression qu'aujourd'hui on essaie de mettre en place une société de la jalousie et non du partage. Les soulèvements qui ont lieu dans les « quartiers » sont clairement à l'image de deux sociétés qui vivent côte à côte, une société entre guillemets des nantis - on le voit bien, les millionnaires n'ont jamais été aussi riches et n'ont jamais été aussi nombreux dans notre pays - et à l'opposé, les salariés pauvres et les populations pauvres n'ont également jamais été aussi nombreux. Une société où ceux qui sont exclus ont exprimé leur colère et se sont servis. Deux mondes qui ne se parlent plus, qui ne se comprennent plus et qui en arrivent à s'affronter.

Dbt : *Parmi les principales conquêtes obtenues par l'action syndicale tout au long de ces années, desquelles êtes-vous le plus fier ?*

S.B. : Les militants de la Fédération des employés, à l'origine, et maintenant de la Fédération des Employés et Cadres, ont toujours essayé de créer du droit et des acquis pour les travailleurs qu'ils représentaient. C'est gravé dans notre ADN. Parmi ces avancées, citons la création des conventions collectives. On est là sur l'essentiel : obtenir des droits collectifs pour éviter les inégalités, sécuriser les travailleurs et faire reconnaître leur travail. La création de la Sécurité sociale, un acquis majeur et un exemple pour nombre de pays, et dont la FEC est à l'origine. Les 2 jours de congés consécutifs, revendication portée et obtenue par la FEC, que l'on appelle le week-end aujourd'hui. Ces avancées ont façonné notre société

actuelle mais aucune n'était acquise d'avance. Si aujourd'hui on a l'impression que c'est normal d'avoir 2 jours de week-end, normal d'avoir une convention collective, c'est parce qu'on a eu des militants qui ont revendiqué, qui ont mené des combats et qui ont conquis ces nouveaux droits. À l'image d'une autre bataille que l'on a menée, celle de l'égalité professionnelle homme/femme depuis le début du siècle. Ce combat, nous l'avons conduit dès le départ au niveau de la Fédération des Employés et Cadres car sur nos secteurs, il y avait le commerce ; ces métiers étaient très féminisés. Il a fallu batailler, dès le début du siècle dernier, et ce combat est plus que jamais encore d'actualité.

Dbt : *Une grande histoire ce sont aussi des grands hommes ?*

S.B. : 130 ans, c'est quelque chose. Nous sommes depuis 1893 à l'origine même du syndicalisme tel qu'on le connaît en France aujourd'hui et nous en sommes fiers. Nous avons eu à compter parmi nos militants de grands noms, des personnages qui pour certains ont dépassé même la sphère du syndicalisme. Des combattants, des résistants, des hommes de paix aussi. Certains ont été appelés à de grandes responsabilités à l'après-guerre, certains sont devenus ministres, certains ont joué un grand rôle pour la Confédération Force Ouvrière. Oreste Capocci qui a eu un grand rôle syndical, Georges Buisson qui a contribué à la création de la Sécu. Plus récemment, de grands noms comme Marc Blondel, qui est devenu Secrétaire général de notre Confédération, qui a été l'emblème de notre Organisation syndicale pendant quelques années et Jean-Claude Mailly, qui était issu de la Fédération des Employés et Cadres, ont pu faire notre fierté. Ce sont eux qui ont contribué à la construction et fait évoluer la Fédération dont je suis le responsable aujourd'hui. Chaque jour nos responsables et nos militants sont à l'œuvre pour faire en sorte que cette Fédération continue à être novatrice pour les droits des travailleurs et continue à être une force de proposition importante dans la vie de FO. La Fédération des employés à l'époque, puis des Employés et Cadres a été initiatrice. Elle est à l'origine de la création de FO. Elle a donc de tout temps participé aux travaux de la Confédération et c'est dans cet esprit que nous continuons à travailler aujourd'hui, pour œuvrer au quotidien aux travaux de l'interprofessionnelle, en apportant notre histoire, nos valeurs et notre engagement.

“ On ne maintiendra pas notre modèle républicain si on n’y associe pas les organisations syndicales. ”

Dbt : Parmi les valeurs défendues par la FEC-FO, lesquelles sont à vos yeux les plus importantes aujourd’hui ?

S.B. : Les valeurs d’origine, les valeurs d’égalité, que l’on retrouve à travers l’égalité homme/femme, sont vraiment d’actualité en ce moment, ainsi que les valeurs de paix. Le monde du travail a un rôle à jouer pour la paix, ici et dans le monde. Notre Fédération revendique haut et fort de mettre fin à toutes les guerres que subissent malheureusement les travailleurs et les citoyens. Il y a également les valeurs de partage. Le partage des richesses est plus que jamais nécessaire car on n’a jamais eu autant d’inégalités dans notre pays qu’aujourd’hui. Il est urgent d’imposer un partage beaucoup plus réaliste et beaucoup plus réel dans notre pays, il y va de son avenir. Et enfin, notre liberté de parole, même si parfois, c’est conflictuel. La démocratie sociale se nourrit du débat d’idées différentes...

Dbt : Justement, parlons de l’avenir. Quels sont les principaux enjeux pour le syndicalisme dans les prochaines années ?

S.B. : L’enjeu, c’est l’évolution du monde du travail, ou plutôt la révolution que nous connaissons depuis le covid. Une révolution sans précédent en termes de vitesse de changements. Le covid a eu un effet accélérateur de certaines innovations technologiques et de certaines organisations. L’enjeu majeur pour notre Fédération et pour les syndicats aujourd’hui, est d’aider les salariés à faire que cette évolution si rapide ne se fasse pas à leur détriment : en encadrant des sujets comme le télétravail ou le temps de travail, qui sont en train de faire voler en éclats les repères et les équilibres. On a tout une organisation du travail à rediscuter et à préserver pour que le salarié ne soit pas corvéable à merci, même si on comprend les enjeux de souplesse en termes d’organisation du travail, et que le salarié lui-même peut être demandeur dans certains cas. Mais aujourd’hui, on a l’impression qu’on enlève toutes les balises qui régissaient le monde du travail, sans avoir discuté ou sans avoir négocié. Le

monde du travail a évolué beaucoup plus vite que les règles qui le régissent, il faut absolument que l’on établisse de nouvelles règles prenant en compte ces nouvelles technologies, ces nouveaux modes d’organisation et ces nouveaux métiers qui se font jour et qui vont encore se faire jour dans les années à venir.

Dbt : En conclusion, que peut-on souhaiter à la FEC-FO, et au-delà au syndicalisme français pour les années à venir ?

S.B. : Une longue vie bien sûr, même si 130 ans c’est encore jeune. Mais surtout d’être reconnu pour le travail fourni au sein de la société. Que les gouvernements prennent conscience du rôle majeur que jouent les organisations syndicales dans la cohésion sociale de notre pays. On ne maintiendra pas notre modèle républicain si on n’y associe pas les organisations syndicales. Si on est incapable de dialoguer avec les organisations syndicales, il sera difficile de maintenir une cohésion sociale. Donc, ce que l’on peut souhaiter pour la Fédération des Employés et Cadres, c’est de garder une place pleine et entière dans la construction du progrès social de notre pays, comme ça a été le cas depuis l’après-guerre et depuis la création des syndicats. Que l’on puisse jouer notre rôle, que l’on puisse faire le travail que l’on aime de représentation des salariés et de construction de l’avenir.

Nous faisons partie de ceux qui ont construit le modèle social dans lequel nous vivons. Sans les syndicats, il n’y aurait pas de congés payés. Sans les syndicats, il n’y aurait pas de Sécurité sociale. Sans les syndicats, il n’y aurait pas eu d’assurance chômage ou les 35 heures, et encore moins de semaine de 5 jours.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Le combat continue et à mon avis il en vaut la peine.

Sommaire

Histoire Syndicale	7	Crédit	31
Assurances	14	Services	32
Organismes Agricoles	19	Afoc	35
Organisme Sociaux	22	Juridique	36
Casinos & Clubs de Jeux	24	Focus	39
Commerce & Vrp	29		

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).



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

130 ANS DE LUTTE SYNDICALE

LA FEC a 130 ans !

C'est une grande année de célébration pour Force Ouvrière : la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière fête son 75^e anniversaire et la Fédération des Employés et Cadres souffle, elle, ses 130 bougies.

Pour affronter l'avenir et répondre le mieux possible aux enjeux sociaux de demain, il nous semble évident que chaque militant doit connaître le passé de l'organisation dans laquelle il milite. Aussi, avons-nous décidé de faire de ces 130 ans un évènement particulier qui rappelle à tous les lecteurs ce qu'ont été les actions et revendications de notre Fédération pendant toutes ces années et l'impact, si important, qu'elle aura eu sur l'histoire sociale de notre pays. J'ai dû pour cela me plonger dans nos archives, lire ou relire des livres sur le sujet et consulter des sites internet pour résumer le plus fidèlement possible son, notre histoire. Je me suis pris au jeu en passant une partie de mes nuits à rechercher des informations, allant d'une revendication à une grève, rebondissant d'une anecdote à un acte de bravoure : la semaine anglaise, la résistance, la Sécu, les caisses de retraites complémentaires, la création de la CGT-FO, nos grands noms. Que notre histoire est complexe, riche d'aventures humaines et de combats menés.



*Nous feuilletonnerons ensemble
cette histoire dans les prochains numéros de Debout,
en commençant par celui-ci.*

Bon 130 ans à tous !

*Serge Feuga
Trésorier de la FEC-FO*

1893/1947 La Fédération des Employés et Cadres FO, héritière de la Fédération nationale des employées, officiellement créée le 15 juillet 1893, est riche de plus de 130 ans d'histoire. Tout au long de son parcours, portées par des valeurs humanistes, elle a été un instrument de revendications et de conquêtes sociales majeures : citons le repos hebdomadaire, l'instauration de la Sécurité sociale...

Histoire de la Fec, première période

1869 Création de la Chambre syndicale des Employés de Commerces

La chambre Syndicale est créée le 23 mai 1869. Les premières revendications des employé(es) de commerce, essentiellement des Grands magasins parisiens, sont la fermeture des magasins le dimanche et la fermeture «de bonne heure». 6 000 salarié(es) du commerce y adhèrent, avec des appels à la grève dès le 25 mai 1869 et une revendication : « réduction du temps de travail à 12 heures par jour et le repos absolu du dimanche ! ».

Pendant la guerre de 1870 et la Commune de Paris (mars à mai 1871), la chambre syndicale eut du mal à exister (son Président Prosper

Douvet, s'étant engagé dans les combats de la Commune, sera condamné pour insurrection). En mai 1872, elle reprend son activité avec comme autre revendication « faire bénéficier les employés du Conseil de prud'hommes ». Les litiges entre employés et employeurs étaient jugés par le Tribunal de Commerce, ce qui faisait dire aux employés, à juste titre, qu'ils étaient « jugés par les patrons ».

1893 Création de la Fédération Nationale des Employés (FNE)

Ces revendications, diminution du temps de travail, repos dominical et extension de la juridiction prud'homale aux employés, se retrouvent au centre des débats lors de la création de la Fédération Nationale des Employés au 10, rue de Lancry à Paris 10^{ème}, le 15 juillet 1893. Elles seront reprises dans toutes les actions de la FNE. Le Sénat accordera finalement le droit à la protection prud'homale pour les employés le 4 avril 1907.



6^{ème} Congrès FNE Paris 1900

1895 Fondation de la CGT

La Confédération Générale du Travail (CGT) est fondée à l'issue du Congrès de Limoges organisé du 23 au 28 septembre 1895. La Fédération Nationale des Employés, y est représentée par Victor Dalle qui revendique « une retraite pour tous les ouvriers ».

1904 La Fédération Nationale des syndi- cats d'Employés

Une des caractéristiques des représentants des syndicats d'employés est

la constance dans leurs revendications et dans leurs luttes. On retrouvera toujours la Fédération, devenue en août 1904 la FNSE, à la pointe des combats pour le respect des droits de tous les salarié(es) et pour la solidarité avec les travailleurs de tous les pays. Elle sera très impliquée pour la réduction du temps de travail, l'augmentation des salaires, le repos hebdomadaire, et moteur sur la protection des salarié(es) (Sécurité sociale, caisses de Retraite complémentaire, Assurance chômage).

1946, Fédération des Employés et Cadres

La Fédération Nationale des Employés de 1893, devenue Fédération Nationale des Syndicats d'Employés, devient Fédération des Employés et Cadres en 1946. La FEC adhère à FO, créé en 1948 lors de la 3^{ème} scission de la CGT. Ses militants ont toujours été foncièrement attachés aux valeurs d'indépendance, de laïcité, de liberté d'expression et d'action (ce qui parfois provoque des débats houleux), d'égalité de traitement et d'humanité.

Naissance de la CGT-FO

A la libération, la CGT connaît un regain d'adhésion (six millions de militants en 1947) provenant majoritairement du Parti Communiste Français, considéré alors comme le parti de la Résistance. Au sein de la CGT, deux courants s'affrontent : les communistes et les « confédérés », défenseurs de la Charte d'Amiens et attachés à l'indépendance syndicale vis-à-vis des partis politiques. Mis en

minorité dans les instances de la CGT par la tendance communiste, les « confédérés » emmenés notamment par Robert Bothereau quittent la CGT le 19 décembre 1947, et, sous la présidence de Léon Jouhaux (Secrétaire général de la CGT depuis 1909 !), créent les 12 et 13 avril 1948 la CGT Force Ouvrière, en référence au journal « Force Ouvrière » qui avait succédé au journal « Résistance ouvrière » fondé

cinq ans plus tôt dans la clandestinité. La FEC, qui s'appelait encore FNSE, décide à plus de 70% de ses représentants (31 voix contre 13), d'adhérer à FO. Cette troisième scission de la CGT depuis sa création en 1895 entraînera le départ de 1 à 1,5 million d'adhérents. La CFTC, créée en 1919 et s'inspirant de la doctrine chrétienne, donnera, quant à elle, naissance à la CFDT en novembre 1964 ■

LA PAIX, LA GUERRE En ces temps troubles où la guerre fait rage aux portes de l'Union Européenne et où les partis d'extrême droite récoltent de plus en plus de voix aux élections partout en Europe, il nous a semblé important de proposer un rappel des actions menées par les militants pendant les deux conflits mondiaux du XX^e siècle.

L'action des employés pendant la 1^{ère} Guerre mondiale

Avec une majorité de militants appelés sous les drapeaux, la guerre met la Fédération à l'arrêt. Les Chambres syndicales et les syndicats reprennent l'action pour revendiquer des hausses de salaires car la guerre fut l'occasion, pour bien des patrons, de pratiquer des baisses de salaires souvent de 50 %. En 1916, Millerat, Secrétaire du syndicat des tailleurs pour dames alerte l'opinion par un article dans l'Humanité sous le titre « Plus de salaire de guerre ! ». Il explique que, « le patronat, profitant de la féminisation de la profession (désormais 1/3 du personnel est féminin) a baissé les salaires... ». Il dénonce également les patrons des grands magasins qui ont profité de la guerre pour baisser les salaires de 75 %.

À la suite de grèves, il annoncera le 8 octobre, lors d'une réunion avec 500 personnes, que la section a obtenu presque satisfaction au plan salarial. Dans la même réunion, Dret, conseiller prud'homal fait cette déclaration : « dans tous les pays, quels qu'ils soient, ennemis ou alliés, partout les capitalistes ont réalisé « l'Union sacrée »... et la lutte contre les prolétaires.

Semaine anglaise

Le 11 mai 1917, les couturières de la maison Jenny apprennent qu'elles seront mises au chômage technique le samedi après-midi parce que la guerre fait chuter les carnets de commandes. Outre-manche, leurs homologues ont pourtant reçu la paie du samedi après-midi non travaillé. Les couturières

de Jenny lancent alors un mouvement de grève, nommé « grève des midinettes » en revendiquant « la semaine anglaise » et une indemnité de vie chère. Le mouve-

ment fera tache d'huile dans tous les Grands magasins. Le 12 juin, ces cohortes de jeunes femmes en grève poussent le Sénat à adopter la loi sur la « semaine anglaise » ■



La réponse de la FNSE aux années « fascistes »

Le 12 février 1934, suite aux émeutes des groupes d'extrême droite, la CGT appelle à un mouvement de Grève générale car « les libertés sont en péril et la classe ouvrière ne permettra pas que s'établisse en France le régime Hitlérien ». A noter que la justice choisit de ne pas sanctionner les émeutiers d'extrême droite du 6 février mais condamnera six membres de la FNSE de 10 à 15 jours de prison.

Soutien aux camarades espagnols

Grand défenseur des libertés, Capocci écrit dans le journal L'ECHO des Employés d'été 1936 : « Nos camarades espagnols luttent désespérément pour leur liberté... Camarades employés, vous qui venez d'obtenir d'importantes améliorations dans vos conditions de travail, faites le geste qui s'impose : versez vos souscriptions sans retard pour venir en aide

à ceux qui versent leur sang pour la Liberté et pour la Civilisation ».

Le 4 juillet 1939, Pineau s'en prend au patronat et à son « Comité des forges qui livre du minerai de fer à l'Allemagne pour en faire des canons, qui livre les plans de nos avions au Japon, qui accepte à la banque des règlements internationaux, la livraison de l'or tchèque à l'Allemagne.

Pétain dissout les organisations

Le 6 août 1940, le gouvernement de Vichy institue les Comités d'Organisation et dissout les groupements généraux rassemblant à l'échelle nationale les organisations patronales et ouvrières (syndicats). Les militants et responsables de la FNSE, conformément à leurs valeurs, choisiront quasiment tous de continuer l'action dans la clandestinité, et pour ►►►



Illustration publiée dans L' ECHO DES EMPLOYÉS janvier/février 1935

»»» certains d'entre eux, s'impliqueront dans les réseaux de la Résistance tout en continuant leur militantisme syndical (notamment à travers la Caisse d'assurance sociale « Le Travail » et le Comité d'Etudes Economiques et Syndicales).

Le Manifeste des douze

A l'initiative de Pineau, en réaction à la Charte du Travail de Belin (Ministre du Travail de Pétain, ex secrétaire de la CGT), Le CEES publiera le Manifeste du syndicalisme contre Vichy, plus connu sous le nom du « Manifeste des Douze », avec Capocci, Gazier et six autres militants CGT (Lacoste, Chevalme, Jaccoud, Neumeyer, Saillant et Vandeputte, ainsi que trois militants CFTC, Zirnheld, Tessier et Boudaloux. Ce texte voulait rassembler toutes les forces vives du syndicalisme autour d'un seul mouvement pour lutter contre Vichy et l'occupant nazi. A sa lecture, on découvre combien ce manifeste fait encore écho à l'actualité et combien ses prin-

cipes devraient continuer à nous guider...

Résistance ouvrière

Le 24 novembre 1944, le journal Résistance Ouvrière, qui deviendra Force Ouvrière le 20 décembre 1945, publie son premier numéro et précise « la Résistance Ouvrière a prouvé aux travailleurs fran-

le Manifeste des Douze

Le syndicalisme français doit s'inspirer de six principes essentiels :

- il doit être anticapitaliste et d'une manière générale, opposé à toutes les formes de l'oppression des travailleurs ;
- il doit accepter la subordination de l'intérêt particulier à l'intérêt général ;
- il doit prendre dans l'Etat toute sa place et seulement sa place ;
 - il doit affirmer le respect de la personne humaine, en dehors de toute considération de race, de religion ou d'opinion ;
 - il doit être libre, tant dans l'exercice de son activité collective que dans l'exercice de la liberté individuelle de chacun de ses membres ;
- il doit rechercher la collaboration internationale des travailleurs et des peuples.

Le texte complet est consultable sur internet (https://fr.wikisource.org/wiki/Manifeste_des_Douze).

çais qu'en dehors d'une poignée de traîtres, les militants de toute tendance étaient dressés contre l'envahisseur et contre ses mercenaires ».

La CGT se réunifie le 27 mars 1945, mais malgré l'engagement des militants, malgré le travail remarquable du Conseil National de la Résistance, Capocci écrit le 21 avril

1945 dans le journal Le Peuple : « Aucune des promesses faites pendant la clandestinité n'a été tenue et on n'en voit l'ébauche sérieuse de réalisation. La volonté gouvernementale est guidée par la vieille doctrine économique et financière ». La guerre est terminée le 8 mai 1945, mais la lutte syndicale continue... ■

AUX AVANTS POSTES DE LA RÉSISTANCE Durant la Seconde Guerre mondiale, de nombreux militants de la FEC se sont activement engagés dans la Résistance. 24 d'entre eux, dont deux femmes, sont morts en déportation ou tués par les nazis. Quelques portraits des plus célèbres d'entre eux, qui n'enlèvent rien à l'action remarquable de tous les autres.

Des syndicalistes résistent à l'occupant.



René BOULANGER

Employé de banque, secrétaire du Syndicat des Employés de la Banque et de la Bourse, Secrétaire de la Section des Banques à la FNSE, il devient Secrétaire adjoint de la FNSE clandestine. Co-organisateur de la CGT clandestine pendant l'occupation, membre du réseau Libération Nord, il propose à Capocci de le remplacer pour une mission sur Roanne, arguant du fait qu'il est moins connu et moins reconnaissable physiquement. Il sera arrêté en possession de fausses cartes d'alimentation puis transféré à la prison de Nantes où il sera torturé pendant trois jours par la Gestapo. Il mourra sans avoir parlé. Il est déclaré « mort pour la France » le 23 avril 1945. Une rue porte son nom dans le 10^e arrondissement de Paris.



Alfred LEMAIRE

Secrétaire adjoint de la Chambre syndicale des Employés de la région parisienne puis Directeur de la Caisse d'Assurance Sociale « Le travail » en 1935, il est Trésorier Adjoint de la FNSE. Il participe aux réseaux de résistance. Sous sa responsabilité, la

Caisse « Le Travail » devint une véritable usine à fabriquer des faux papiers et tire des journaux clandestins comme « Libération » et « Résistance Ouvrière ». Il est dénoncé par un ancien militant CGT, René Mesnard. Arrêté le 6 mai 1944 par la Gestapo, il est déporté à Buchenwald. Il s'engage dans la Résistance à l'intérieur du camp, où il décédera.



Suzanne BUISSON

Femme politique (SFIO) et syndicaliste à la FNSE où elle fut archiviste, grande défenseuse du droit des femmes et de leur indépendance. En 1940, elle quitte Paris avec son époux et rejoint le mouvement de Résistance Libération-Sud. En 1943, elle devient agent de liaison entre la zone occupée et la zone libre pour le compte du Parti socialiste clandestin ainsi que des relations avec le Parti communiste français. Arrêtée le 1^{er} avril 1944 à Lyon, elle ne livre aucun secret lors de ses interrogatoires. Juive et résistante, elle est déportée le 30 juin 1944 à Auschwitz d'où elle ne reviendra jamais. Un square porte son nom à Montmartre dans le 18^e arrondissement de Paris.



Christian PINEAU

De 1936 à 1939, il est Secrétaire de la Section des Employés de Banque à la FNSE, puis permanent et Secrétaire du Conseil économique de la CGT de 1938 à 1939.

Après la dissolution des organisations syndicales par le régime de Vichy, il est l'un des auteurs du « Manifeste du syndicalisme français », plus connu sous le nom de « Manifeste des douze ». Résistant, il fonde en octobre 1940 le mouvement Libération Nord » avec Jean Cavaillès et Charles Laurent. À partir de décembre, il diffuse un bulletin clandestin, Libération. En 1942, il rencontre le Général de Gaulle à Londres et rallie la France libre. Il est à l'origine de la Déclaration du Général aux mouvements de Résistance, publiée le 3 juin 1942 par le journal clandestin Libération.

Revenu à Londres le 15 janvier 1943, il plaide pour une unification des mouvements de Résistance et des partis politiques, ce qui sera réalisé dans le Conseil National de la Résistance. Arrêté par la Gestapo le 3 mai 1943, déporté au camp de Buchenwald, il continuera la résistance.

À la libération, il est appelé par de Gaulle en mai 1945 comme ministre du Ravitaillement dans

le gouvernement provisoire puis assumera plusieurs Ministères dont celui des Transports (création d'Air France). On lui doit la nationalisation des banques en décembre 1945.



Georges BUISSON

Militant socialiste et syndicaliste, il est élu Secrétaire général de la Fédération Nationale des Syndicats d'Employés de 1920 à 1929. En 1921, il devient vice-président de la Fédération internationale des Employés, puis Secrétaire de la CGT de 1929 jusqu'à sa mort.

Il entre dans la Résistance en 1940 avec sa deuxième épouse, Suzanne Buisson. Il rejoint Londres en avril 1943 et constitue un trait d'union entre la CGT clandestine et le comité de Londres. Il devient délégué auprès du gouvernement d'Alger, puis délégué de la CGT à l'Assemblée consultative provisoire. Grand spécialiste des Assurances sociales, il préside la Caisse primaire « Le Travail » et écrit la quasi-totalité des ordonnances qui deviendront les « ordonnances de la Sécurité sociale » d'octobre 1945. >>>



Oreste CAPPOCI

Président des Jeunesses Socialistes révolutionnaires du 19^e arrondissement de Paris en 1908, il est antimilitariste et arrêté plusieurs fois. Mobilisé d'août 1914 à juillet 1919, il devient Secrétaire de la Section des « petits magasins » de la Chambre syndicale des Employés de la région parisienne. De 1929 à 1948, il est Secrétaire général de la FNSE (Fédération Nationale des Syndicats des Employés). Figure emblématique de la Fédération, surnommé « le sauvage », c'est un fervent défenseur de la laïcité, de la justice sociale, de la liberté et de l'indépendance syndicale vis-à-vis des partis politiques. Il est considéré comme le « père des deux jours de repos consécutifs ».

Il prend une part active à la résistance dès 1940, participe à la bataille pour la libération de Paris et obtiendra la médaille de la Résistance. À la Libération, il reprend ses fonctions de Secrétaire général de la Fédération Nationale des Employés qui devient Employés et Cadres le 2 janvier 1947, et critique la politique du gouvernement qui ne met pas en place le programme du CNR. À la fin de 1947, il préside l'association « Les amis de Force ouvrière ».



Signature de la Convention Collective des employés de Banque. 3 juillet 1936.

Pineau, 2^{ème} en partant de la gauche puis, Boulanger au centre, et Lemaire derrière lui.

Finances, puis devient Secrétaire d'État à la Présidence du Conseil, ministre des Affaires sociales (1956 - 1957) et Ministre de l'Information. On lui doit la création des Comités d'Entreprises en 1945, même si la loi votée fut très en retrait de ce qu'il avait proposé.



Maurice KRIEGL-VALRIMONT (nom de Résistant)

Secrétaire de la Section des Assurances à la FNSE, il participe activement aux grandes grèves de 1936 en organisant des grèves sur le tas. Contraint à la clandestinité sous Vichy, il rejoint Libération Sud où Raymond Aubrac lui confie la tâche d'organiser la branche armée en zone sud, le Comité d'Action Militaire (COMAC). Le 25 août 1944, avec Henri Rol-Tanguy et le Général Leclerc, il reçoit la reddition du Général Von Choltitz, chef de la garnison allemande de Paris. En 1945, il est membre de l'Assemblée constituante et participe à l'application du programme du CNR, notamment pour la mise en place de la retraite. Il dirige l'hebdomadaire Action. Elu député sous l'étiquette UP (Union Progressiste), il intègre le comité central du PCF en 1947, chargé de la

Presse (il chapeaute l'Humanité). Critiquant ouvertement le stalinisme, il sera exclu du PCF en 1961 puis réhabilité en 1998 par Robert Hue. Un jardin public porte son nom square de Clignancourt à Paris 18^e.



Albert GAZIER

Licencié en droit, il se syndique en 1932 à la CGT et devient Secrétaire de la Chambre Syndicale des Employés de la région parisienne en 1935. Membre du réseau de Résistance « Libération Nord », il échappe en 1942 à la Gestapo et à la police française. Il rejoint de Gaulle à Londres et représente alors la CGT. En août 1944 et jusqu'à son élection comme député en octobre 1945 à la première Assemblée constituante, il est membre du Bureau confédéral de la CGT. Il démissionne de ses mandats syndicaux en janvier 1946 après avoir été nommé sous-secrétaire d'état à l'Economie nationale et aux



Adolphe SIDRO

Secrétaire de la Section syndicale du Bon Marché à Paris, il participe activement aux grèves et négociations de 1936-1937. Il entre à l'Union des Caisses d'Assurances sociales de la région parisienne en 1938. Après sa démobilisation en 1940, il participe aux cercles syndicalistes qui cherchaient à reconstituer la CGT. Fondateur du journal « Résistance Ouvrière » qui deviendra « Force Ouvrière » en 1945, il s'occupe également de la presse au sein de la Fédération Nationale des Employés. Secrétaire général de la Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière de 1950 à 1965, il participa à la mise en place de l'UNIRS (Union nationale des institutions de retraite des salariés), de l'UNEDIC (régime d'assurance chômage) et de l'ARRCO (caisses de retraites complémentaires des salariés non-cadres), qui concernaient la plupart des sections de la FEC.



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



Affiche de 1924 réalisée
par Alexandre Rodtchenko,
mettant en scène Lilia lourievna Brik (dite Lili Brik),
muse de Vladimir Maïakovski.

Liberté d'expression et droit à la critique

danger

Tout citoyen dispose en France de la liberté d'expression inscrite dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 à son article 11. Les droits et libertés des salariés ne cessent pas au seuil des entreprises.



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

Dans l'entreprise, le salarié ne perd pas sa capacité de penser et de s'exprimer. Il ne devient pas, n'en déplaise aux patrons, qu'une ressource humaine. Le Code du travail précise ainsi que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (article L. 1121-1 du Code du travail).

Sois corporate et ferme-la

S'il semble évident, naturel, que nous puissions nous exprimer au travail, quelque chose de grave se passe cependant dans les entreprises. Les employeurs essaient de museler les salariés qui feraient usage de leur liberté d'expression pour cri-

tiquer l'organisation du travail ou les conditions de travail. Ces salariés, considérés comme des empêcheurs de tourner en rond, se retrouvent sanctionnés, mis au banc des accusés pour avoir refusé le joug de la pensée unique. Le patronat exige désormais de tous les salariés qu'ils soient « corporate » dans leurs attitudes, leurs dires et même leurs pensées ! Les entreprises reproduisent ainsi le modèle des grandes démocraties telles que la Corée du Nord, la Russie et l'Iran. Nous avons le droit de penser, à condition que notre pensée soit la même que celle du chef. Nous sommes censés être euphoriques, applaudir lorsque l'employeur met en place une organisation du travail qui nous fait souffrir. Nous avons le droit de verser des larmes. Of. ciellement, ce seront des larmes de joie même si intérieurement ce seront des larmes de douleur, de souffrance.

Contre cette pensée unique, il convient de rappeler que le salarié peut aussi avoir des différends avec ses collègues, peu importe que cela nuise à l'ambiance sur le lieu de

travail. Un manque d'affinité ou des désaccords entre collègues, y compris avec la hiérarchie, ne constituent pas une faute et l'employeur n'a aucun droit de le sanctionner. C'est la Cour de cassation qui l'affirme. Ce n'est pas de l'insubordination.

La liberté d'expression s'arrête seulement à l'injure et à la diffamation.

Le salarié qui ose la critique est souvent mal vu. Certains collègues bien « corporate » le considèrent négatif et arrogant tandis que l'employeur craint sa capacité à fomenter une révolte, sachant qu'il ose dire tout haut ce que nombre de salariés pensent tout bas. Emettre une opinion critique sur l'entreprise, y compris dans un but louable d'amélioration ou d'innovation, demande un grand courage tant cette posture d'indépendance intellectuelle est honnie. Pourtant, n'ayons pas peur de nous exprimer. La liberté d'expression dans le milieu professionnel n'est légalement pas plus limitée que hors de l'entreprise. Ainsi, tout salarié peut ouver-



*La libre communication des pensées
et des opinions est un des
droits les plus précieux de l'Homme :
tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer
librement, sauf à répondre de l'abus de
cette liberté dans les cas
déterminés par la Loi.*



*Déclaration des droits
de l'homme et du citoyen de 1789,
article 11.*

tement exprimer son désaccord avec la gestion de l'entreprise, sans que cela ne constitue nécessairement un abus (Cass. Soc., 14 décembre 1999, n° 97-41995).

De la liberté d'expression a découlé un droit de critique pour le salarié qui n'est pas contraint de s'effacer face à son employeur. Il faut simplement rester vigilant quant à ce qui pourrait constituer un « abus ». L'exercice de la liberté d'expression permet au salarié de s'exprimer dans l'entreprise tant sur les conditions de travail ou la politique de l'entreprise que sur des questions politiques ou de société. Au grand dam des employeurs, le lien de subordination n'est pas de nature à anéantir la liberté d'expression du salarié, ni sa faculté de critique. Le salarié n'est pas réduit au silence. Il n'a pas à tout accepter de son employeur. Si les méthodes de fonctionnement de l'entreprise ne lui conviennent pas, le salarié est en droit de le critiquer.

L'essence du syndicalisme

Les syndicats jouissent aussi de la liberté d'expression et de la critique. La critique est l'essence même du syndicalisme. Notre rôle est de défendre et promouvoir les intérêts des salariés. C'est pourquoi, nous pouvons exercer des critiques vis-à-vis de l'entreprise. Sans expression ni critique, il ne peut y avoir défense des intérêts des salariés. À ce titre, la première chambre civile de la Cour de cassation avait admis pour une association, à laquelle peut être assimilé un syndicat, que la critique était une composante de la liberté d'expression (Cass. civ. 1^{ère},

Un droit irrévocable, hors et dans l'entreprise

Les exemples de décisions juridiques confirmant le droit d'expression, quel qu'en soit le sujet et quel que soit le ton employé, ne manquent pas.

- Un employeur a été condamné pour avoir licencié un salarié qui avait exprimé publiquement, par l'intermédiaire d'un tract, les pratiques managériales de son entreprise en usant de formulations ironiques pour appuyer ses critiques de façon assez vive (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 08-42201).

- Alors qu'un salarié a été licencié pour faute grave pour avoir exprimé, sur un site Internet spécialisé dans l'information sociale et syndicale, ce qu'il pensait d'une sanction infligée à l'un de ses collègues qui aurait dénoncé l'absence d'application du Code du travail et des conventions collectives au sein de l'entreprise ; la Cour de cassation rappelle le droit pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit même par l'intermédiaire d'un tel média qui en outre était limité à un certain public (Cass. Soc., 6 mai 2015, n° 14-10781).

- Les critiques, même vives, concernant la nouvelle organisation proposée par la direction sont acceptées (Cass. Soc., 14 décembre 1999, n° 97-41995 et Cass. Soc., 9 novembre 2009, n° 08-41927).

- Tout comme les employés, les cadres ont aussi le droit à la liberté d'expression, à la critique. Comme le souligne le Professeur Ray, pour les cadres, l'époque des « yes man » est terminée, en référence aux travailleurs américains hochant la tête à chaque dire de leur employeur (J.-E. Ray, Droit de critique et obligation de réserve d'un dirigeant, Dr. Soc. 2000, 165). Depuis 1999, la Cour de cassation a mis fin à cette obligation de fidélité des cadres. Dès lors, un cadre ne commet aucune faute en exprimant « dans l'exercice de ses fonctions et à l'intérieur du cercle restreint du comité directeur dont il était membre, des critiques même vives concernant la nouvelle organisation de la direction » (Cass. Soc., 14 décembre 1999, n° 97-41995). La jurisprudence est désormais constante.

8 avril 2008, n° 07-11251). « Parce que la critique a pour but d'améliorer l'organisation du travail et/ou les conditions de travail, il est admis que les idées et les propos des syndicats peuvent heurter, choquer ou inquiéter (CEDH Handyside c/ RU, 7 déc. 1976, n° 5493/72) ». La critique est donc constructive même si elle peut déplaire au destinataire. Alors oui, osons la critique. Ne tombons pas dans le conformisme. Au sein de l'entreprise comme dans la société, osons

dire que nous ne sommes pas d'accord. C'est le préalable à la construction d'un monde meilleur. ■

Michel Lemaire
Nathalie Houllier

Comme l'a écrit l'écrivaine québécoise Alice Parizeau dans Les Militants : « Il faut critiquer, il faut constamment tout remettre en cause. Cela permet de rester jeune et de progresser ». Restons jeunes et continuons de progresser.



Le Groupe APICIL s'engage à vos côtés

Nous sommes le 3^e groupe de protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 80 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

Pour en savoir plus :

<https://pro.apicil.com/liste-des-ccn/>





“Ce qu'on attend
d'une mutuelle ?
Qu'elle s'adapte
à nous, et pas
l'inverse.”

Des solutions d'assurance et des services,
pour tous, répondant aux besoins
actuels et à venir.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)



Après les retraites,

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

la France s'embrase

Quatorze jours de mobilisation, grèves et manifestations contre le projet de réforme des retraites, devenu loi sans aucune écoute de la voix populaire, des violences et des dégradations quasi systématique de la part de groupuscules. Comment en est-on arrivé là ?



La répression brutale d'une manifestation étudiante le 1^{er} juillet 1893 va déclencher des émeutes d'une ampleur inédite. Jugé responsable d'avoir mis le feu aux poudres, le préfet de police Henri Lozé sera remplacé (Le Journal Illustré)

Pendant tous ces mois, ces violences ont fait la une des médias et du 20 heures. Toujours avec le même message : « les manifestations ont été le théâtre de violences et de dégradations : incendies de poubelles, de voitures, vitrines des banques défoncées, magasins pillés ». Pendant que l'on parlait de tout ceci, on ne parlait pas du problème de fond, de l'origine des manifestations, le projet de réforme des retraites. De plus, cette situation « arrangeait » le gouvernement, en décrédibilisant le mouvement de contestation et en l'instrumentalisant, ce qui incitait les indécis à ne pas

rejoindre les manifestations. Aux médias de rebondir : « le mouvement s'essouffle » ! Aujourd'hui, ces mêmes « black blocks » et autres groupuscules sont devenus incontrôlables et menacent le gouvernement en place et la République elle-même. On est passé dans une situation quasi insurrectionnelle dans laquelle les forces de l'ordre ont bien du mal à enrayer les exactions de tout ordre.

Qui sème la haine récolte la colère

Peut-être aurait-il fallu que le gouvernement ne méprise pas ce que l'on appelle les « corps intermédiaires », comme il méprise le peuple qui s'exprime, comme il bafoue

la démocratie à grand renfort de 49.3. En écoutant les syndicats au lieu de laisser monter cette colère et ce sentiment d'impunité et de défiance, peut-être aurions-nous évité une situation aujourd'hui explosive. Aujourd'hui, la France s'embrase et aucun appel au calme et à la raison n'y fait. Comment en est-on arrivé à brûler des écoles, à attaquer des mairies, les symboles même de la République, d'une République une et indivisible, d'une République laïque ? A jouer les apprentis sorciers, parfois l'expérience chimique vous échappe et se produit une réaction en chaîne qui devient incontrôlable ■

MSA / Anita Passannante

A l'ouest rien de nouveau !

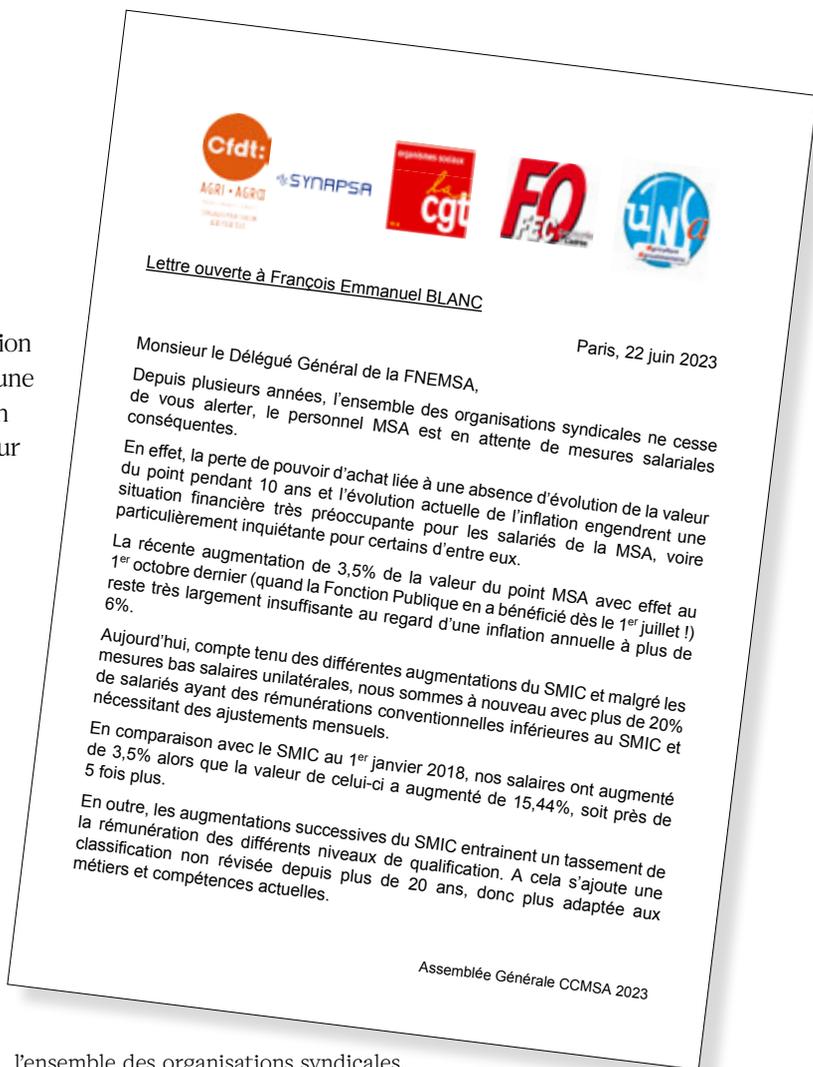
Malgré des annonces d'une augmentation de 1,5 % de la fonction publique (avec une inflation à 6 %), on ne voit toujours rien venir en ce qui concerne la MSA (ni pour le régime général d'ailleurs).

Nous n'avons pas de cadrage budgétaire de la part des tutelles, mais nous faisons tout pour faire avancer les choses ! Cette phrase est devenue le leitmotiv du début de chaque CPPNI.

La dernière Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 1^{er} semestre 2023 a eu lieu le 15 juin. Ce fut l'occasion de signer quelques accords, dont celui sur les IDEST (Infirmiers Diplômés d'Etat en Santé au Travail), qui permet la reconnaissance de la spécificité des infirmiers et infirmières, spécificité revendiquée dès leur création. Ceci constitue une première étape dans la reconnaissance des métiers SST, avant, on l'espère, une revalorisation générale des classifications.

On met la pression

Ces accords signés seront peut-être les derniers pour une période car FO, comme



l'ensemble des organisations syndicales, a décidé à partir de septembre de quitter les séances de négociation si le sujet des salaires ne connaissait pas d'avancée. Ceci a d'ailleurs donné lieu à une action inter-syndicale lors de l'Assemblée Générale

de la Caisse Centrale, dont vous pourrez lire la lettre ouverte adressée à Monsieur Blanc, Directeur Général de la CCMSA¹, lettre ouverte lue par FO lors de cette même assemblée générale ■



Août 1893, Aigues-Mortes est le théâtre de violences meurtrières dirigées contre des immigrants italiens embauchés aux Salins.

Les mentalités évoluent au Crédit Agricole

Le Crédit Agricole sait s'adapter en matière économique et de développement, mais aussi en matière organisationnelle quand cela permet de faire plus de business. Il en va souvent différemment en matière sociale...



Et pourtant, une grande étape vient d'être franchie. Depuis longtemps, FO le revendiquait, la FNCA l'a enfin fait : les personnes PACSEES auront les mêmes droits que les personnes mariées. Même si cette avancée a été obtenue par les organisations syndicales qui siègent en CPPNI², FO a toujours revendiqué cet alignement des droits, qui était effectif depuis longtemps dans les autres branches. Seul le Crédit Agricole était encore réfractaire.

Le Pacs, et ensuite ?

Après la reconnaissance de l'adoption, et encore avec des droits différents de la naissance d'un enfant, qui était également une bataille de FO

en son temps, les mentalités évoluent. Pendant longtemps rien n'était reconnu au Crédit Agricole, autre que le mariage et la naissance d'un enfant. Il aura fallu des évolutions législatives pour que ceci soit enfin décliné et intégré dans la convention collective. Les traditions sont encore bien ancrées au Crédit Agricole. Quant à la PMA..., pas tout en même temps quand même. Trop d'un coup aurait été déraisonnable ! Et puis, derrière ces « reconnaissances », ce sont des jours de congé et des primes en plus pour les salariés concernés... Il ne faudrait pas non plus mettre l'entreprise en difficulté, voire en péril, dans ces temps de crise économique... ■

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

Le deuxième semestre va marquer la quasi fin du cycle de représentativité (seules deux caisses régionales devront refaire leurs élections en 2024). Cette période sera donc une étape cruciale dans le cadre de la représentativité de FO au sein de la branche Crédit Agricole. Toutes les équipes doivent être mobilisées pour améliorer nos implantations existantes et en créer partout où nous sommes absents

1. Caisse centrale de la mutualité sociale agricole 2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation



Cher(e)s camarades,

Après une première année très encourageante (nous vous rappelons que le centre de formation de la FEC FO a été créé en février 2022) et extrêmement intéressante de par la nature de nos échanges au cours des formations dispensées, nous avons le plaisir de vous transmettre le calendrier des formations qui se tiendront du 3 juillet au 21 décembre 2023.

Afin de répondre au mieux à vos attentes, sachez que des sessions de formation peuvent être organisées en dehors des dates proposées et suivant d'autres modalités (une formation CSE ou SSCT organisée en deux sessions, l'une de 3 jours et l'autre de 2 jours par exemple). Aussi, n'hésitez pas à nous contacter dans ce cas.

Comptant sur votre diligence, nous vous remercions pour votre engagement. Amitiés syndicales,

Karim ELHACOUO
Responsable de l'IFEEC



Calendrier second trimestre des formations inter-entreprise 2023

- CSE
- Trésorerie des syndicats
- SSCT Référent Harcelement
- SSCT
- Appréhender le rôle des IRP
- Préparer les élections *

AOUT

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1		

SEPTEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

OCTOBRE

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

NOVEMBRE

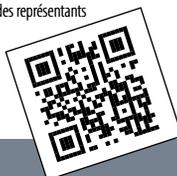
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DECEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Pour toute demande de formation en intra-entreprise, consultez nous : 06.46.00.08.11

*Formation : Préparer et appréhender les élections des représentants du personnel



NOUVELLES CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE GESTION

La Sécurité sociale (toujours et encore)

MISE A MAL

PAR LES MANQUES D'EFFECTIFS

Les nouvelles COG 2023-2027 sont désormais votées ou en passe de l'être dans les différentes branches de la Sécurité sociale. Le constat est alarmant.



L'Escalier
Alexandre
Rodtchenko
1930



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

Force est de constater que les effectifs prévus pour les organismes dans les quatre années à venir, non seulement sont loin d'être à la hauteur des besoins, mais peuvent même être considérés comme participant pleinement du démantèlement de la Sécurité sociale, comme c'est le cas par exemple en Assurance Maladie.

Le défi des retraites

Avant la COG du recouvrement qui prévoit une augmentation de 100 postes d'ici 2027, c'est celle de la Branche retraite qui a été adoptée. Mais cette dernière ne le fut que de justesse avec les voix du patronat et malgré l'opposition unanime des organisations syndicales. Le texte prévoit l'attribution de 600 postes (dont 300 CDI) pour faire face à la mise en place de la réforme des retraites au 1^{er} septembre 2023. Mais il faudra ensuite procéder à

de nouvelles suppressions de postes pour revenir aux effectifs de début 2023 ! Indépendamment de cet aspect et du contenu même de la réforme combattue depuis des mois par les millions de salariés de ce pays, sa mise en place ne peut que susciter les plus vives inquiétudes. Elle intervient dans un contexte où les CARSAT sont déjà fortement fragilisées, justement par les suppressions de postes de ces dernières années et où les délais de traitement des dossiers retraite se sont considérablement allongés. Cela n'empêche pas Renaud Vilar, le Président de la CNAV, de fanfaronner dans la presse, affirmant que toutes les pensions seront payées en temps et en heure, ce dont nous ne pouvons que douter. Par ailleurs, il est évident qu'une pression maximale va s'exercer sur les agents dans ce contexte, entraînant inmanquablement une nouvelle dégradation des conditions de travail.

Silences inquiétants pour la branche Famille

Dans la branche Famille, où la COG doit être votée à la fin de l'été, ce sont 430 CDI supplémentaires à temps plein qui sont annoncés. Il faut tout d'abord mettre cela en relation avec les milliers de postes supprimés dans les CAF ces dernières années (dont 807 sur la période 2018-2022) et mesurer que cela ne représente qu'au maximum 4 CDI par CAF sur toute la période, bien loin des besoins qui s'expriment dès à présent. Il faut rappeler, par ailleurs, que la charge de travail de ces organismes n'a cessé de croître ces dernières années : prise en charge de l'ARIPA (intermédiation financière des pensions alimentaires), élargissement de la Prime d'activité et effets désastreux de la réforme des Aides au Logement, entraînant ralentissements et bugs en tout genre. Ajoutons que ces chiffres n'intègrent pas la mise en place ces prochaines années du « dispositif de solidarité à la source » qui va commencer à être expérimenté dans un certain nombre de départements à partir du 1^{er} septembre



L'absence d'effectifs suffisants dans les organismes est un aspect essentiel du plan de destruction de la Sécurité sociale.

2023. Même si le chiffre de 20 000 suppressions de postes d'agents CAF liées à ce projet a finalement été démenti par la CNAF, il n'en demeure pas moins très probable qu'il servira de levier au gouvernement pour réduire à nouveau les effectifs. En effet, Nicolas Grivel, le Directeur de la CNAF, est régulièrement interrogé sur le sujet dans les Instances Nationales de Concertation ainsi que par les syndicats FO quand il se déplace dans les organismes en province : « Si ce ne sont pas 20 000 suppressions de postes, ce sera combien ? »... Il est frappant de constater qu'il n'a jamais répondu à cette question, qu'il l'a toujours éludée, laissant entrevoir par ses silences la réalité des plans du gouvernement...

La branche Maladie en mauvaise santé

Dans la branche Maladie, ce sont en tout 1 720 postes à temps plein qu'il est prévu de supprimer d'ici 2027 au nom des gains de productivité à venir. En effet, si certains secteurs verront leurs effectifs accrus, 2 400 postes doivent être liquidés sur les missions « socle » de l'Assurance Maladie, notamment les indemnités journalières, les soins de ville, la gestion des droits, les

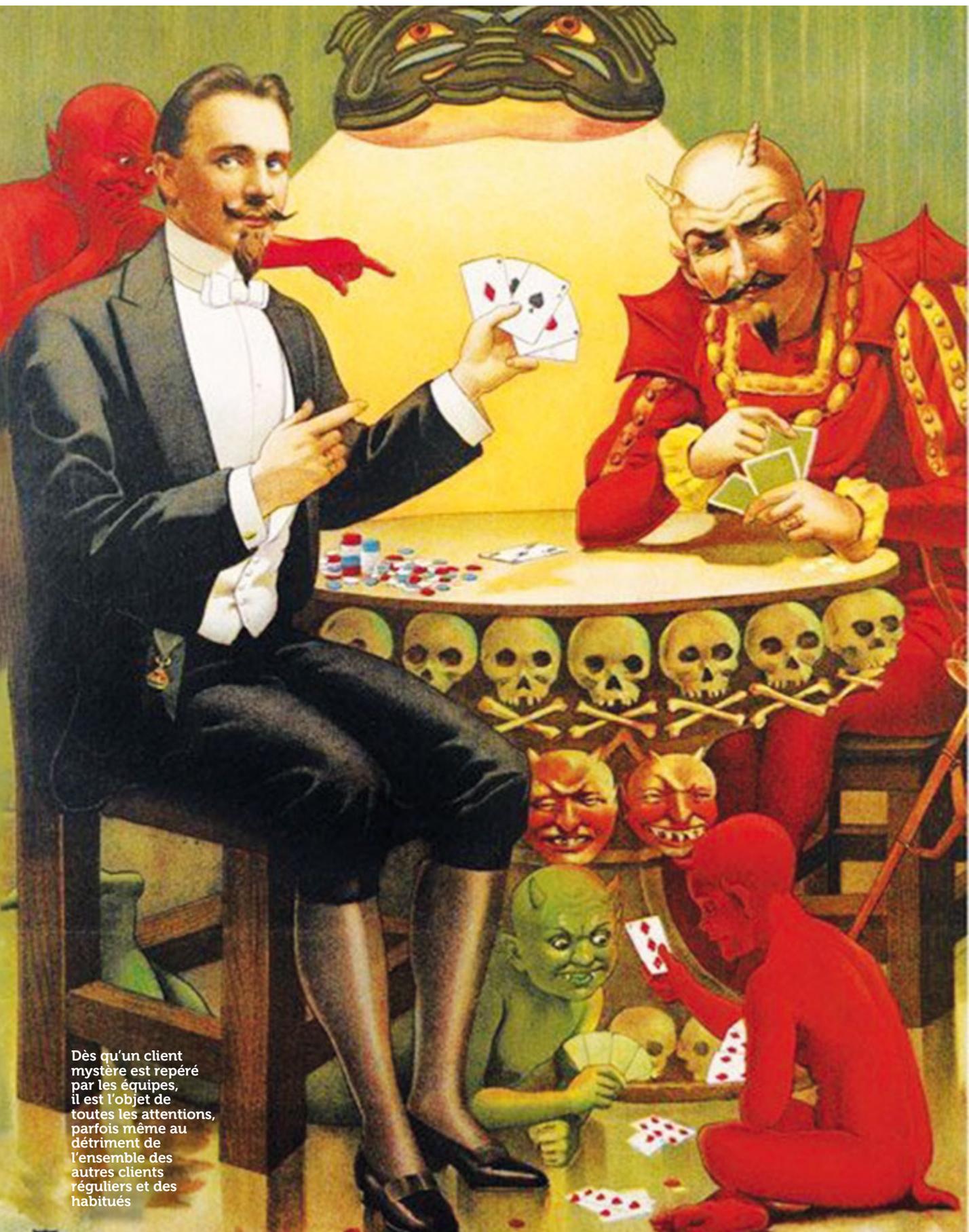
flux entrants, etc. Ces dispositions interviennent clairement contre les assurés et les agents, contre le fonctionnement même des organismes. Elles sont d'autant plus inacceptables dans le contexte que nous connaissons, où les délais de traitement des dossiers des assurés plongent déjà ces derniers dans des difficultés sans nom et où les agents sont exténués. Et ce n'est pas la clause de revoyure en cours de COG sur les effectifs qui y changera grand-chose. En effet, celle-ci est programmée sans aucune garantie sur le fait qu'elle atténuerait les suppressions de postes et cela pourrait même éventuellement être l'inverse. Alors que le vote sur cette COG, d'abord prévu début juin, avait été reporté à la fin du mois en l'absence d'une majorité pour la voter, celle-ci a finalement été trouvée par 17 voix pour (MEDEF, PME, U2P, FNATH, UNAASS, UNAF), 9 voix contre (FO, CGT, CFTC, CGC) et 9 abstentions (CFDT, FNME, PQ, FAGE).

Pompier pyromane

L'absence d'effectifs suffisants dans les organismes pour faire face aux charges de travail est organisée par les COG et relève d'une orientation gouvernementale. Elle est un aspect essentiel du plan de destruction de la Sécurité sociale à l'œuvre, dont les illustrations sont aujourd'hui nombreuses : projet de fusion de la carte vitale et de la carte d'identité, assèchement des recettes via les exonérations de cotisations, fermeture des accueils, réductions des surfaces, etc.

Il s'agit aujourd'hui pour le gouvernement d'organiser les dysfonctionnements pour pouvoir dire : « La Sécurité sociale ne fonctionne plus, il faut changer le système », ce qui, bien sûr, se ferait au détriment des agents de la Sécurité sociale et à celui des assurés, des allocataires, des cotisants et pensionnés... ■

Contre ces funestes projets, il y a le combat pour les revendications. En aidant à les faire aboutir, nous sauverons la Sécurité sociale.



Dès qu'un client mystère est repéré par les équipes, il est l'objet de toutes les attentions, parfois même au détriment de l'ensemble des autres clients réguliers et des habitués

Le client mystère dévoilé

Le client mystère, comme son nom ne le précise pas, a pour mission de vérifier et de contrôler, pour l'entreprise qui le mandate, le comportement des salariés en contact avec la clientèle, ainsi que l'adéquation avec les préconisations formulées dans le cadre de leur travail. Une mission accomplie en se faisant passer pour un client ou un consommateur lambda.



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

On a connu le fameux « SBAM » apparu chez une chaîne connue de grande distribution dans les années 80, le fameux « sourire-bonjour-au revoir-merci » tellement mécanique qu'il en devenait contre-productif, mais à l'heure où la sacro-sainte expérience client a supplanté la relation normale prestataire/client, et où tout semble devoir être évalué et jugé, parfois sans le moindre recul, les résultats de ces enquêtes d'un genre particulier peuvent parfois se révéler nocifs.

L'efficacité et l'utilité

L'utilité première d'une visite de client mystère est généralement de garantir la sécurité des consommateurs et de les protéger d'éventuelles arnaques. Les associations de consommateurs y ont régulièrement recours, elles se sont

d'ailleurs félicitées de la mise à l'honneur de cette pratique dans la loi DDADUE¹ de 2020. Par ailleurs, l'ensemble des données et des informations collectées par les visiteurs ou clients mystère sont dûment collectées afin de protéger les données personnelles, et les différents process ou secrets de fabrication.

Le côté obscur de la force

Si l'utilisation du client mystère est vue comme un phénomène normal et positif par des entités telles que les associations de protection du consommateur, le recours fréquent, voire excessif à ces prestataires est, hélas, également une méthode permettant de mettre la pression sur les salariés.

Lorsqu'ils savent qu'un client mystère évalue leurs performances, les salariés se sentent secrètement surveillés voire menacés par une éventuelle sanction due à une mauvaise appréciation. Ce « flicage » peut générer du stress et de la méfiance entre les employés et donc affecter l'environnement de travail et leurs performances.

Par ailleurs, dès qu'un client mystère est repéré par les équipes, il est l'objet de toutes les attentions, parfois même au détriment de l'ensemble des autres clients réguliers et des habitués qui se

« C'est sûr, je me pose parfois la question de l'après », avoue M. qui n'aimerait pas « être la cause du licenciement de quelqu'un »...

voient ainsi délaissés sans précaution. C'est littéralement le dérapage ! Autre dérive potentielle de ces pratiques, lorsque des clients mystère sont mandatés dans le but de surveiller la concurrence, leur comportement peut aller jusqu'à l'incitation des personnels et des salariés de leur cible à commettre des fautes que ceux-ci n'auraient jamais commises dans un contexte normal.

L'effet pervers de la banalisation du procédé

Ces comportements, induits par la crainte de se voir mal noté ou >>>

« Votre employeur a le droit :

- de vous notifier un avertissement à la suite du rapport de visite,
- de vous notifier un second avertissement pour le même motif à la suite d'une autre visite de « client mystère » !

» du moins cité négativement par l'enquêteur, ne trahissent-ils pas une forme de reniement des agents de maîtrise et de l'encadrement de proximité ? En tout état de cause, la communication des notations de tel ou tel service, et de la date de passage de ce fameux client, donne généralement lieu à des recherches permettant de connaître la composition des équipes présentes lors de la réalisation de l'enquête...

Sur les effets relatifs à la rémunération, de grandes chaînes de magasins, ou des enseignes de luxe tel le printemps Haussmann à Paris mettent en place des accords avec certaines représentations syndicales, qui prévoient que la note attribuée par des visiteurs mystère entraîne des répercussions sur certaines primes d'objectifs ou certaines primes d'intéressement annuelles pour les salariés concernés. Toujours dans ce magasin du printemps Haussmann à Paris, dont le positionnement commercial a évolué ces dernières années afin

d'évoluer vers l'univers des produits de luxe, les enquêtes mystère ont ainsi été incluses au programme de formation tout à fait ouvertement, et ceci dans le but avoué de progresser de la prestation de service vers le fameux savoir-être, pour ne pas parler de l'obéissance aux moindres souhaits du client. Des exigences qui semblent sans limites tant le consommateur, quelquefois déconnecté de la réalité, semble difficilement discerner le caprice du besoin réel. Les publicitaires nous ayant insidieusement fait passer de l'achat réfléchi à l'achat compulsif, c'est en effet davantage le cerveau reptilien que le cortex qui est mis à contribution !

Les clients mystère sont des salariés comme les autres, et leurs difficultés sont réelles

Outre une image que l'on peut qualifier de perfectible, les clients mystère sont également victimes d'une forme de précarité inadmissible. Si leurs missions sont généralement au service de l'amélioration du service et de la sécurité pour les consommateurs, ils peuvent également se retrouver complices involontaires d'une politique RH dénonçable. De plus, la pratique n'est pas sans conséquence pour le client mystère lui-même. « C'est sûr, je me pose parfois la question de l'après », avoue Martine, qui n'aimerait pas « être la cause du licenciement de quelqu'un »...

Mythes et limites

Si historiquement le Guide Michelin ne procède pas autrement, son déploiement généralisé fait que le procédé atteint aussi désormais ses limites du fait des dérives décrites plus avant. Être un industriel ou un groupe légitimement soucieux de ses clients et de son chiffre d'affaires ne permet toutefois pas de se poser en qualité de client de sa propre marque. C'est précisément là que le bât blesse, puisque les demandes sont formulées par l'entreprise elle-même, et qu'elles ne reflètent que très peu les situations vécues spontanément par un « vrai » client ■

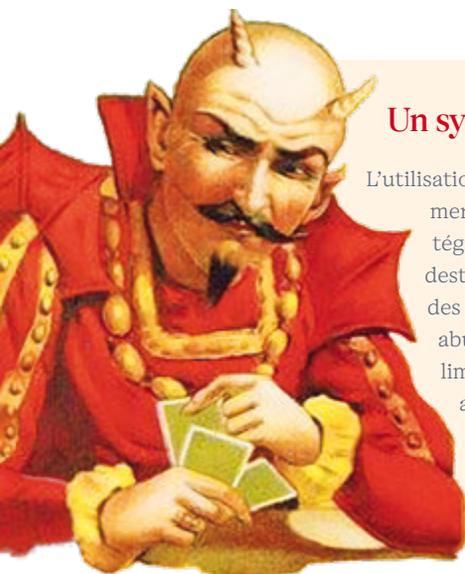


Honoré Daumier

« chez McDonald's

Nous procédons chez McDonald's à 2400 visites mystères par mois en France : un restaurant est certain d'être contrôlé au moins deux fois par mois

Eric Sadier
Responsable relation clients
pour McDonald's.



Un système qui a atteint ses limites

L'utilisation à des fins commerciales d'une stratégie initialement destinée à débusquer des fraudes et des abus a atteint ses limites depuis des années. Mais si des applications telles que Tripa-

advisor font désormais partie des habitudes des consommateurs, supplantant des méthodes vues comme datées, elles ne manquent inévitablement pas de tomber dans les mêmes travers. Ainsi, la société VIATICUM, agence de voyages exploitant le site internet BDV.FR a récemment

assigné en justice la société TRIPADVISOR pour concurrence déloyale et parasitisme. TRIPADVISOR laissait diffuser sur son forum des avis dénigrant BDV.FR afin de profiter des flux d'internautes dirigés vers ces avis pour les orienter vers son service de réservation de billets d'avion « maison ».

1. Loi DDADUE : Cette loi n°2020-1508 du 3 décembre 2020 porte diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique et financière (dite DDADUE), et contribue notamment à renforcer les droits des consommateurs et les pouvoirs de contrôle de la DGCCRF, la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

KLÉSIA

Pro

SOCIAL



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.klesiaprosocial.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

La discrimination : une notion juridique

La discrimination est une situation dans laquelle, « sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique... une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » (Article 1, LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008).

Elle peut prendre la forme d'un harcèlement, dans ce cas on parle de harcèlement discriminatoire qui renvoie aux « agissements » liés à un motif prohibé ayant pour effet « de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Il suffit d'un acte unique, pour qu'un agissement soit potentiellement qualifié de harcèlement discriminatoire.

Près d'1/4 des personnes actives en France a déjà été victime de discrimination au travail

23% des personnes actives déclarent avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. Les critères de discrimination les plus évoqués sont l'apparence physique (40% des personnes victimes de discrimination), le sexe (40%) et l'état de santé (30%).

Les trois quarts des personnes déclarant être victimes de discrimination estiment avoir été victime de discrimination dans le travail au quotidien, pour plus de la moitié dans l'évolution de leur carrière et également pour près de la moitié au niveau du salaire.

Des répercussions psychologiques

Dans la plupart des cas, la discrimination provoque chez les victimes des réactions émotionnelles comme un sentiment de colère (82% des personnes se déclarant victime de discrimination), de tristesse et de déprime (pour la moitié des victimes).

Elle entraîne, chez plus d'un tiers des victimes, une baisse de motivation, une dégradation de la santé et du bien-être, un isolement social ainsi que des pertes de mémoire voire une difficulté à se concentrer.

La discrimination comme un manque de reconnaissance du travail

La discrimination porte généralement sur des facteurs-clés de la reconnaissance du travail tels que l'évolution professionnelle, la rémunération, l'évaluation de la performance et le statut socio-professionnel. Les traitements discriminatoires impactant ces dimensions sont une forme de dévalorisation du travail. Ils peuvent générer des troubles psychosociaux puisque la reconnaissance du travail est un important facteur de bien-être mental.

La discrimination : conséquences sur les rapports sociaux et relations de travail

Les agissements de harcèlement discriminatoire au travail tendent à se manifester à travers des propos déplacés, des blagues ou plaisanteries, des incivilités, etc. Ils peuvent entraîner une dégradation des relations de travail et de l'environnement de travail en instaurant un climat de violence, de repli, d'angoisse... pouvant être délétère sur la santé mentale.

La discrimination génère un sentiment d'insécurité de la situation de travail et de l'emploi

Près de la moitié des victimes de discrimination rapporte que cela a eu des conséquences sur son emploi, près d'un tiers déclare avoir démissionné ou négocié un licenciement.

La discrimination suscite ainsi un sentiment d'insécurité de la situation de travail et peut compromettre le **maintien dans l'emploi**.

Envisager les discriminations comme un facteur de risque psychosocial permet d'engager la responsabilité des entreprises dans leur lutte et prévention au titre de leur obligation en matière de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Pour l'aider à analyser les faits supposés de discrimination et leurs conséquences sur la santé au travail, le CSE peut recourir à un expert habilité. Groupe Legrand vous assiste dans cette analyse, pour déceler les mécanismes à l'origine de ces traitements et ainsi prévenir durablement leur survenue. (Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-17.729)

Pour en savoir plus, contactez dès à présent les experts du Groupe Legrand !



MAGASINS MONOPRIX

Ouverture de nuit

La Cour de cassation referme la porte

C'est une victoire. Par son Arrêt du 21 juin 2023, la Cour de cassation met fin aux désirs d'ouverture de nuit des magasins Monoprix.



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

L'histoire commence le 11 décembre 2019 par la signature d'un accord relatif au travail de nuit entre 21 heures et 22 heures 30 par la CFDT et la CFE-CGC dans certains établissements de l'UES Monoprix. Le 7 février 2020, la CGT et la FEC FO font assigner les signataires de l'accord devant la juridiction civile pour obtenir son annulation et l'interdiction d'employer des salariés après 21 heures au sein des magasins situés hors zones touristiques internationales (ZTI) exploitées par l'UES MONOPRIX.

Par jugement du 9 février 2021, le Tribunal judiciaire de Nanterre annule l'accord litigieux et fait interdiction aux sociétés composant l'UES Monoprix d'employer, en application de cet accord, des salariés après 21 heures au sein des magasins qu'elles exploitent, situés hors ZTI, sous astreinte provisoire.

Recevable ou irrecevable ?

Le 10 mars 2021, les sociétés de l'UES Monoprix ont interjeté appel, prétendant être victimes d'une atteinte à la constitutionnalité. Par ordonnance du 30 mars 2023, le conseiller de la mise en état de la Cour d'appel de Versailles a déclaré la question prioritaire de constitutionnalité recevable et a ordonné la transmission de la question suivante à la Cour de cassation : « La jurisprudence constante depuis 2014 de la chambre criminelle et de la chambre



Jusqu'à la première guerre mondiale le travail de nuit commence avant 5 heures et après 21 heures sauf pour les enfants de moins de 16 ans. Les inspecteurs du travail chargés de veiller à l'application de cette loi sont trop peu nombreux.

sociale de la Cour de cassation, retenant une interprétation de l'article L. 3122-1 (ancien article L. 3122-32) du Code du travail, qui interdit de facto le recours au travail de nuit aux entreprises du secteur de la distribution et du commerce alimentaire s'agissant de l'ouverture au public de nuit, est-elle conforme à la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? »

Par son Arrêt du 21 juin 2023, la Cour de

cassation a sifflé la fin de la partie en déclarant irrecevable la question prioritaire de constitutionnalité, enterrant au passage les espoirs de l'enseigne de faire travailler les salariés de ses magasins entre 21 heures et 22 heures 30 ■

Nous nous félicitons de cette décision en adéquation avec la résolution de notre dernière Conférence Nationale Professionnelle lors du Congrès de la FEC FO à Albi en octobre 2021 qui revendique « l'arrêt du travail de nuit et/ou en soirée » dans toutes les entreprises du commerce.

Mobilisation réussie chez IKEA

● La Section Fédérale a apporté son soutien aux camarades d'IKEA sur les magasins de Nice (06) et Plaisir (78) lors de leur mobilisation le 20 juin dernier pour le pouvoir d'achat et les conditions de travail.



Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 10 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

UNI GLOBAL UNION ET SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Les droits des salariées renforcés

Accord mondial

Le 27 juin dernier, UNI Global Union et la Société Générale ont signé un accord mondial sur les droits des salariés. Ce dernier améliore les précédents accords de 2015 et 2019, avec un impact significatif sur les droits des salariés du groupe.



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

Les trois organisations syndicales françaises affiliées à UNI (CFDT, CGT et FO) ont œuvré durant plusieurs mois pour porter des revendications visant à améliorer le socle des accords de 2015 et 2019 en formalisant de nouveaux engagements sur le télétravail, l'environnement numérique, la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail, la protection sociale et bien sûr les droits syndicaux.

Ce nouvel accord de 4 ans couvre 117 000 salariés de la Société Générale dans 66 pays, renforce le rôle d'UNI Global Union dans le plan de vigilance de la banque, établit de nouveaux droits pour les salariés du groupe, modernise les droits syndicaux et reconnaît les engagements de la banque en matière de responsabilité sociale.

Congés maternité ou paternité et télétravail

L'accord établit une nouvelle base de droits minimale pour les salariés du groupe Société Générale, tels qu'un congé maternité de 14 semaines, un congé paternité d'une semaine avec maintien du salaire à 100 %, et une indemnité décès couvrant ou complétant les régimes locaux avec un minimum de deux ans de salaire fixe.

L'accord acte le droit au télétravail, volontaire et réversible, ainsi que les mêmes droits en matière d'emploi, de formation et d'évolution de carrière pour les salariés en télétravail que pour les autres. Il préconise l'utilisation responsable des outils et nouvelles technologies dans le cadre d'une approche numérique responsable.



25 mai 1917. Les employées de la Société Générale réunies place de l'Opéra avant de se diriger vers la Bourse du travail (Excelcior, 26 mai 1917).

Avancées sur le droit syndical

Cet accord consolide l'engagement du groupe à respecter la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux, y compris la liberté syndicale, et sur le droit de tous les salariés de s'organiser, d'être membre d'un syndicat, et d'entre-

prendre des négociations collectives. L'accord couvre également de nombreux autres sujets tels que la santé, la sécurité, la vie au travail, la prévention de la discrimination, le harcèlement et les comportements inappropriés, la diversité et le développement de l'égalité des sexes ■

« En tant qu'employeur responsable, Société Générale se félicite de ce nouvel accord mondial sur les droits des salariés qui va au-delà des principes fondamentaux et comprend également des lignes directrices pour la mise en œuvre opérationnelle au profit de nos salariés, dans toutes les régions. Depuis 2015, Société Générale et UNI Global Union ont établi et maintenu une relation continue, positive et fructueuse. Ce nouvel accord offre un socle commun de garanties et de protections des droits sociaux pour tous les salariés du Groupe. »

Anne-Sophie Chauveau-Galas,
Directrice des Ressources Humaines
du groupe Société Générale

« Cet accord renforcé avec Société Générale place UNI au cœur du plan de devoir de vigilance de la banque en matière de ressources humaines. Il établit également une nouvelle référence en matière de protection des travailleurs de la finance - en consacrant pour la première fois à l'échelle mondiale les droits syndicaux concernant le travail à distance, l'IA et la numérisation. Alors que le monde du travail évolue à la vitesse de l'éclair, il est essentiel que les travailleurs ne soient pas laissés-pour-compte et que les employés partagent les avantages des nouvelles technologies. Nous sommes parvenus à un accord qui répond aux besoins actuels et qui est adapté à l'avenir. »

Christy Hoffman, Secrétaire générale
du syndicat mondial UNI Global.

FO BANQUES en action

FO LCL conforte sa deuxième place chez LCL, en progressant de 2,7 % avec un score de 24,02 % de représentativité au niveau national et enregistre de fortes progressions dans l'Ouest, le Nord-Ouest, sur le Siège et en Méditerranée. En proportion, le nombre d'élus techniciens augmente de 3,40 %, et le nombre d'élus cadres augmente de 10,50 % ! Avec une participation de 57 % des salariés, c'est 1 votant sur 4 qui s'est exprimé en faveur de FO LCL.

Ces résultats
sont le reflet du travail
et de l'investissement
de tous les militants
de FO LCL.
Bravo à tous !

LES MINIMAS DE BRANCHE

A la recherche du temps



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

Les règles de revalorisation du SMIC ont été présentées dans un précédent article¹. Nous rappellerons seulement que, sur la période étudiée, le pouvoir exécutif s'est contenté de revaloriser le SMIC au regard des règles mécaniques existantes, c'est-à-dire sans coup de pouce. Le SMIC a suivi par conséquent les règles de revalorisation en raison de l'évolution des prix à la consommation.

Le SMIC donne le tempo des branches...

La période étudiée va du 1^{er} janvier 2017 à ce jour, soit une période qui précède et constate la reprise et l'accélération de l'in-

flation. Les données sont exprimées en base 100 à compter du 1^{er} janvier 2017, exprimant ainsi le rythme de revalorisation du SMIC et de chaque premier niveau de la grille des minimas salariaux de branche.

Premier constat

Le premier constat réside dans la référence que constitue le SMIC, son évolution dynamisant celle du premier niveau de chacune des branches professionnelles étudiées. Ce constat rend compte d'une réalité très concrète, les branches prenant acte de la revalorisation du SMIC pour rouvrir des négociations. Dans nombre de ces branches, notre Organisation n'a pas procédé autrement. Bien que la négociation des minimas soit une négociation annuelle obligatoire (c'est-à-dire l'obligation d'ouvrir une fois l'an cette négociation), la reprise de l'inflation a été l'occasion de rouvrir une négociation même lorsque la négocia-

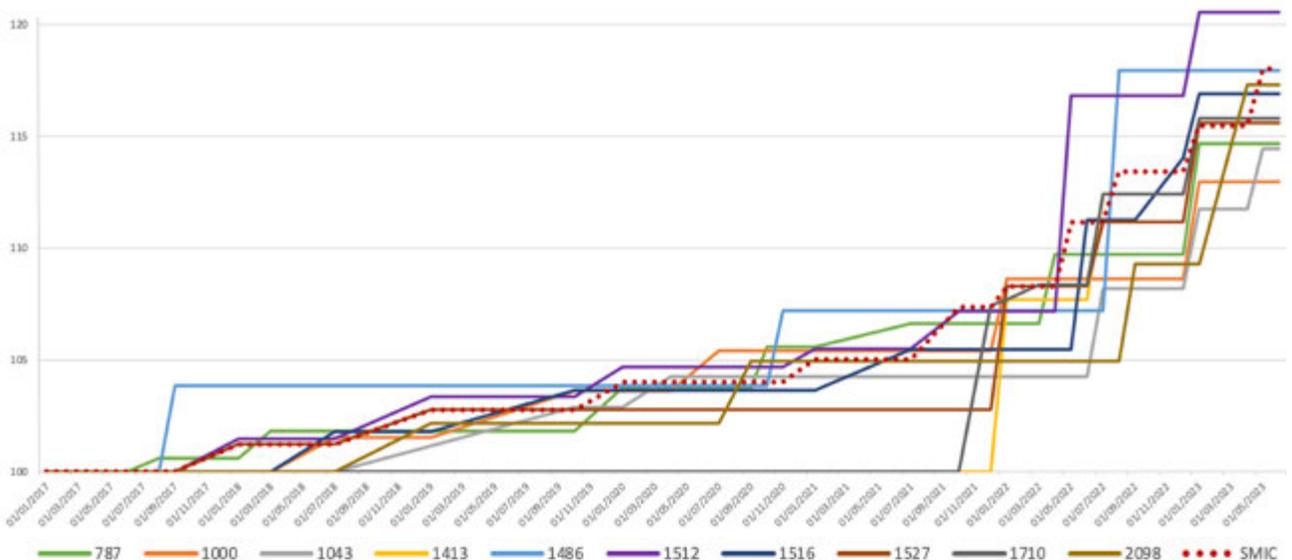
tion annuelle avait eu lieu. Le fait que nombre de branches connaissent un premier niveau en deçà du SMIC explique pour partie le peu d'obstacles rencontrés pour rouvrir la négociation. En revanche, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat² n'a pas facilité cet exercice, bien au contraire.

Second constat

Le second constat réside dans le retard global des branches professionnelles pour suivre le rythme de la revalorisation du SMIC. La raison principale est évidente : prenant acte de l'évolution du SMIC, les négociations de branche suivent mais ne précèdent pas le rythme. La prudence patronale, et l'utilisation de règles d'entrée en application favorables aux employeurs, expliquent également ce retard.

Le risque de cette logique est évident : dès lors que l'inflation marquera le pas,

Evolution SMH de branches et SMIC en base 100 entre 2017 et 2023



S perdu

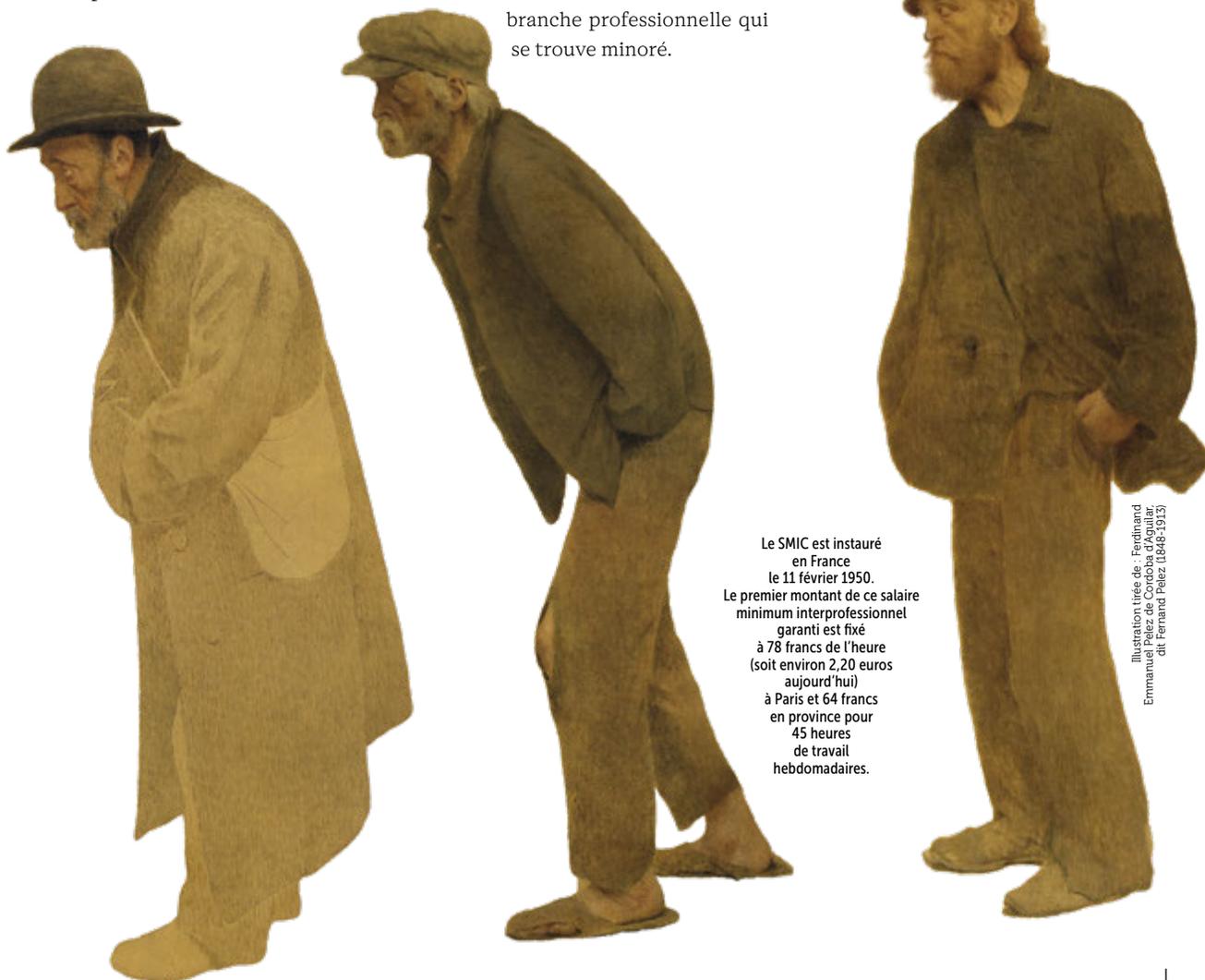
Dans le contexte actuel d'inflation et de revalorisation régulière du salaire minimal interprofessionnel de croissance (SMIC), la négociation des salaires minimaux hiérarchiques (SMH) de branche revêt une importance primordiale. Retour sur la période 2017-2023 des négociations de branche, enseignements et perspectives.

la négociation des SMH pourrait s'arrêter, sans rattraper le retard constaté. Ce risque est proche puisque le SMIC avait été revalorisé au 1^{er} août 2022, ce qui ne devrait pas être le cas en 2023. C'est pourquoi FO dans ces branches a produit ces données et a adressé ses revendications afin que le premier minimum de branche ne demeure pas en deçà du niveau atteint par le SMIC au cours de ces six années. Elle a produit ses revendications dans le cadre de cette étude globale, avec des revalorisations élaborées branche par branche.

Ce que révèle la difficulté des branches à suivre le SMIC

La présente étude porte sur le premier niveau de salaire minimum hiérarchique pour chaque branche professionnelle étudiée. Le constat est une logique de rattrapage au regard des revalorisations du SMIC, dans un contexte d'inflation. Cette logique n'est hélas pas compatible avec la revalorisation des métiers, ni avec le contexte pénurique rencontré par nombre de branches professionnelles s'agissant de la main-d'œuvre salariée. C'est le rôle même de la branche professionnelle qui se trouve minoré.

Le moment est pourtant crucial puisque, dans un tel contexte, le rôle des minima est majoré : avec l'inflation, la revalorisation des minima a vocation à bénéficier à une part plus grande des travailleurs. Ainsi, au 1^{er} janvier 2022, 14,5 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du SMIC, contre 12 % pour la revalorisation du 1^{er} janvier 2021⁴. En ne parvenant pas à suivre le rythme du SMIC, les négociations sur >>>



Le SMIC est instauré en France le 11 février 1950. Le premier montant de ce salaire minimum interprofessionnel garanti est fixé à 78 francs de l'heure (soit environ 2,20 euros aujourd'hui) à Paris et 64 francs en province pour 45 heures de travail hebdomadaires.

Illustration tirée de : Ferdinand Emmanuel Pelé de Córdoba d'Aguilar dit Ferdinand Pelé (1848-1913)

►►► les SMH (en particulier le premier niveau) manquent à leur obligation. D'autant plus que, à la suite d'années sans négociation suffisante, nombre de branches ont présenté un ou plusieurs niveaux en deçà du minimum légal.

Redonner leur vigueur aux branches

Il convient de rappeler qu'il n'existe pas de lien automatique et construit entre les négociations de branche et les négociations d'entreprise. Nombre d'employeurs s'emploient à renvoyer à la branche et à son rôle de régulation économique et sociale la revalorisation des salaires minimaux. Ce sont parfois les mêmes qui, lors des négociations de branche, renvoient la revalorisation des salaires au niveau de l'entreprise, niveau de négociation qu'ils jugent plus pertinent...

Au cours de la période étudiée, certaines branches professionnelles ont supprimé le premier niveau, recouvrant ainsi une marge de manœuvre tout en trompe-l'œil. C'est le cas dans la branche des bureaux d'études techniques (IDCC 1486), et la voie que tente d'em-

prunter celle des experts-comptables (IDCC 787). Derrière le premier niveau SMH, c'est en réalité la grille entière des salaires minimaux qui devrait être étudiée de près. Ainsi, certaines branches professionnelles ont opéré une revalorisation en valeur absolue, écrasant ainsi la grille des salaires minimaux. C'est le cas, par exemple, de la branche des permanents d'agences du travail temporaire (IDCC 1413), l'accord du 10 juin 2022 revalorisation des salaires bruts de 70 € pour chaque niveau ■

Les branches professionnelles ont connu des années au cours desquelles l'idéologie patronale a minoré leur rôle, et dégradé leurs leviers. Très attendues dans ce contexte difficile, les branches professionnelles se trouvent à un carrefour : se réappropriant leur rôle et reconstruire les grilles au regard des enjeux actuels ; ou se borner à tenter de suivre le rythme légal, en actant leur obsolescence. C'est pourquoi notre Organisation a produit ces travaux pour asseoir ses revendications.

1. Journal des Employés et Cadres n°147, octobre 2021.
2. Debout n°157, septembre 2022. 3. Dares, enquête Acemo.
4. Debout, n° 165, mai 2023.



La typologie de branches, dans la course au rattrapage

Dans le constat global ainsi dressé, les branches présentent certaines particularités, qui permettent de dresser une typologie.

● **Les branches professionnelles qui présentent un niveau stable de revalorisation du SMH au regard du SMIC.**

Les branches des organismes de formation (IDCC 1516), de l'immobilier (IDCC 1527) ou encore des agences de voyages (IDCC 1710) présentent un tel profil. Très régulièrement, ces branches professionnelles ont renégocié leur grille des minimaux pour ne pas accumuler trop de retard au regard du SMIC. Dans cette même catégorie, les branches des bureaux d'études techniques (IDCC 1486) et des prestataires de services (IDCC 2098) ont également, par des revalorisations plus espacées, cherché à ne pas décrocher irrémédiablement du SMIC. Il convient de rappeler que la branche des prestataires de services (IDCC 2098) a connu jusqu'à 6 niveaux au-delà du minimum légal. A l'occasion du passage de 2022 à 2023,

cette branche a ainsi connu une revalorisation inédite, avec la forte implication de notre Organisation.

● **Les branches professionnelles qui présentent un dynamisme certain au regard du SMIC.**

Ces branches sont très rares. Ainsi, la branche des bureaux d'études techniques (IDCC 1486) semble appartenir à cette catégorie mais elle doit ce sursaut à la suppression du premier niveau de minimaux.

La branche de la promotion immobilière (IDCC 1512) est la plus emblématique de cette stratégie de négociation ayant pour ambition de ne pas perdre de terrain face à la revalorisation du SMIC.

Les branches professionnelles qui peinent à suivre le rythme du SMIC.

La branche des gardiens concierges –laquelle devait être dynamisée au titre des travailleurs de la deuxième ligne³ – illustre cette catégorie, et la difficulté de branches professionnelles qui se retrouvent dans l'incapacité à faire face à la situation actuelle. La branche

des experts-comptables et commissaires aux comptes est également marquée par des difficultés structurelles de négociation de branche, le collège patronal ayant annulé la réunion de négociation du mois de juillet pour reporter la difficulté à septembre. La branche du personnel non-avocat des cabinets d'avocats entre dans cette catégorie, la nouvelle donne de la représentativité patronale marquant un changement au sein de la commission de négociation. Fin juin, le collège patronal est ainsi intervenu pour annoncer qu'il mettait fin à la négociation de branche par une recommandation unilatérale.

● **Enfin, la branche du personnel permanent des agences de travail temporaire constitue un cas particulier.**

Après des années pendant lesquelles l'organisation patronale a procédé par voie de recommandations unilatérales –au-delà de ce que les services de l'Etat autorisent –la branche a conclu des accords pour recoller au SMIC, sans y parvenir à ce jour.

SURENDETTEMENT DES MÉNAGES

Prévenir vaut mieux que guérir

La hausse des prix complique la gestion des comptes bancaires des consommateurs et peut exposer ces derniers au surendettement. Un nouveau dispositif appelé «Aide-Budget» est en test.

D'après une note de la Banque de France publiée le 13 avril, les inscriptions au fichier des incidents de remboursement des crédits aux particuliers (FICP) connaissent une hausse de 20 %. Le nombre de dossiers de surendettement reste heureusement inférieur actuellement à son niveau de 2019.

Pour tenter de prévenir ces situations, un nouveau dispositif de prévention et d'accompagnement, baptisé «Aide-Budget », est actuellement testé, dans 11 départements¹ avant un déploiement sur l'ensemble du territoire.

Il s'agit d'un dispositif de repérage précoce et d'accompagnement des situations de fragilité financière. L'idée est d'identifier très en amont les difficultés financières possibles des ménages et de leur proposer un accompagnement budgétaire personnalisé afin de prévenir le surendettement.

Alerter, reporter, échelonner

La mise en place de «Aide-Budget» a vocation à permettre d'agir encore plus en amont, la présence des représentants des bailleurs sociaux et de ceux des opérateurs d'énergie devant faciliter les alertes sur les dettes correspondantes.

Pour rappel, toute personne confrontée à une situation de surendettement structurelle peut saisir la commission de surendettement en déposant un dossier auprès de la Banque de France. Cette commission propose des solutions adaptées à

chaque situation (rééchelonnement ou effacement des dettes). Les mêmes personnes peuvent également saisir le juge pour demander le report ou l'échelonnement des dettes contractées ■

L'AFOC rappelle qu'il existe depuis fin octobre 2022 un numéro unique pour joindre les services de la Banque de France du lundi au vendredi, de 8h00 à 18h00 : le 3414 (non surtaxé, prix d'un appel local).

¹ Nord, Isère, Paris, Seine-Saint-Denis, Dordogne, Hérault, Bas-Rhin, Côtes-d'Armor, Haute-Savoie, Seine-Maritime, La Réunion.

Agir au plus tôt avec les Points conseil budget

Afin d'éviter la mise en place de ces procédures lourdes, il est toujours préférable d'agir avant toute dégradation financière irréversible. À cette fin, les Points conseil budget (PCB) proposent depuis 2019 des conseils confidentiels, gratuits et personnalisés de gestion budgétaire. Ils accompagnent les personnes qui souhaitent améliorer la gestion de leur budget, faire face à une situation financière difficile ou anticiper un changement de situation familiale ou professionnelle. Il existe aujourd'hui 500 Points conseil budget labellisés.



Illustration tirée de - Ferdinand Emmanuel Pelez, de Cordoba d'Aguilar, dit Ferdinand Pelez (1848-1933)

Licenciement d'un salarié protégé



Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par une faute grave, il appartient à l'administration du travail de vérifier, d'une part, que les faits sont établis et sont fautifs, d'autre part, l'absence de lien entre la demande de licenciement et les mandats exercés par l'intéressé.

Il ne lui appartient pas, en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de porter une appréciation sur la validité des précédentes sanctions disciplinaires invoquées par l'employeur. Ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'administration du travail ne fait pas obstacle à ce que le juge judiciaire se prononce sur la validité de ces sanctions. Dans ce cadre, la Cour d'appel peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, prendre en

compte les précédentes sanctions prononcées à l'encontre d'un salarié protégé, qu'elle a estimées injustifiées, pour reconnaître l'existence d'un harcèlement moral.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-19.649

Temps de travail

Le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail cause nécessairement un préjudice au salarié

En matière de durée du travail, la chambre sociale a récemment jugé que le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail cause nécessairement un préjudice au salarié (*Cass. soc., 26-1-2022, n° 20-21.636*). La Cour de cassation s'est en particulier appuyée sur le droit de l'Union européenne relatif

L'HUMEUR DE GÉGÉ...

L'humour : une carte maîtresse en entretien ?

« Connaissez-vous la différence entre... » STOP ! Si l'humour peut avoir sa place en entretien, il doit rester naturel. Les blagues récitées sont la chasse gardée de votre oncle Roger lors des repas de famille, et doivent le rester. Faire de l'humour en entretien ne nécessite pas de réciter votre meilleure blague de Toto. Mais il est possible de préparer quelques traits d'humour en amont. Pour cela, bien choisir vos mots pour surprendre et renouveler l'attention de votre interlocuteur.

L'humour peut prendre de nombreuses formes, dont certaines sont plus ou moins adaptées au contexte de l'entretien. L'ironie, l'absurde, les blagues racistes ou sexistes, ou l'humour noir peuvent être offensants ou mal interprétés. Le comique de situation ou l'autodérision, quand ils sont bien utilisés, sont souvent des choix très pertinents. Mais attention : l'humour est une arme à affûter et à ajuster à chaque contexte, chaque entreprise, chaque interlocuteur. Sans quoi, c'est le flop assuré.

à la protection de la sécurité et de la santé des salariés en matière d'aménagement du temps de travail pour justifier sa décision.

L'affaire

Une salariée employée comme préparatrice en pharmacie, avaitsaisila juridiction prud'homale de diverses demandes à la suite de la rupture de son contrat de travail, parmi lesquelles une demande de dommages-intérêts pour non-respect de la durée de travail quoti-

dienne maximale de 10 heures. La Cour d'appel l'avait déboutée de sa demande, infirmant le jugement du Conseil de prud'hommes, au motif qu'elle ne démontrait pas avoir subi un préjudice à ce titre. La décision est censurée pour violation de la loi. La Cour de cassation juge, que le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail quotidienne ouvre droit à réparation.

Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281

il vient de comprendre ce que mon statut protecteur va lui coûter.

LE COUP DE MAIN DU JURISTE



Statut protecteur

La sanction de la méconnaissance par l'employeur du statut protecteur d'un représentant du personnel, illégalement licencié et qui ne demande pas sa réintégration, est la rémunération que le salarié aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection résultant du mandat en cours à la date de la rupture, dans la limite de 30 mois. Lorsque

le salarié protégé a été en arrêt de travail pour maladie pendant la période d'éviction, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur est le salaire moyen des 12 derniers mois perçus avant l'arrêt de travail.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-21.191

Expertise du CSE sur la situation économique et financière : limitée dans le temps mais étendue au groupe

La mission d'expertise du CSE pour l'examen de la situation économique et financière peut porter sur la situation et le rôle de cette entreprise au sein d'un groupe, mais elle ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces années. La Cour de cassation continue d'affiner sa juris-

prudence depuis l'entrée en vigueur du CSE qui a sensiblement modifié la donne en la matière.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.393

Droit de grève

Dès lors que la lettre de licenciement reproche au salarié d'avoir incité ses collègues à faire grève, il en résulte que le licenciement, pour partie prononcé à l'occasion de l'exercice du droit de grève, est nul.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 22-13.304

Dommages et intérêts

L'octroi de dommages et intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne fait pas obstacle à une demande distincte de dommages et intérêts pour harcèlement moral lui-même.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.438

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

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

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

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

N'attendez pas !

Téléchargez gratuitement Côté santé sur :



LA LÉGENDE DES BEAUTORUS

Panel 1: Aux alentours de l'année 1893, un patron lambda se rend à son usine. Cadet Rousselle a trois maisons, Cadet Rousselle a du pognon*... *Comptine patronale du 19ème siècle.

Panel 2: Quand tout à coup : Quoi !!! Un employé dans ma Rolls-Royce !!! Incroyable !!! Au secours ! Qu'on appelle la police !!! A l'aide !

Panel 3: Vous... Vous devez sortir de ma voiture. J'ai du pognon à gagner... Heu... J'ai une réunion très importante. Je vais vous envoyer en prison ! Piiiiiiiice !

Panel 4: Hoilà! Calme-toi le taulier. Dorénavant j'ai décidé d'aller au boulot en Rolls ! Même si la loi me l'interdit. Plus jamais j'vais au turbin en bus avec les autres camarades prolos !!! Mais... Mais c'est im-po-ssible !!! Vous êtes un ouvrier !

Panel 5: Scandaleux ! Un gueux refuse de céder sa place à un PDG ! Dans sa propre voiture ! Ils vont un jour faire leurs besoins dans les mêmes toilettes que nous, vous verrez. Dans quel monde vit-on ?! Un simple larbin dans une voiture ! C'est n'importe quoi.

Panel 6: Allez p'tite tête de «Klong», à l'usine. Je vais vous attaquer en justice ! * Une photo pour le journal national **... Arrivé à l'usine, c'est le triomphe : Regardez, notre représentant arrive avec la Rolls du patron ! C'est donc possible ! Quaiiiiiiiii !!!

Panel 7: Mais ouai les gars, tout est possible. Nous ce que l'on veut, c'est pas les miettes, ni le gâteau... On veut toute la boulangerie !!! Glup's ! oui... oui... mais heu... monsieur. Unissons-nous, et chaque ouvrier pointera au boulot en Rolls ! Il faut créer un syndicat !

Panel 8: ... Voilà comment votre aïeul, Beauty Zaparks, en refusant de céder sa place dans une Rolls, et avec l'aide de quelques camarades, a créé la première fédération des employés il y a 130 ans ! Elles déchirent tes histoires tonton. ... Syndicat toujours là aujourd'hui !

Panel 9: * C'est là qu'il rentre dans la postérité. **...et là aussi.

Fin de l'épisode



LE CHAOS ! Par Claudio Francone

Ouf ouf... donnez-moi deux minutes pour reprendre mon souffle. Désolé de commencer cette chronique essoufflé mais j'ai dû rentrer à pied. Eh oui, plus aucun bus ni tramway après 21 heures, il s'agit des nouvelles règles instaurées en réponse aux émeutes qui embrasent le pays depuis la mort du jeune Nahel. Enfin, ils ont aussi interdit la vente de bidons d'essence et de feux de mortier, mais rien de plus. Pas question de remettre en cause la politique sécuritaire du gouvernement. Les oppositions s'insurgent déjà. À droite on a vu Zemmour faire une syncope à force de crier « Les étrangers dehors ! », quant à Ciotti, il est devenu tellement rouge qu'on a pu l'apercevoir de la Station Spatiale Internationale : « Il faut décréter l'état d'urgence ! Envoyer les chars de l'armée nettoyer toute cette pourriture et tuer cette bande de nuisibles ! » A gauche aussi on s'insurge, plus personne n'arrive à arrêter Mélenchon qui semble avoir buggé sur : « La police tue ! La police tue ! Révolte générale ! » C'est la cacopho-

nie, tout le monde s'en mêle, animateurs et chroniqueurs télé, éditorialistes et journalistes, sportifs et artistes... Ça gueule, ça hurle de partout. Chacun a son mot à dire et se fait un malin plaisir à vouloir à tout prix récupérer les événements. On le sait, en politique, le pire des drames peut se transformer en la meilleure des opportunités, et les émeutes qui mettent le feu au pays en ce début juillet, arrivent pile au terme des cent jours de « calme et apaisement » que nous avait promis le président Macron ! C'était quand déjà ? Ah oui, dans l'espoir d'éteindre les braises laissées par la révolte contre la réforme des retraites, au mois d'avril Macron avait annoncé, sur un ton solennel, que nous avions devant nous cent jours pour retrouver le « calme et l'apaisement », vous en souvenez-vous ? En le disant, il avait même joint la paume des deux mains devant lui, tel un moine bouddhiste. Eh ben, sans vouloir faire de la récupération à mon tour, mais nous y sommes, n'est-ce pas ? ! Sans parler de la cam-

pagne électorale de 2017, lorsque Macron disait, « C'est moi ou le chaos ! » Un vrai prophète le gars, sauf que maintenant c'est lui ET le chaos ! Dire que jusque-là tout allait pour le mieux en macronie. Le président s'était même lancé dans une balade de trois jours à Marseille, vous en souvenez-vous ? Ah les cons, c'était ridicule à quel point ils avaient astiqué la ville. Après « Emily in Paris », voici « Emmanuel in Marseille » ! Ils avaient même placé un CRS devant chaque porte d'immeuble, histoire d'empêcher qu'un « basané » vienne faire tache dans ce paysage idyllique. Même le maire de la ville est venu à la télé pour dénoncer le grotesque de la situation ! Eh non, Monsieur le Président, un coup de balai ne suffit pas pour faire briller une ville, encore moins un pays. Souvenez-vous des paroles de Martin Luther King : « Une émeute est le langage de ceux que l'on n'entend pas », et si vous voulez éviter le chaos, il n'y a qu'une voix à écouter, celle du peuple !

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