

Juin 2022

Debout



N°155

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

Un congrès revendicatif

La FEC MOBILISÉE

Les militants
de la FEC inter-
viennent à la tribune
du 25^{ème} Congrès
Confédéral FO. Ici
Ludivine Ruiz

XXV^e CONGRÈS
CONFÉDÉRAL



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

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

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

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

LIBRES, INDÉPENDANTS ET DÉTERMINÉS !

Près de 3 500 militants unis et réunis pour faire face aux projets du patronat et du gouvernement



Marc Degois

Près de 3 500 militants FO se sont retrouvés à Rouen du 29 mai au 3 juin à l'occasion du 25^e Congrès confédéral Force Ouvrière. L'occasion de réaffirmer ensemble nos revendications et d'établir des feuilles de route que les militants de la FEC sauront porter avec force face aux enjeux qui s'annoncent. Sébastien Busiris, Secrétaire général





Un programme chargé et une feuille de route axée notamment sur la défense de la «fiche de paie» et la lutte contre le projet de recul de l'âge de la retraite à 65 ans





410 SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FO ÉTAIENT REPRÉSENTÉS



Les militants de la Fédération des Employés et Cadres FO étaient présents nombreux (410 syndicats de la FEC FO y étaient représentés). Nombre de nos représentants sont montés à la tribune afin de faire état des combats menés durant les quatre années nous séparant de notre dernier Congrès confédéral de Lille en 2018 et d'évoquer les revendications à venir. Car le moins que l'on puisse dire est que ces quatre années ont été fortement agitées. Dans un premier temps, du fait d'une réforme des retraites à laquelle nous nous sommes opposés. FO a même été moteur dans cette lutte qui a engendré de nombreuses journées de mobilisation partout en France regroupant des millions de participants. Cette mobilisation a permis de stopper cette réforme et d'éviter ainsi la destruction des différents régimes de retraite et la bascule dans un régime unique par points dont personne ne veut ! L'arrivée d'une pandémie sans précédent – celle de la COVID 19 – a mis un terme à nos mobilisations et empêché le gouvernement de mettre en œuvre sa réforme.

Pendant la pandémie, là encore, les représentants FO se sont mobilisés pour défendre les intérêts des salariés :

- en revendiquant et en exigeant des moyens de protection pour garantir la sécurité sanitaire des salariés (masques, gel, plexi...);
- en luttant pour préserver le fonctionnement et les prérogatives des IRP ;
- en défendant les emplois et en revendiquant le maintien des salaires ;
- en exigeant des aides de l'Etat pour les secteurs qui en avaient besoin ;





Des messages forts portés par nos militants en tribune.

NOUS ALLONS, ENSEMBLE, EXIGER UNE PLUS JUSTE REDISTRIBUTION DES RICHESSES. NOTRE PAYS A LES MOYENS DE MAINTENIR ET MÊME D'AMÉLIORER SON MODÈLE SOCIAL

● en dénonçant et en manifestant contre la mise en œuvre de lois liberticides mettant en danger les libertés individuelles et collectives (loi Sécurité globale, droit de manifester, droit de se regrouper,...).

Les difficultés ont été nombreuses mais les militants de la FEC FO ont toujours été présents pour assurer la défense des salariés. Cette épidémie a démontré combien notre modèle social construit après-guerre et basé sur notre système de santé, notre Sécu, notre assurance chômage, nos services publics était important. Il a servi d'amortisseur à cette crise de la COVID et certainement permis d'éviter qu'il y ait encore davantage de victimes.

La pandémie a aussi démontré que les actions des derniers gouvernements successifs avaient eu pour effet d'amplifier les inégalités sociales en temps de crise. Et là, le constat est beaucoup plus négatif, voire choquant ! Sans garde-fou, le libéralisme économique a fait exploser les inégalités !

Les chiffres le prouvent, pour certains « tout est bon dans la COVID ! » :

- Les cinq plus grandes fortunes de France ont vu leurs richesses multipliées par trois durant la pandémie.
- Le salaire moyen d'un patron du CAC 40 représente 440 SMIC.

● Le CAC 40 affiche des records en 2021 avec 160 milliards d'euros de bénéfices.

● Pour les actionnaires, là aussi année record : ce sont 80 milliards d'euros de dividendes versés.

Pendant ce temps, pour les salariés qui ont permis de faire face à la COVID, pour les premiers de cordée, pour les première et deuxième lignes – comme le président Macron les appelle – ce ne fut que le prolongement de l'austérité salariale, le chantage à l'emploi et la dégradation des conditions de travail !

Pour certains, une fois de plus, c'est « fromage et dessert » quand, pour d'autres, ce ne sont, tout au plus, que « quelques miettes ». C'est honteux ! Dans notre pays, nous avons maintenant près de 10 millions de personnes en situation de pauvreté !

Comme nous l'avions revendiqué, les aides massives du gouvernement auraient dû être soumises à engagement sur les salaires et l'emploi. On nous refait le coup du CICE, l'argent va directement dans la poche des patrons et des actionnaires ! C'est scandaleux !

Toutefois, le pire reste pourtant à venir car depuis que la guerre en Ukraine a débuté – une guerre que notre organisation syndicale a condamnée en lançant un appel à l'arrêt des combats et à la paix immédiate pour les peuples



En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée** **des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



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

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

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



Pose déjeuner et un congrès très bien organisé par la Confédération et les bénévoles

d'Ukraine et de Russie – certains en profitent, une fois de plus, pour s'enrichir. A peine la frontière ukrainienne franchie par les Russes, certains, avec la connivence des gouvernements, ont spéculé massivement sur les matières premières, les énergies et carburants, les produits alimentaires, le transport...

Quand les prix s'envolent, que l'inflation est à plus de 5 % – et qu'on annonce pour la fin d'année à 7 voire 10 % ! – les salaires, eux, n'augmentent en moyenne en France que de 1,7 %... Il y a comme un problème !

Il faut en urgence augmenter le SMIC, les retraites et l'ensemble des salaires.

Ce problème a été évoqué, à de multiples reprises, dans nos débats lors de notre Congrès à Rouen et figure dans nos résolutions tout comme notamment l'augmentation des salaires, la lutte contre la retraite à 65 ans, la défense

de l'emploi, de notre modèle social basé sur nos services publics, notre Sécurité sociale et notre assurance chômage. Les représentants FO, forts de nos revendications, mettront tout en œuvre afin de défendre les intérêts matériels et moraux de l'ensemble des salariés. Nous allons, ensemble, exiger une plus juste redistribution des richesses. Notre pays a les moyens de maintenir et même d'améliorer son modèle social. Nous pouvons financer nos retraites, nos services publics, notre système de santé en luttant, par exemple, contre l'évasion fiscale qui représente dans notre pays des milliers de milliards d'euros ■

Le XXV^e Congrès confédéral FO aura démontré, une fois de plus, la vigueur de notre organisation syndicale ainsi que la détermination de ses délégués. Les militants de la FEC porteront la feuille de route établie dans toutes les branches et entreprises de notre périmètre.

A LA TRIBUNE: 1/Sébastien Busiris (Secrétaire général FEC) 2/Dominique Manissier (FEC Organismes Agricoles). 3/Delphine Guegan (Commerce Bretagne Nord). 4/Robert Béraud (Services 13). 5/Nora Nidam (Organismes Sociaux 75). 6/Franck Mary-Montlaur (OSDD UD 34). 7/Sylvie Testi (Services 34). 8/Nicolas Faintrenie (FEC Services SNEPAT). 9/Mireille Herriberry (FEC Banques 64). 10/Thierry Noleval (SNPEP 75). 11/Frédéric Nicolas (Assurances UD 54). 12/Régis Badel (Médecins du Travail 69). 13/Sandrine Santos (Banques 75). 14/Pascal Lagrue (Banques de Lyon). 15/Ludivine Ruiz (Services 30). 16/Loïc Bardoux (OSDD 08-37-41). 17/Jacques Mosse Biaggini (Commerce 77). 18/Frédéric Neau (Organismes Sociaux 49). 19/Patrick Hébert (OSDD). 20/Laurent Weber (FEC Organismes Sociaux 92). 21/Guillaume Commenge (Personnel de la Confédération). 22/Isabelle Thiebaut (UGECAM 54). 23/Gérald Gautier (FEC Commerce 75). 24/Lydie Loyer (OSDD 56). 25/Christophe Le Comte (Commerce UD 91). 26/Jean-François Bacari Lagrange (SDOSSAF 93). 27/Jocelyne Hébert Bausant (OSDD UD 79). 28/Mathieu Maréchal (Services Intérim). 29/Frédéric Le Griel (Groupama 69). 30/Liza-France Paroisse (MSA UD 61). 31/Serge Feuga (FEC MSA 06).

Sommaire

Services	10	Crédit	25
Casinos & Clubs de Jeux	12	Assurances	26
Organismes Sociaux	16	Histoire syndicale	28
Commerce & Vrp	18	Afoc	31
Presse Edition & Pub	20	Juridique	32
Organismes Agricoles	22	Focus	35

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 • Photos Frédérique Blanchard, Marc Degois • CPPAP : 0725 S 08226 • Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris). Photo de couverture Marc Degois



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 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.



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

Instauré en 2017, le barème dit « Macron » encadre le montant de l'indemnité octroyée par les juges au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Saisie d'une demande de vérification de sa conformité à la norme européenne, la Cour de cassation a refusé d'opérer un tel contrôle, au motif que la Charte sociale européenne ne produit pas d'effet direct entre les particuliers. Une bataille juridique est perdue, d'autres batailles peuvent être menées.

Barème Macron

LÉGAL OU LÉTAL ?

Au cœur du litige relatif au barème Macron : la réparation intégrale du préjudice. Le système qui prévalait, en effet, jusqu'alors, reposait sur l'allocation par le juge d'une somme destinée à réparer le préjudice causé par l'employeur à son salarié. Cette allocation reposait sur une analyse par le juge, en fonction de chaque situation, de la somme à allouer à titre de réparation. C'est cet office du juge que le patronat a remis en cause, en présentant les différences d'indemnisations selon les cas comme une « loterie ».

Un éclairage historique

Pour le salarié, le principe de réparation intégrale du préjudice est une conces-

Le droit international, bouée de sauvetage pour les travailleurs français ?

Il était demandé à la Cour de cassation² d'opérer un contrôle de conventionnalité : c'est-à-dire que la Cour devait confronter l'article précité du code du travail avec l'article 24 de la Charte sociale européenne, afin de vérifier la conformité de la norme française à la norme européenne. Pour rappel, la France a ratifié la Charte sociale européenne le 9 mars 1973 et sa version révisée le 7 mai 1999.

Confrontée à une telle demande, la Cour de cassation a refusé d'opérer un

tel contrôle, au motif que la Charte sociale européenne ne produit pas d'effet direct entre les particuliers. En clair : les travailleurs français ne peuvent se prévaloir des règles inscrites dans cette Charte à l'encontre de leur employeur. Il est nécessaire – pour se prévaloir du contenu de cette Charte – que le droit français en reprenne le contenu dans la loi. Selon les requérants, c'est précisément l'inverse qui était reproché. La demande ne pouvait prospérer, comme disent les juristes.

Du point de vue des engagements internationaux de la France en matière de droits sociaux, cette décision est révélatrice de faiblesses (nouvelles ?) de notre droit national. Il n'est aucune gloire à constater une hausse des réclamations adressées au comité chargé de veiller au bon respect par l'Etat français de ses obligations³. Aucune non plus lorsque des travailleurs se trouvent sans autre secours que le droit international pour combattre ce barème inique.

Le barème Macron devrait aussi être apprécié au regard de son incapacité à prévenir les licenciements abusifs

sion qui plonge ses racines dans l'histoire de notre droit. L'Ancien droit a, en effet, posé le principe selon lequel les obligations de faire (quelque chose) se résolvent en dommages-intérêts. Il est, en effet, impossible de contraindre un débiteur à accomplir quelque chose qu'il ne souhaite pas faire. On ne peut que le contraindre à payer. C'est cette règle – aujourd'hui inscrite dans notre droit – qui a été intériorisée par notre droit social, qui rechigne à rendre effectif un droit à la réintégration du salarié licencié injustement. Il part du postulat que l'employeur ne souhaite pas réintégrer le salarié, et ne pourra y être contraint.

C'est une nouvelle concession qui consiste à réparer, de manière forfaitaire, le préjudice causé par le licenciement abusif. C'est prendre par deux fois le comportement et l'intérêt de l'employeur au détriment du salarié. Là où la loi devrait rééquilibrer le rapport de force dissymétrique entre l'employeur et le salarié, elle le renforce.

Notre droit se modernise-t-il ?

Cette concession heurte un autre principe du droit français : la réparation intégrale du préjudice. Par nature, ce principe s'oppose à une indemnisation forfaitaire. Un premier repère possible est le droit coutumier germanique, sous le concept de *wergeld*, qui renvoie au prix de l'homme (tué ou blessé). Ce système constituait une évolution de la loi du talion, par laquelle l'auteur d'un crime subissait

pour châtement le tort qu'il avait causé : « œil pour œil, dent pour dent ». Le *wergeld* consistait, en effet, en une compensation pécuniaire versée à la victime ou sa famille, afin de se soustraire à la vengeance privée. Ce système reposait généralement sur une compensation négociée entre les parties, bien que la loi salique (un des affluents de notre droit moderne, qui était applicable aux francs saliens¹) ait mis en place un système de peine forfaitaire, avec des amendes prévues à l'avance.

Une rupture dans notre tradition juridique

Notre Ancien droit a développé le concept et l'utilisation de réparation intégrale du préjudice subi. La Révolution de 1789 a repris cet héritage pour en faire un principe cardinal de notre droit, en particulier du droit civil. Il est nécessaire de rappeler que notre contrat de travail est issu du contrat de louage de services prévu en 1804 par notre code civil. Et il est utile de rappeler qu'à la fin du XIX^e siècle, ce code prévoyait ainsi :

« On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée. Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Pour la fixation de l'indemnité à allouer, le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de

Un objectif de protection internationale des travailleurs

A l'origine de l'investissement de notre Organisation dans la construction d'un système international de protection des travailleurs (d'abord par l'engagement de Léon Jouhaux), le besoin d'améliorer les conditions de travail et de protéger les travailleurs broyés par la révolution industrielle. C'est ensuite la conviction que ce système international de régulation fondée sur l'objet de justice sociale permettrait le maintien de la paix, dans un siècle marqué par les

guerres et dont la France a particulièrement souffert. Avec la guerre froide, puis avec la mondialisation néolibérale, le système international de régulation a ciblé des régions du monde. L'objet initial perdure, avec pour enjeux d'améliorer le sort des travailleurs dans certaines parties du monde et de prévenir autant que possible la concurrence sociale et économique. Il n'est pas d'obtenir des garanties au niveau international afin de les faire valoir en France.

retraite, et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé. »

L'émergence du droit du travail, dans la ligne de cette histoire, a consacré le principe de réparation intégrale du préjudice causé en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse du licenciement. Le barème Macron est donc une rupture au regard de notre longue tradition juridique. Une rupture qui ne présente pas l'évidence d'une modernisation de notre droit et de notre système de relations en société.

Prévenir les licenciements abusifs ?

Une dernière réflexion peut être proposée : qu'il s'agisse du système de réparation pénal évoqué précédemment, comme du système de réparation destiné à réparer le préjudice causé par le licenciement sans cause réelle et sérieuse, son utilité se mesure à sa capacité à réparer, mais également à prévenir le préjudice par la dissuasion. Ce n'est pas tant un droit en tant que tel, mais un mécanisme destiné à garantir un droit sous-jacent. Le barème Macron doit donc aussi être apprécié au regard de sa capacité à prévenir les licenciements abusifs. A défaut, il est un droit aussi légal que légal ■

1. Les saliens sont les membres d'un des peuples germaniques qui constituent la ligue des francs et dont descend le royaume de Clovis 1^{er}.

2. Les deux arrêts de la Cour de cassation rendus le 11 mai 2022 ont été abondamment commentés. Mais d'un point de vue strictement juridique, la Cour de cassation n'a pas validé la légalité du barème Macron. Le barème est inscrit à l'article L. 1235-3 du code du travail : c'est donc la loi.

3. Pour consulter les réclamations formées contre la France : <https://rm.coe.int/1680492947>

FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

« À Force Ouvrière, nous considérons que la promotion professionnelle n'est qu'un élément d'une réelle promotion sociale, laquelle doit permettre à chaque individu comme à chaque groupe d'individus, de donner la totale mesure de ses facultés ou de satisfaire ses aspirations, dans le but non seulement de se promouvoir matériellement à titre personnel, mais aussi de tendre collectivement à bâtir une véritable démocratie économique. »

Roger LOUET
Secrétaire confédéral



Education et émancipation ne sont plus d'actualité



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

Les grands principes régissant la formation professionnelle des salariés telle que nous la connaissons sont encore basés sur les travaux menés à la suite des accords de Grenelle en 1968. Explications et éclairages sur la situation actuelle et la position de FO

Dès la négociation des accords de Grenelle, il a été fait mention de la formation professionnelle continue, laquelle sera modélisée par l'accord de juillet 1970 instituant la formation professionnelle continue dans les entreprises de 10 salariés et plus. C'est loi fondatrice du 16 juillet 1971 dite « Loi Delors » qui formalisera ces travaux.

Une obligation de dépense à la charge des entreprises

Cette loi a essentiellement débouché sur l'introduction d'une obligation de dépense de formation à la charge des entreprises, pour un taux de 0,80 % de la masse salariale brute et ceci pour les entreprises de plus de dix salariés. Posant le principe d'un financement privé de la

formation, elle a créé un marché de la formation répondant aux lois de l'offre et de la demande. Outre le secteur public, elle excluait les professions indépendantes.

Du rêve à la réalité

Idéalement, la formation professionnelle devrait permettre de se réaliser dans son travail, d'évoluer au sein de son entreprise ou de s'adapter aux évolutions industrielles et économiques. Cet intérêt bien compris devrait se traduire par une meilleure productivité, une plus grande efficacité et une rémunération attractive.

Loin de cette volonté d'émancipation, parfois teintée de paternalisme et non dénuée d'intérêt pour les employeurs (voir les cours de « perfectionnement » institués par l'article 37 de la loi Astier de 1919 afin de fidéliser les employés les plus prometteurs), les dernières réformes - et tout particulièrement celles induites par la loi de septembre 2018 - ont permis la restructuration à marche forcée de la formation professionnelle.

Elles ont vu se dégager deux tendances fortes, une baisse massive de l'obligation de financement de la formation par les entreprises et la mise en avant de l'idée de la « responsabilisation » des salariés face aux possibilités de formation qui leur sont permises.

Les notions d'éducation et d'émancipation ne sont plus d'actualité, elles ont été remplacées par la nécessité de maintenir

un parcours professionnel sécurisé (toujours l'employabilité !).

L'individualisation de la conduite des parcours de formation, dont la responsabilité du choix et de l'organisation incombe désormais au salarié, génère une inégalité de fait, puisque basée sur sa capacité à financer tout ou partie d'une formation, voire à contracter un prêt pour y parvenir...

Réappropriation par l'Etat au détriment de la gestion paritaire

Cette loi est de fait une véritable réappropriation de la gestion de la formation professionnelle par l'Etat au détriment de la gestion paritaire, laquelle avait été

La loi de septembre 2018 permet une baisse massive de l'obligation de financement de la formation par les entreprises...



... Elle est une véritable réappropriation de la gestion de la formation professionnelle par l'Etat au détriment de la gestion paritaire.

conçue dans une volonté décentralisatrice. La création de France Compétences, institution nationale publique, parachève d'ailleurs cette forme de réappropriation et de gestion dans la verticalité.

Cette vision de court terme, basant sa justification dans la recherche du moindre coût pour les entreprises au prétexte d'efficacité, a tenté d'escamoter en grande partie l'utilité de la formation professionnelle, alors même qu'elle est un des éléments majeurs d'adaptation aux changements socio-économiques à venir.

La valeur ajoutée liée à l'intervention humaine dans la marche de l'entreprise est, certes, de plus en plus faible dans certains secteurs d'activité, mais ce phénomène est accentué par une adaptation aux évolutions des métiers souvent parcellaire et superficielle.

Si la formation d'un salarié peut intervenir à l'initiative de son employeur, et ce dans le cadre du plan de développement des compétences, et si l'employeur a l'obligation de permettre l'adaptation permanente au poste de travail d'un salarié (L. 6321-1 du code du travail), il n'en reste pas moins vrai que, pour certains employeurs, le sujet formation reste le plus souvent limité aux offres liées aux obligations en termes de sécurité.

L'entretien professionnel, un droit reconnu

L'entretien professionnel s'inscrit pleinement dans ces parcours, qu'ils émanent d'une volonté des salariés ou d'une proposition de leurs employeurs. Différent de l'entretien annuel d'évaluation (la confusion est parfois entretenue par certains employeurs), cet entretien a lieu tous les deux ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent). C'est un droit reconnu à chaque salarié quelle que soit la taille de l'entre-

prise (art. L. 6315-1 du code du travail). Les modalités de sa mise en œuvre, définies par la loi, peuvent être précisées par accord de branche ou d'entreprise.

L'entretien professionnel doit offrir au salarié l'opportunité :

- d'identifier des objectifs d'évolution professionnelle ;
- de connaître les différents dispositifs de formation utilisables et leurs conditions de mobilisation ;
- de se porter candidat ou de faire inscrire les formations qui découlent des objectifs qu'il se fixe dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Un bilan du parcours dans l'entreprise

Par ailleurs, selon le même article L. 6315-1 du code du travail, tous les six ans de présence continue du salarié, l'entretien professionnel mène à la réalisation d'un bilan de son parcours dans l'entreprise. Ce bilan permet non seulement de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels,

mais également s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience.

Les employeurs dont les entreprises comptent au moins 50 salariés et qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière d'entretiens professionnels doivent abonder le compte personnel de formation de leurs employés (art. L. 6323-10 du code du travail). Cet abondement dit « correctif » est fixé à 3 000 € ■

On le voit, ce dispositif est potentiellement d'un grand intérêt stratégique. Il nous appartient, partout où nous sommes présents, d'informer les salariés des possibilités offertes par ces dispositions afin que la formation professionnelle ne fasse pas l'objet d'une captation pour servir les intérêts des seules entreprises. Réapproprions-nous l'essence même de cette volonté émancipatrice !

Les accords de Grenelle



Les « accords » de Grenelle sont le résultat d'une négociation collective, menée à l'initiative du

gouvernement en mai 1968, avec les représentants des syndicats de salariés et ceux des organisations patronales.

Bien qu'aucune des parties ne l'ait paraphé, ni reconnu comme tel, les principales mesures de cet « accord » seront tout de même mises en application par le gouvernement de Georges Pompidou. Ils établissent, à l'époque, les fondations qui serviront à soutenir les réformes futures en matière de travail et d'acquis sociaux.

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

- ☺ **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- ☺ **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- ☺ **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- ☺ **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- ☺ **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



On aime vous voir sourire

FUSION DES ARRÊTS
MALADIE/MATERNITÉ ET
ACCIDENT DU TRAVAIL

Un nouveau coup porté aux assurés et à la Sécurité sociale



Laurent Weber
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
orgsociaux@fecfo.fr

Le 7 mai 2022, une mesure de « simplification¹ » a été mise en œuvre dans la plus grande discrétion : la fusion des arrêts maladie/maternité et accident de travail/maladie professionnelle. Une attaque de grande ampleur contre les dispositions relatives aux arrêts de travail et les principes fondateurs de la Sécurité sociale.

A l'origine de cette affaire, les agents des CPAM² se sont retrouvés à gérer des centaines de milliers d'arrêts supplémentaires en compensant les carences des employeurs du fait des règlements des arrêts en lien avec la crise sanitaire, entraînant des retards très importants dans le versement des Indemnités Journalières (IJ) avec des conséquences catastrophiques pour les assurés.

Les difficultés liées au manque d'effectif existant déjà avant la crise sanitaire s'en sont trouvées renforcées. Au lieu d'embaucher et de former des agents, la CNAM a eu recours aux intérimaires regroupés dans certaines CPAM dans des plateformes tristement nommées «Task Force IJ».

Organiser les retards pour justifier la simplification

Cette désorganisation des services IJ a entraîné un taux d'erreur de 10 % sur le versement des Indemnités Journalières, comme le signale le rapport sur la certification des comptes 2021 émis le 24 mai 2022 par la Cour des comptes. C'est dans ce contexte qu'intervient la fusion des arrêts accidents du travail et maladie/maternité.

Désormais, le médecin va pouvoir indiquer si vous pouvez exercer une activité lors de votre arrêt de travail...

Le respect du secret médical attaqué

Mais ce n'est pas tout, car avec cette fusion, s'est glissée une nouveauté inquiétante. Désormais, le médecin va pouvoir indiquer si vous pouvez exercer une activité lors de votre arrêt. Or, jusqu'à présent, lorsque vous êtes en arrêt maladie vous ne pouvez pas travailler.

Cela est, en fait, à mettre en lien avec la généralisation du télétravail. En effet, durant la période COVID, lorsqu'un salarié était en arrêt d'isolement ou pour garde d'enfants, il était obligé en tant qu'assuré d'indiquer s'il était télétravailleur. C'est le télétravail qui était déter-



Au boulot !

- Vous êtes en congés maternité ?
Pas de problème, vous pourrez télétravailler entre deux biberons !
- Vous vous êtes cassé la jambe ?
Pas de problème, vous pouvez continuer à utiliser vos mains pour tapoter sur votre clavier tout en restant chez vous !
- Vous ajoutez à cela la volonté d'avancer sur la forfaitisation des indemnités journalières et la généralisation de la subrogation comme l'a annoncé Emmanuel Macron en avril 2022 et vous comprenez pourquoi ils ne veulent pas embaucher pour le traitement des indemnités journalières.
Le but est simple, ils veulent sortir de la Sécurité sociale de 1945 !

Trois risques distincts au sein de la branche Maladie

L'article 1 des ordonnances du 4 octobre 1945 prévoit qu'« *Il est institué une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leur famille contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent.* » C'est en application du principe « on cotise en fonction de ses moyens et on reçoit en fonction de ses besoins » qu'un travailleur peut se soigner. Ce système révolutionnaire a aussi permis aux femmes de s'émanciper avec l'instauration du congé mater-

nité et la législation sur les accidents du travail s'en est trouvée renforcée. Ces prestations sont assurées par la branche Maladie qui couvre les risques maladie, maternité et accident du travail. La distinction entre ces trois risques a son importance car différents droits sont rattachés à chacun d'entre-deux. Par exemple, c'est parce que le risque maternité existe que l'employeur ne peut licencier une femme enceinte. De même, quand vous êtes en arrêt maladie, c'est le code de la Sécurité sociale qui vous protège.

minant pour l'octroi de ces arrêts. Or aujourd'hui, le gouvernement l'étend à tous les arrêts de travail. Qu'importe le respect du secret médical si cela permet à l'employeur d'avoir à sa merci son salarié. Aujourd'hui certes, aucune pression pour le médecin mais demain ? On a vu comment ils ont procédé avec les pharmaciens pour imposer les génériques.

Le but est simple, ils veulent sortir de la Sécurité sociale de 1945 !

Qu'importe le respect du secret médical si cela permet à l'employeur d'avoir à sa merci son salarié.

Rien ne les empêche de faire la même chose avec les arrêts. Sur l'espace employeurs AMELI, on peut lire dans un article dédié à cette nouvelle réforme :

« *Des informations clarifiées et précisées pour l'employeur. Cette réforme permet au médecin prescripteur d'indiquer explicitement s'il autorise son patient à exercer une activité pendant son arrêt de travail et, le cas échéant, la nature de celle-ci.* » (Les termes sont en gras sur le site).

C'est une formidable opportunité pour les employeurs qui considèrent bien souvent que les salariés en arrêt de travail abusent et dans leur « lutte contre l'absentéisme » ! ■

1. Issue d'un décret du 20 août 2019
2. Caisses primaires d'assurance maladie

boulangier



Tensions sociales dans les enseignes

La pression est à son comble contre les intérêts de salariés dans les enseignes. Partout les sections FO sont en action.



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

CHEZ C&A

le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi dévoyé.

C'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase ! Les salariés en ont assez d'être traités comme des paillasons ! Après avoir essuyé plusieurs PSE (plans de sauvegarde de l'emploi), l'annonce via un article dans le journal *Le Monde* de la mise sur le marché des magasins de Paris

rue de Rivoli et boulevard Haussmann, a fini de faire exploser la colère des représentants FO.

L'actionnaire est la famille historique fondatrice de l'enseigne, bien loin de la gestion paternaliste des premières décennies qui récompensaient l'investissement des salariés et leur fidélité. Les nouvelles générations ont réorganisé leur empire et l'ont fait fructifier aux frais des salariés des magasins.

Ainsi, la filiale immobilière Redevco s'occupe de gérer le parc immobilier comprenant les murs des magasins dont l'enseigne est propriétaire, tels que pour les



Credit photo

CHEZ BOULANGER

FO refuse de signer la NAO.

La section n'a pas cédé à la boîte à mouchoirs et a refusé de signer une NAO (négociation annuelle obligatoire) à + 2,5 % d'augmentation générale. Avec un bénéfice annoncé à 140 millions d'euros, la Direction de Boulanger ne pousserait-elle pas un peu le bouchon trop loin ? Lundi 16 mai 2022, la section FO Boulanger a fait entendre son mécontentement ; un premier avertissement à la Directions qui s'est déroulé devant le magasin de Paris Beaugrenelle. Il est temps que ça ruisselle vers le bas aussi. La Direction fait semblant de ne pas comprendre la grogne et les revendications. Qu'à cela ne tienne, cela n'entamera pas la motivation de la section FO. Soutenue par les salariés des magasins et de la logistique, une seconde action est organisée le mercredi 1^{er} juin 2022 devant les magasins de Lille et Marseille.

Ah lala, ces salariés, ils ne sont jamais contents et ils ne comprennent rien à la gestion d'une entreprise... ■

CHEZ STOKOMANI

3 jours de grève contre la pseudo-modernisation.

Sans complexes la direction propose dans les NAO + 2,5 % d'augmentation générale des salaires et + 2,5 % en fin d'année ! Quand on sait que l'inflation en fin d'année sera comprise entre + 7 et + 10 %, les salariés vont voir leur pouvoir d'achat fondre comme « neige au soleil ». Dans cette même négociation, la Direction inclut l'annualisation du temps de travail avec pour conséquence pour les salariés la fin des heures supplémentaires en fin de chaque mois. Non seulement la direction ne maintient pas le pouvoir d'achat avec les augmentations de salaires mais en plus elle le fait diminuer avec la fin des heures supplémentaires. Accompagnée par deux organisations

syndicales (toujours les mêmes), la direction obtient un accord majoritaire, pour, je cite, « moderniser l'enseigne ». Les salariés des magasins, dépôts et siège, soutenus par notre Section FO, se sont mis en grève 3 jours pour marquer leur désapprobation à cette « modernisation ». Les salariés vont décider de la suite à donner à ce mouvement ■

CHEZ PIMKIE

FO exige des garanties sociales.

On est à la page capitaliste façon américaine ! On fait comme les « copains » ; l'obligation d'information des représentants du personnel, ce n'est pas pour eux. L'enseigne a préféré annoncer la mise en vente de l'enseigne aux salariés lors d'un webinar et dans la presse plutôt qu'en CSE (comité social et économique). La Section Fédérale Commerce & VRP et notre section FO de chez Pimkie exigent des garanties sociales pour les salariés concernés, avec un accompagnement des salariés dans leur reclassement sur tout le périmètre des enseignes de la galaxie Mulliez, des aides financières à la formation pour une reconversion professionnelle, des aides à la création d'entreprise, des recours au dispositif de retraite progressive, etc.

On constate, une nouvelle fois, que le Groupe Mulliez est une entreprise familiale avec ses actionnaires, mais ses salariés ne sont que des « pions » au service de leur immense fortune ■

Chez C&A les nouvelles générations d'héritiers ont fait fructifier leur empire aux frais des salariés.



magasins de la rue de Rivoli et du boulevard Haussmann.

Après avoir opéré de coûteux travaux sur ces deux sites aux seuls frais des magasins - dont ils n'ont pas réussi à se relever - le bailleur récupère donc ces locaux pour les revendre ou les relouer à plus offrants. Ainsi, le fameux CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) - dont l'enseigne a largement bénéficié - a, certes, servi à investir dans l'amélioration des locaux mais pour, au final, permettre au bailleur de bénéficier de cette plus-value qui aura mis à terre les magasins et leurs salariés ■

Reprise des négociations dans la presse régionale



Thierry Noleval

Secrétaire de Section

Tél. : 01 53 01 61 38 / fosnpep@gmail.com

Les interlocuteurs sociaux de la branche de la Presse en Régions ont été invités le vendredi 13 mai 2022 pour une reprise des négociations sur la convention collective nationale et les négociations annuelles obligatoires.

CPPNI¹

La séance de la matinée était consacrée à définir l'Agenda Social et les négociations pour la Convention collective nationale² qui est applicable depuis le 1^{er} janvier 2022. La nouvelle branche est composée de

218 entreprises de la Presse hebdomadaire régionale, 35 de la Presse quotidienne régionale et 24 de la Presse quotidienne départementale.

Les sujets à traiter sont les classifications et qualifications, l'égalité professionnelle, le handicap, le règlement intérieur de la

CPPNI, le paritarisme, la formation professionnelle, la prévoyance et l'épargne salariale. FO a souhaité traiter en priorité les sujets les plus urgents étant donné que la délégation patronale a des difficultés à recruter deux personnes pour le fonctionnement de leur syndicat professionnel ■

NAO² Presse Quotidienne Régionale (PQR)

L'après-midi était consacrée à la négociation salariale pour la seule PQR, qui n'a plus de réunion depuis 2008. Les organisations syndicales de journalistes étaient invitées pour la séance. La délégation patronale a rap-

pelé que le chiffre d'affaires de la branche était passé de 11 à 6 milliards en quelques années et que le prix du papier était actuellement en hausse de 70%. Les effectifs seraient en augmentation de 2% et le coût de la diffusion et du portage était à la hausse. Elle indiquait vouloir renouer un dialogue social plus normal mais nous rappelait, dans le même temps, que les négociations annuelles obligatoires continuaient dans les entreprises.

Les propositions de la délégation patronale ont été :

- mise au niveau du SMIC des 3 premiers niveaux de la grille employés ;
- une clause intégrant automatiquement toutes les augmentations du SMIC ;
- une augmentation de 1% pour toutes les grilles ouvriers, employés, cadres et journalistes.

Ces propositions étaient bien loin des revendications des organisations syndicales. Non sans humour, la délégation FO estimait que 13% pour un vendredi 13 aurait pu être une bonne solution. Nous

1. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

2. La convention collective nationale n'annule pas les accords d'entreprises qui auraient une application plus favorable.

3. Négociations annuelles obligatoires.

4. La DMA (Data et Marketing Association) est l'organisme référent sur les problématiques de la data marketing multicanal au service des professionnels et des institutionnels en France.

Un accord sur une revendication commune



Les organisations syndicales se sont rencontrées avec la DMA⁴ pour une réunion de la CPPNI. Une première réunion en février dernier n'avait pas permis d'aboutir à un accord puisque la proposition patronale n'était que de 1 %. La dernière augmentation du SMIC de mai 2022 a dépassé les trois premiers niveaux de la grille de salaires minima de la branche.

Les organisations syndicales se sont concertées préalablement et ont présenté une revendication commune pour augmenter les salaires de 5 % pour tous les niveaux de la grille assortie d'une clause de revoyure au dernier trimestre. Après une première interruption de séance, la délégation patronale a proposé 3,57 % pour l'ensemble de la grille. Cette propo-

Al'heure où les salariés subissent une inflation galopante, c'est la première branche où l'on signe un accord d'un tel niveau en 2022.

sition a été jugée insuffisante pour les syndicats qui ont demandé aux employeurs de revoir leur proposition.

Après une nouvelle interruption de séance, la délégation patronale a proposé 4,5 % au 1^{er} juin pour l'ensemble de la grille mais sans possibilité de clause de revoyure. Nous n'avons pas réussi à obtenir de se revoir avant la fin de l'année mais l'ensemble des organisations syndicales a donné son accord pour signer l'accord de salaires qui a l'avantage d'augmenter de 4,5 % tous les niveaux de la grille ■

Nous prenons un risque de signer cet accord alors que nous n'avons pas la vue sur l'inflation en fin d'année, mais il sera toujours temps de revoir nos grilles au mois de janvier prochain.



rappelions plus sérieusement que l'inflation sur les douze derniers mois était proche de 5 %.

Les autres organisations syndicales étaient sur des propositions similaires à l'exception de la FILPAC CGT qui évoquait que 2,5 à 3,5 % pourrait convenir.

En conclusion, le SNPEP FO considère que les propositions actuelles sont indécentes. En effet, l'alignement sur le SMIC est déjà effectif et 1 % sur tous les autres niveaux est de nul effet étant donné qu'il s'agit de minima de branche qui ne s'appliquent pas si vous êtes au-dessus dans vos grilles d'entreprise. L'inflation actuelle est bien réelle

et l'augmentation des coûts de l'énergie (gaz, électricité, essence) et des produits de première nécessité n'est pas une vue de l'esprit pour les salariés.

Pour un secteur qui va mal, il est étonnant de trouver autant d'investisseurs notamment dans la Presse régionale, le dernier en date étant le groupe CMA-CGM et Xavier Niel qui veulent racheter *La Provence* et *Corse Matin* ■

Nous avons donc demandé à la délégation patronale de revenir vers nous avec des propositions plus sérieuses.

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

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

**Je veux me défendre
et progresser !**



**J'adhère!
et je m'abonne**

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Code postal :

Ville :

Tél. :

Mail :

Entreprise :

Convention collective :

.....

Code NAF : Dépt :

Poste occupé :

Statut (Employé, AM, Cadre) :

Date : / /

Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO

54, rue d'Hauteville - 75010 Paris

• Tél. : 01 48 01 91 91

• Mail : fecfo@force-ouvriere.fr

Adhésion en ligne

• www.fecfo.fr



Ne rien lâcher, jamais !



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

On le voit, l'employeur n'est jamais à court de coup bas, soit en niant la réalité financière, soit en remettant en cause des accords signés.

Mais il ne faut jamais rien lâcher, seule la mobilisation permet d'avancer.



Salariés du Groupe
Groupama
Face aux Enjeux Climatiques
Agissez avec FO
Changeons les choses
Dans nos entreprises
Envoyez vos idées sur
FO Groupama@fecfo.fr
FO Cadres

GROUPAMA / Frédéric
Le Griel

Changement climat que Droit dans le mur pour les salariés aussi

Le système énergétique mondial conduit l'humanité « à la catastrophe climatique », alerte l'ONU (Organisation des Nations Unies).

Certes, mais pas que : en effet, les effets sociaux du changement climatique sont déjà là aujourd'hui. Nous le voyons tous les jours, de nombreuses activités humaines sont touchées voire rendues impossibles par cette évolution. Une réalité bien palpable et réelle pour de nombreux travailleurs dans le monde et dans notre pays. Alors que dire et que faire à notre niveau ? Agir plutôt que subir, c'est l'optique des syndicats FO Groupama.

« Responsabilité environnementale et écologique de l'entreprise, agissons tous ensemble ! »

C'est ce que propose FO aux salariés des caisses régionales et entreprises du groupe Groupama. A ce titre, nous lançons une grande initiative nationale pour mettre cette thématique en discussion au plus près des collectifs de travail.

Ainsi, les différentes structures syndicales FO Groupama ouvriront le débat au sein de leur caisse régionale. Le but est simple : amener les salariés à participer à la rédaction de notre cahier revendicatif et définir les actions écologiques et environnementales à mener au sein du groupe Groupama et dans chaque entreprise.

Dernière précision : FO Groupama appellera également, au travers des réseaux sociaux, les salariés des entreprises où nous ne sommes pas implantés, à nous transmettre leurs propositions en direct sur la boîte mail groupama@fecfo.fr.

Comme dit le sage : « Faisons en sorte que les gouttes d'eau forment l'océan ! » ■

On suspend des accords signés

Conformément à l'accord national sur le télétravail, les organismes MSA ont négocié et signé des accords sur le télétravail.

Alors que les négociations sont terminées, que les accords sont signés, la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) a ordonné le blocage de tous les accords en cours d'agrément. Seules 7 caisses qui avaient obtenu l'agrément de leur accord avant cette décision

pourront bénéficier de toutes les dispositions prévues.

Pour les autres, les accords sont suspendus « transitoirement », des chartes reprenant toutes les modalités sans l'indemnité et sans la prise en charge des diagnostics vont être mises en place par les directions.

Cette décision est motivée par le fait que les caisses MSA n'auraient pas donné de garanties nécessaires prouvant qu'elles

ne dépasseraient pas le budget qui leur est alloué.

Une telle décision, inédite à la MSA, est de nature à remettre en cause la capacité même des caisses à négocier des accords locaux. Il s'agit d'une prise de pouvoir de la Caisse Centrale sur les caisses « régionales ». La CCMSA n'est pas devenue une caisse nationale de Sécurité sociale, mais force est de constater qu'elle s'attribue un rôle de pilote du réseau. ■

Crédit Agricole / Dominique Manissier



Merci à nos camarades mobilisés lors de l'AG de CASA.

FO mobilisé face aux actionnaires

Le 24 mai se tenait à Montpellier l'Assemblée Générale des actionnaires de Crédit Agricole S.A. (CASA).

Dans le contexte social et financier que vivent les salariés des Caisses régionales, après l'échec des négociations salariales et une inflation galopante, FO ne pouvait être absent de ce rendez-vous pour exprimer la colère des quelque 76 000 salariés. Une délégation FO, composée de camarades du Crédit Agricole Nord-de-France

et du Languedoc, a donc pu distribuer un tract à tous les participants à l'AG, dirigeants et actionnaires.

Une délégation de SUDCAM et du SNECA était également prévue, mais le SNECA a brillé par son absence.

Le cumul actionnaire et syndicaliste semble décidément difficile à tenir... ■

Ouverture de négociations

La FNCA ne lâche rien... mais accepte le principe de l'ouverture d'une négociation salaires 2023 le 28 juin, après une commission technique extraordinaire le 21 juin.

Même si aucun engagement n'est pris par la FNCA, il semble qu'il y ait une volonté de celle-ci de lâcher des euros.

Sans présager du résultat de la CPPNI du 28 juin, la pression, face à la montée de l'inflation, aura payé ■

CRÉDIT AGRICOLE DE PARIS ILE-DE-FRANCE Nouveau tractage

Après les tractages effectués les 8 mars et 5 avril, le Bureau de la Section Fédérale des Organismes Agricoles s'est mobilisé le 13 mai pour tracter une nouvelle fois sur le site administratif du Crédit Agricole de Paris Ile-de-France situé quai de la Rapée lors de l'arrivée des salariés, entre 8h00 et 9h30.



Tractage le 13 mai au Crédit Agricole de Paris-Ile-de-France : on ne lâche rien.

A cette occasion, et malgré l'instauration du télétravail, plusieurs centaines de salariés ont pu être ainsi contactés ■

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

**GROUPE
LEGRAND**

**Des experts 360° qui vous écoutent et
vous accompagnent depuis plus de 30 ans**

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance juridique

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre juridique, sociale ou économique
Assistance en réunions du CSE - Assistance des OS dans le cadre des négociations - Analyse et conseil relatifs aux documents transmis aux CSE...

SSCT

Expertises conditions de travail (risque grave, projet important, nouvelles technologies, PSE)
Missions contractuelles : Qualité de Vie au Travail (QVT), Diagnostic risques psychosociaux

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio à distance

www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Assistance
Juridique**



Formation



SSCT

Qualiopi
processus certifié

■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions de formation

**GROUPE
LEGRAND**

QUALIANOR
Organisme certifié
«Expertises auprès des CSE»
Comité Social & Economique



www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES

Résultats trimestriels toujours en hausse, mesures salariales toujours inexistantes

Si des négociations ont eu lieu dans les grandes banques, peu ont été satisfaisantes. Avec l'inflation qui s'installe et une branche qui refuse de faire des propositions décentes sur les salaires en termes d'augmentation générale des salaires, la situation est scandaleuse.



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

En 2020, 2021 et aujourd'hui à bientôt six mois de l'exercice 2022, force est de constater que les résultats pharaoniques, que certains banquiers de l'ancienne génération n'auraient jamais imaginés à de tels niveaux de profits, n'impactent quasiment que les actionnaires. Le comportement des employeurs (Association Française des Banques – AFB) est ainsi inversement proportionnel aux résultats annoncés par les banques... et des versements des dividendes. En effet, les tensions successives avec la crise

sanitaire, suivie de la crise en Ukraine en lien avec le conflit armé avec la Russie, puis le début des flambées des prix et aujourd'hui l'inflation galopante qui s'installe produisent une réaction de la part des employeurs, qui n'a d'égal que celle d'un varan endormi sur une plage.

Des profits confortables pour les uns

Malgré la bonne santé des grandes banques françaises, les annonces passent toujours par l'emploi de qualificatifs reposant sur du « misérabilisme », de la « victimisation » ou encore de la « prudence contrastée » mais toujours aussi par des

rendements généreux. Les augmentations de provisions n'empêcheront pas les établissements bancaires de réaliser de confortables profits, le coût du risque qui augmente ne réduira pas les niveaux de résultats mais surtout c'est un message positif en direction des actionnaires. La BNP voit ses bénéfices trimestriels en augmentation de 19,2%, la Société Générale affiche un résultat en progression de 3,2% malgré la cession de la filiale russe en lien avec la situation de guerre et les autres établissements bancaires sont toujours satisfaits de leur niveau de profits. La presse a titré récemment que les



Nouvelles dispositions légales à compter du 1^{er} juin 2022

Dans la continuité des travaux et avis du Conseil Consultatif du Secteur Financier (CCSF), de nouvelles dispositions légales viennent d'entrer en vigueur.

● Comparer les frais des assurances vie et PER (Plan épargne retraite).

Cette mesure oblige les assureurs et les établissements bancaires à faire apparaître sur leur site Internet, un tableau dans lequel seront précisés les frais de gestion appliqués à chaque assurance vie ou PER. Cette mesure de transparence sera complétée au 1^{er} juillet par le total des frais supportés par chaque unité de compte ou chaque actif.

● Anciens malades du cancer.

L'accès au prêt immobilier est simplifié. Auparavant, les personnes atteintes d'un cancer et guéries faisaient face

à de nombreuses difficultés pour souscrire à un prêt immobilier. La loi change et permet dorénavant aux anciens malades du cancer ou de l'hépatite C de l'obtenir aux mêmes conditions qu'un autre emprunteur, cinq ans après leur guérison. Cette loi, promulguée le 28 février 2022, prévoit aussi de supprimer le questionnaire médical pour les emprunts de moins de 200 000 euros.

● Résilier son assurance emprunteur.

Dès le début du mois de juin, il sera possible de le faire à tout moment.

Cela concerne les nouveaux prêts, et à partir du 1^{er} septembre 2022, les contrats en cours à cette date.

● Droit au compte bancaire simplifié.

Le droit d'accès à disposer d'un compte bancaire est simplifié. Une personne qui demande à ouvrir un compte bancaire et qui ne reçoit pas de réponse dans les 15 jours suivant sa demande pourra se tourner vers la Banque de France. Cette dernière désignera d'office un établissement proche du domicile du demandeur.

produits nets bancaires sont en forte augmentation et, dans le même temps, les employeurs de la profession bancaire déclarent sans aucune retenue qu'ils vont reprendre les versements de dividendes. Lorsque l'on est en capacité de pouvoir répondre à des interviews dans la presse spécialisée du secteur « Un aspect attractif du secteur, c'est sa capacité à verser des dividendes régulièrement. On attend tous que les restrictions sur la distribution soient levées cet été », qu'en est-il pour les salariés des banques et sociétés financières ? Que l'on soit employé ou cadre, FO Banques et Sociétés Financières estime que le secteur bancaire et financier a les moyens de répondre à des demandes légitimes des salariés en termes d'augmentations générales des salaires. L'AFB

Les employeurs de la profession bancaire déclarent sans aucune retenue qu'ils vont reprendre les versements de dividendes

doit permettre, au travers de la négociation de branche, que les impacts violents liés à l'inflation soient amoindris en agissant par des mesures fortes sur le pouvoir d'achat des salariés;

- FO Banques et Sociétés Financières revendique fortement une nouvelle ouverture de la négociation de branche sur les salaires en juin 2022,

- FO Banques et Sociétés Financières demande un gel des dividendes à verser aux actionnaires pour que les salariés ne s'appauvrissent pas alors qu'ils poursuivent leur travail qui génère les profits ■

FO Banques et Sociétés Financières se place dans l'ADN de FO dans son ensemble qui a toujours été le syndicat de la feuille de paie et de l'amélioration du pouvoir d'achat des Femmes et des Hommes au travail dans la profession bancaire et des sociétés financières.

AUGMENTATION DES SALAIRES

8 % immédiatement pour tous les salariés

Face au constat d'une inflation qui progresse très fortement, à des entreprises qui dégagent des bénéfices et améliorent leur solvabilité et à des dirigeants largement récompensés, FO, avec l'ensemble des syndicats de la branche, porte une revendication dans l'unité : augmentation du salaire pour tous de 8 % au 1^{er} janvier.



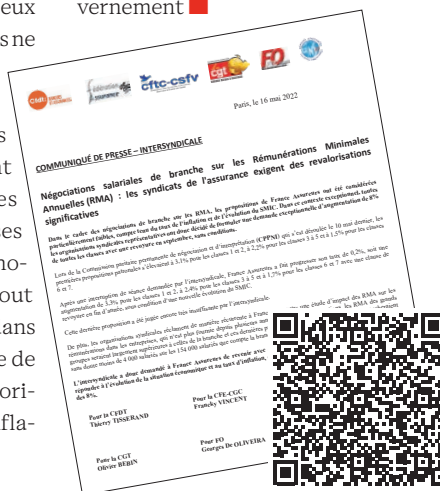
Georges De Oliveira
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
assurances@fecf.fr

Les salariés de la branche Assurances ont besoin d'une réelle augmentation de leur salaire. C'est le rôle de la branche de donner cette impulsion aux entreprises au moment où, sur le terrain, les NAO (négociations annuelles obligatoires) se sont soldées par des dispositifs largement inférieurs aux enjeux pour les salariés. Dans tous les cas, ils ne répondent même pas à l'augmentation de l'inflation.

Oui les négociations sur les salaires au niveau de la branche doivent aboutir à la revalorisation des salaires dans toutes les entreprises et compte tenu de la situation économique, prévoir dès à présent partout des clauses de revoyure, prévues dans la Convention Collective Nationale de l'assurance (article 33), pour revaloriser les salaires en fin d'année si l'inflation dépasse les 8 %.

FO ne peut se résoudre au dogme : « des milliards d'euros pour quelques-uns, perte de pouvoir d'achat et pauvreté pour la grande majorité ».

Les salariés ne vivent pas sur l'épargne salariale ni sur des primes ponctuelles. Seule l'augmentation générale pérenne du salaire est à même de répondre aux besoins des salariés et de leur famille confrontés aux hausses des produits essentiels, énergies ainsi qu'aux conséquences des politiques sociales du gouvernement ■



Extrait de "L'ARGUS" du 11/05/2022

« De fait, alors que les RMA¹ de branche ont évolué de façon modérée au cours des derniers exercices, les organisations syndicales de la branche demandent à France Assureurs que les négociations permettent cette année une revalorisation de la grille des sa-

lares en relation avec l'évolution des prix et du SMIC.

En outre, les organisations syndicales demandent, dans le cadre de cette CPPN², une clause de revoyure prévue dans l'accord proposé.

1. Rémunérations Minimales Annuelles
2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, Immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Congés payés, un

Chaque année, nous organisons nos congés payés au gré des saisons et des rythmes scolaires en négociant les dates avec les employeurs, et en prenant en compte certaines contraintes de service. Aurions-nous oublié que nous les devons à une longue histoire des luttes de la classe ouvrière?



Pierre Gendre
Membre de la Commission Retraités FEC pour la Section Crédit

Plus personne ne se pose la question de savoir comment cet acquis social essentiel s'est imposé dans le temps et selon quelles péripéties. Disons-le nettement, depuis la Révolution française et au fil des révolutions industrielles, ni le patronat ni les gouvernements successifs n'ont été à l'origine de l'institutionnalisation et du développement des congés payés.

Luttes

Ce sont les luttes sociales qui ont permis de concrétiser ce besoin fondamental d'accès au repos, au bien-être et au plaisir de découvrir de nouveaux horizons. Retraçons le long cheminement qui nous a conduits à la cinquième semaine légale de congés payés, voire plus selon les conventions collectives, les accords d'entreprise et les statuts.

Seule initiative émanant du pouvoir politique, Napoléon III signe un décret instituant 15 jours congés payés pour les fonctionnaires le 9 novembre 1853. Elle inter-

vient deux ans après le coup d'Etat qui met un terme à l'existence de la II^e République dont il était devenu le président, élu au suffrage universel masculin les 10 et 11 décembre 1848, et un an après le plébiscite le désignant comme Empereur des Français.

Premiers congés payés

L'auteur de « l'extinction du paupérisme » souhaitait-il promouvoir une mesure sociale ou seulement s'assurer de la fidélité des fonctionnaires, en particulier de la police et de l'armée, pour consolider son pouvoir face aux troubles sociaux ?

Il faut attendre le début du XX^e siècle pour assister au début du développement des congés payés en France.

C'est dans le cadre de l'Exposition Universelle de 1900 que la première ligne du métro parisien est inaugurée et que les employés du métro parisien obtiennent 10 jours de congés payés. Des grèves pour des revendications salariales dans les entreprises de production électrique en 1905 entraînent parallèlement la création de 10 jours de congés payés, portés à 12 jours deux ans plus tard.

Des initiatives voient le jour dans les secteurs du gaz, du transport, et plus généralement dans les entreprises de services publics. En 1913, les employés de bureau

et de commerce obtiennent une semaine. Après la guerre, la Société des transports en commun de la Région Parisienne (l'ancêtre de la RATP) accorde 21 jours de congés payés à ses salariés.

Dans la couture et la fourrure, des conventions collectives accordent aux ouvrières une à deux semaines de congés en fonction de l'ancienneté. En 1929, un accord permet aux ouvriers du livre de bénéficier de 6 jours. Dans l'horlogerie, Fred Lip accorde des congés payés à tous ses salariés en 1934.

L'histoire s'accélère avec les années 30

En Alsace avant 1936, près des deux tiers des entreprises accordent des congés annuels à leurs ouvriers. Mais avant 1936, la France reste à la traîne alors que plusieurs pays en Europe ont déjà accordé des congés payés notamment en Allemagne dès 1905, en Autriche Hongrie et dans les pays scandinaves depuis 1910.

Le 6 février 1934, des hordes fascistes (notamment les Croix-de-Feu et l'Action Française) manifestent devant l'Assemblée Nationale. La CGT lance un appel à la grève générale pour le 12 février auquel se joint la CGTU (communiste). La grève est un immense succès. Dès lors s'engage un rapprochement entre les deux CGT qui aboutira à la première réunifi-

CONGÉS PAYÉS LES DATES CLÉS

1853
15 jours congés payés pour les fonctionnaires (police, armée)

1900
Les employés du métro parisien obtiennent 10 jours de congés payés

1905
10 jours de congés payés dans les entreprises de production électrique

1913
Les employés de bureau et de commerce obtiennent une semaine

1929
Un accord permet aux ouvriers du livre de bénéficier de 6 jours

1936
Deux semaines de congés payés à tous les salariés

si long chemin...

cation syndicale en 1936. Le 3 mai 1936, le Front Populaire (SFIO, Parti Communiste et Parti Radical) remporte la victoire aux élections législatives.

Grèves

Simultanément, mais sans obéir à un mot d'ordre politique, les grèves avec occupations d'usines se développent sur l'ensemble du territoire. Des négociations s'engagent entre une délégation de la CGT, conduite par Léon Jouhaux et la Confédération Générale de la Production Française (CGPF, le MEDEF de l'époque). Dans la nuit du 7 au 8 juin, les accords de Matignon sont signés entre la CGT et la CGPF. Ils sont ensuite transposés dans la loi le 11 juin à l'unanimité à l'Assemblée Nationale et au Sénat le 17. Avec les augmentations de salaires, la semaine de 40 heures, les conventions collectives, le droit syndical et les délégués du personnel, la loi comporte la création de deux semaines de congés payés. C'est une victoire sans précédent pour la classe ouvrière grâce à une mobilisation exceptionnelle. Aussitôt, on assiste aux premiers départs en vacances (600 000 en 1936 et 2 millions l'année suivante) et à la création de billets de train à prix réduits.

Après la guerre, l'augmentation de la durée des congés payés passe par les

accords d'entreprise et les conventions collectives, la loi venant concrétiser par la suite les avancées sur le terrain. La régie Renault s'avère être à la pointe du progrès en la matière. Dès 1955, elle instaure la troisième semaine. L'année suivante, sur la proposition d'Albert Gazier (Secrétaire de l'Union des syndicats d'employés de la CGT en 1935, adhérent de FO à la FEC après la scission), Ministre des Affaires Sociales du gouvernement de Front Republicain, la troisième semaine est étendue à l'ensemble des salariés. En 1962, Renault accorde une quatrième semaine à ses salariés.

Le long chemin vers la 5^e semaine

En 1963, du 1^{er} mars au 5 avril se déroule la grande grève des mineurs à l'issue de laquelle, avec un rattrapage salarial, la quatrième semaine finira par être instituée dans la profession.

Le 20 mai 1965, sur proposition d'André Bergeron, une négociation entre le CNPF, FO et la CFTC (maintenue comme on disait après la scission donnant naissance à la CFDT) étend la quatrième semaine à l'ensemble des salariés. Toutefois, il faut attendre 1968 pour que la loi entérine cette mesure.

Les négociations dans les entreprises et dans les branches professionnelles,

conduisent progressivement à la généralisation de la cinquième semaine.

La consolidation par la loi de la cinquième semaine intervient par ordonnance le 25 février 1982 (gouvernement de Pierre Mauroy) avec la semaine de 39 heures.

On note aussi la création d'un ministère du Temps libre qui s'est perdu dans les sables...

Depuis 1982, c'est toujours dans les entreprises et dans certaines branches professionnelles que des progrès, le plus souvent minimes, sont réalisés ■

Les congés payés sont et resteront une des conquêtes sociales les plus importantes du XX^e siècle, fruit de l'action revendicative, un des éléments essentiels de l'émancipation des travailleurs.



1936
Troisième
semaine à
l'ensemble
des salariés

1955
Quatrième
semaine
à l'ensemble
des salariés

1968
La loi entérine
la mesure
de 1965

1982
Consolidation
par la loi de
la cinquième
semaine

Quatre Français sur dix* ne partent pas en vacances en raison de moyens financiers limités, conséquence directe de salaires insuffisants et des accidents de la vie.

*Selon l'Observatoire des inégalités.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Logo of the French Mutualities Group (Groupe VYV) with text: Groupe VYV, Union Mutualité de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siret 532 461 832, n° LEI 16950010181 L14162, Siège social: Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 7 595 Paris Cedex 15, Difcom Groupe VYV - © Getty Images - 01/22.

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 11 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

Entrepreneur du
mieux-vivre



INFLATION

L'Afoc demande à la nouvelle Première ministre le gel des loyers

David Rousset
Secrétaire général Afoc
Tél. : 0140528585
afoc@afoc.net

Face à une vague d'inflation inédite, l'Afoc, association de consommateurs et de locataires, s'adresse dans un courrier à la Première ministre pour lui demander le gel temporaire des loyers.

Dans cette lettre, l'Afoc rappelle que « Pour éviter que le choc d'inflation n'atteigne les loyers à partir de cet été, l'Afoc a, le 11 mai lors d'une rencontre entre les associations de consommateurs et le ministre de l'Economie, réclamé cette mesure simple, juste et efficace. » Alors qu'est annoncé un projet de loi de finances rectificative pour cet été, l'Afoc regrette qu'à ce stade aucune mesure ne concerne le logement, pourtant principal poste de dépenses dans le budget des ménages.

L'Afoc, qui représente et défend les locataires depuis de nombreuses années, estime que le gel des loyers est la seule mesure efficace pour éviter la flambée annoncée.

Les loyers étant indexés sur l'inflation, l'Afoc demande le gel temporaire de l'indice de référence des loyers (IRL), indicateur utilisé pour la revalorisation annuelle dans le secteur privé et social. Le gouvernement et la Banque de France prévoient une inflation de 5 %, dès cet été, qui se répercutera sur les loyers.

Le loyer moyen en France est de 680 € par mois, une hausse de 5 % se traduira par une augmentation moyenne de 400 € par an pour près d'un foyer sur deux.

Le gel temporaire de l'indice de référence



des loyers (IRL), qui peut être décidé très rapidement par le gouvernement, permettrait de protéger les ménages, notamment les plus fragiles tels que les étudiants et les jeunes travailleurs, les familles monoparentales, les seniors, etc., face à ce choc inflationniste ■

L'Afoc entend actionner l'ensemble de ses leviers et lance une pétition - <https://geldesloyers.fr/> - pour le gel des loyers afin que le coût du logement ne devienne pas le grand oublié des mesures de soutien contre l'inflation grandissante qui percute le quotidien des Français.

Le gel des loyers c'est

- **Une mesure simple** : les hausses de loyer dépendent d'un index ce qui donne aux pouvoirs publics des marges de manœuvre plus fortes que dans le cas de prix totalement libres.
- **Une mesure juste** : la France compte 40 % de locataires et leur niveau de vie est généralement inférieur aux propriétaires. Geler les loyers bénéficiera d'abord aux plus modestes et tout particulièrement aux jeunes - étudiants, actifs ou jeunes ménages - qui sont plus souvent locataires que propriétaires. Autre catégorie concernée, les seniors qui n'ont pas pu acquérir leur résidence principale.
- **Une mesure efficace** : chèque énergie, bouclier tarifaire sur le gaz, blocage du prix du kWh ou chèque alimentaire... bien que nécessaires, les mesures prises jusqu'à maintenant l'ont été en réaction après des hausses déjà intervenues. A l'inverse, le gel des loyers est une mesure d'anticipation qui vise à neutraliser, à l'avance, une hausse annoncée. Elle contribuera aussi à freiner la spéculation immobilière dans les zones les plus tendues.

Campagne de mobilisation de l'Afoc

pour que le gel des loyers soit intégré dans le projet de loi qui sera présenté dans quelques semaines :

- Lettre officielle à la Première ministre.
- Mise en place d'une pétition signable sur internet à l'adresse <https://geldesloyers.fr/>.
- Sur cette même page, chaque locataire peut effectuer une simulation de la hausse de loyer qu'il subira si rien n'est fait.
- Relai de la pétition sur les réseaux sociaux.
- Passage dans les médias.



Gérard Verger
Analyste juridique

Rupture conventionnelle

A quelle date naît la créance de l'indemnité ?

C'est une date qui peut entraîner des conséquences très importantes si le salarié faisant l'objet de la rupture décède avant son départ de l'entreprise.

C'est précisément ce qui est arrivé au salarié dans cette affaire. Il signe une convention de rupture le 11 septembre 2015, qui fixe la date de la rupture au 21 octobre 2015. La convention est homologuée le 9 octobre. Mais le salarié décède entre l'homologation et la date de rupture. Les héritiers du salarié saisissent alors la justice pour obtenir de l'employeur l'indemnité de rupture. Ils obtiennent gain de cause en appel.

Que fait l'employeur ? Il forme un pourvoi en cassation soutenant que « le contrat de travail étant rompu par le décès du salarié, et qu'il n'avait pas à verser les indemnités de rupture ».

La Cour de cassation confirme le raisonnement des juges du fond.

Elle énonce que « la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est

exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention ». Si un salarié décède avant la date de rupture effective de son contrat prévue par une convention mais après l'homologation, l'employeur doit verser les indemnités de rupture aux héritiers du salarié.

Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-21.103

Élections



Utiliser une boîte en carton en guise d'urne ?

L'utilisation d'une urne non transparente ne peut justifier l'annulation de l'élection du CSE seulement si cette irrégularité a eu une incidence sur les résultats du scrutin ou sur la représentativité syndicale. Normalement, les urnes utilisées pour les élections professionnelles doivent être du même modèle que celles utilisées pour les élections poli-

tiques, donc transparentes. Quelles conséquences si ce n'est pas le cas ? Le fait d'avoir eu à glisser son bulletin de vote dans une urne en bois ou en carton peut-il justifier une annulation automatique des élections ?

Un scrutin annulé pour une urne en carton

A l'issue de la mise en place du CSE au sein d'une association d'aide aux personnes âgées et handicapées de l'Est de la France, un syndicat demande en justice l'annulation de l'élection, faisant notamment valoir que l'utilisation d'une boîte en carton, et non une urne transparente, pour l'élection des suppléants justifiait en soi l'annulation du scrutin.

Le tribunal judiciaire de Sarreguemines décide d'annuler le scrutin. Le fait d'avoir utilisé une « boîte en carton sommairement bricolée » constituait, pour le juge, une « irrégularité grave, de nature à altérer la confiance des électeurs dans la sincérité des résultats ». Impossible en effet de savoir si l'urne « était bien vidée lors de l'ouverture du vote ».

Pour la Chambre sociale de la Cour de cassation,

« en matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral ».

Elle rappelle « qu'à moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral, les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou si, s'agissant du premier tour, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical. »

Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-23.225

Temps partiel thérapeutique

Comment ça...
Apte à plein temps ???



Qui détermine la durée du travail ?

Le temps partiel pour motif thérapeutique est une forme particulière de reprise du travail après un arrêt pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, destinée à améliorer l'état de santé du salarié à retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Il peut s'agir d'un mi-temps ou non.

La durée du travail est préconisée par le médecin qui prescrit l'aménagement du temps de travail pour motif thérapeutique. Il s'agit généralement du médecin traitant, mais la proposition de passage en temps partiel thérapeutique peut également être faite directement par le médecin du travail à l'occasion d'une visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt de travail, s'il constate l'inaptitude partielle temporaire du salarié.

Le médecin détermine le pourcentage d'activité au vu de l'état de santé, dans une fourchette allant de 20 % à 90 %.

Il ne s'agit pas toujours, à proprement parler, d'un mi-temps thérapeutique correspondant à 50 % de la durée du travail concerné.



Représentant du personnel

Rémunération du temps de trajet

Le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Il ne peut faire l'objet d'une compensation en repos.

Les représentants du personnel doivent être rémunérés normalement. Cela vaut également pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail pour se rendre à une réunion

organisée par l'employeur. Ils doivent être rémunérés comme du temps de travail effectif dès lors que le trajet excède le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail.

Les faits :

Dans cette affaire, un représentant du personnel investi de divers mandats (membre du CE, membre du comité central d'entreprise et délégué syndical central suppléant) demande en justice le paiement de son temps de déplacement pour se rendre aux réunions du comité central d'entreprise organisées par l'employeur en région parisienne. Il demande en outre le paiement de la part excédant le temps normal de déplacement entre son domicile et son lieu de travail habituel.

Que dit la Cour de cassation ?

Elle prend tout d'abord le soin de rappeler le principe : « Le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. »

Elle constate ensuite que le représentant du personnel, en exécution de ses fonctions de délégué syndical, s'était rendu à des réunions du comité central d'entreprise en Région Parisienne organisées à l'initiative de l'employeur.

De ce seul fait, et sans se pencher sur les divers arguments de l'employeur, elle en déduit que c'est à bon droit que la Cour d'appel a jugé que le salarié était fondé à réclamer la rémunération de son temps de trajet effectué pendant et hors l'horaire normal de travail, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-17.038



COUP DE MAIN DU JURISTE



La commission santé, sécurité et conditions de travail peut-elle disposer d'un budget ?

Certaines entreprises ont l'obligation de créer, au sein du CSE, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Quel est son fonctionnement ? Le code du travail ne prévoit pas d'heures de délégation ni de moyens matériels particuliers au bénéfice de la CSSCT et de ses membres, à part le bénéfice d'une formation.

Les moyens donnés à la CSSCT ou à ses membres doivent donc être fixés par accord collectif ou par le règlement intérieur du CSE.

En revanche, le code du travail prévoit que le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail : ce temps n'est donc pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Congés payés : Le salaire doit-il inclure les heures supplémentaires habituelles ?

Lorsque le salarié prend des congés, l'employeur doit considérer qu'il a travaillé normalement. Si ce salarié effectue, en temps normal, des heures supplémentaires, alors on estime qu'il en est de même sur une période de congés... l'objectif étant de maintenir le même niveau de salaire.

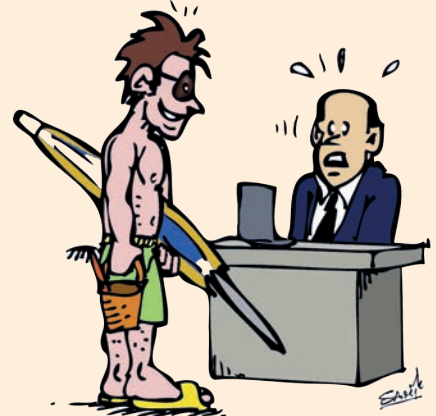
Un salarié qui effectue, de manière habituelle, des heures supplémentaires ne doit pas renoncer à prendre des congés au motif qu'il va perdre en salaire. L'employeur a l'obligation de le rémunérer, en période de congés, comme s'il avait travaillé normalement, heures supplémentaires comprises.

CJUE*, 13 janvier 2022, affaire C-514/20

*Cour de justice de l'Union européenne

Peut-on changer la date de ses congés payés à la dernière minute ?

Le planning des congés payés est fait en fonction de l'activité de l'entreprise. Le salarié qui partirait malgré l'interdiction de l'employeur s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Le plus souvent, l'employeur retient la cause réelle et sérieuse de licenciement, plus rarement la faute grave ou lourde privative d'indemnité de licenciement et de préavis. Exemple : un salarié ne peut pas d'office modifier les congés validés même pour les caler sur les dates de fermeture des établissements scolaires. Il doit pour cela obtenir l'accord de son employeur.



Attention : Le défaut de transparence financière peut priver un syndicat de désigner un délégué !

Les syndicats dont les ressources sont inférieures ou égales à 230.000 € sont tenus de présenter un bilan, un compte de résultat et une annexe simplifiée, ou tout autre document permettant d'établir la véracité de leurs comptes. A défaut, le critère de transparence financière n'est pas rempli, le syndicat n'est pas considéré représentatif et ne peut valablement désigner un délégué syndical.

Il est de jurisprudence constante **que tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière** (Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 16-60.123 ; Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 17-19.732). Cela vaut pour la désignation du représentant de section syndicale, mais également pour la désignation d'un délégué syndical, qui doit être désigné par un syndicat représentatif. Or, la transparence financière est l'un des critères de représentativité prévu par l'article L. 2121-1 du code du travail. C'est le principe que rappelle la Cour de cassation dans cet arrêt du 6 avril 2022 (Cass. soc. n° 20-20.423).

Obligation d'établir des comptes annuels

Pour satisfaire ce critère de transparence financière, les syndicats sont tenus d'établir des comptes annuels dans des conditions qui varient selon leurs ressources, synthétisées dans le tableau ci-dessous :

Montant des ressources	Inférieur à 2 000 €	De 2 000 € à 230 000 €	Supérieur à 230 000 €
Etablissement des comptes	Total des ressources et des dépenses	Bilan, compte de résultat et annexes simplifiés	Bilan, compte de résultat et annexe
Arrêté et approbation des comptes	Obligatoire quel que soit le montant des ressources		
Certification des comptes par le commissaire aux comptes	Non	Non	Oui
Publication des comptes	Direction des Journaux Officiels, sur le site internet de l'organisation ou auprès de la DRIEETS		Direction des Journaux Officiels

C'est ainsi que les syndicats dont les ressources sont supérieures à 2.000 € et inférieures ou égales à 230.000 € sont tenus d'établir des comptes annuels. Ces comptes peuvent être établis sous la forme d'un bilan, un compte de résultat et une annexe simplifiés.

Remarque : les syndicats dont les ressources sont inférieures à 2.000 € doivent simplement tenir un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources et des dépenses, ainsi que les références aux pièces justificatives (C. trav., art. D. 2135-4). Les syndicats dont les ressources sont supérieures à 230.000 € doivent, quant à eux, présenter un bilan, un compte de résultat et une annexe (C. trav., art. D. 2135-2).

Notons toutefois que les documents comptables que la loi impose aux syndicats de produire ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière du syndicat, et que leur défaut peut être suppléé par d'autres documents que le juge doit examiner (Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-13.748). En d'autres termes, si le syndicat ne fournit pas exactement les documents détaillés ci-dessus, il peut malgré tout satisfaire au critère de transparence financière s'il fournit d'autres éléments permettant de l'attester.

Cette affaire illustre le cas d'un syndicat dont les ressources s'élèvent pour la période en cause à 19.053 €, qui ne respecte pas ces obligations.

Contestation de la désignation d'un DS pour défaut de transparence financière du syndicat

Un syndicat désigne un délégué syndical au sein d'une entreprise, l'association de moyens Klesia.

Cette dernière considère que, faute de remplir le critère de transparence financière, le syndicat ne pouvait valablement procéder à cette désignation. Elle saisit donc le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation de cette désignation, arguant que le syndicat ne produit pas les documents exigés par les textes (bilan, compte de résultat, annexe simplifiée, ou autres documents) pour attester de sa transparence financière. Le syndicat n'avait, en effet, produit qu'un compte de résultat synthétique tenant en une seule page, sur lequel figurait des indications très sommaires sur ses produits et charges d'exploitation, son résultat d'exploitation et son résultat courant.

Mais le tribunal rejette sa demande. Il estime quant à lui que la production d'un compte de résultat synthétique du dernier exercice clos suffit. Or, le syndicat avait bien produit un compte de résultat faisant apparaître un bilan de 19.053 € et un déficit de 1.199 €. Le tribunal considère donc que le syndicat répond à la condition de transparence financière.

La production d'un compte de résultat synthétique ne suffit pas

La Cour de cassation n'est pas d'accord avec le tribunal. Elle constate que le syndicat n'avait présenté aux débats qu'un compte de résultat publié sur son site, sans présenter, ni bilan, ni annexe simplifiée, ni aucun autre document permettant d'établir la véracité de ses comptes. Or, en application des principes applicables en matière d'établissement de la transparence financière (rappelés ci-dessus), cela ne permet pas de justifier la satisfaction du critère de transparence financière.

Le syndicat ne remplissant pas le critère de transparence financière, il n'était pas représentatif, et ne pouvait donc pas valablement procéder à la désignation d'un délégué syndical.

Si vous avez des interrogations nos experts sont là pour vous, n'hésitez pas à nous contacter !

Expertise
Comptable

Assistance
Juridique

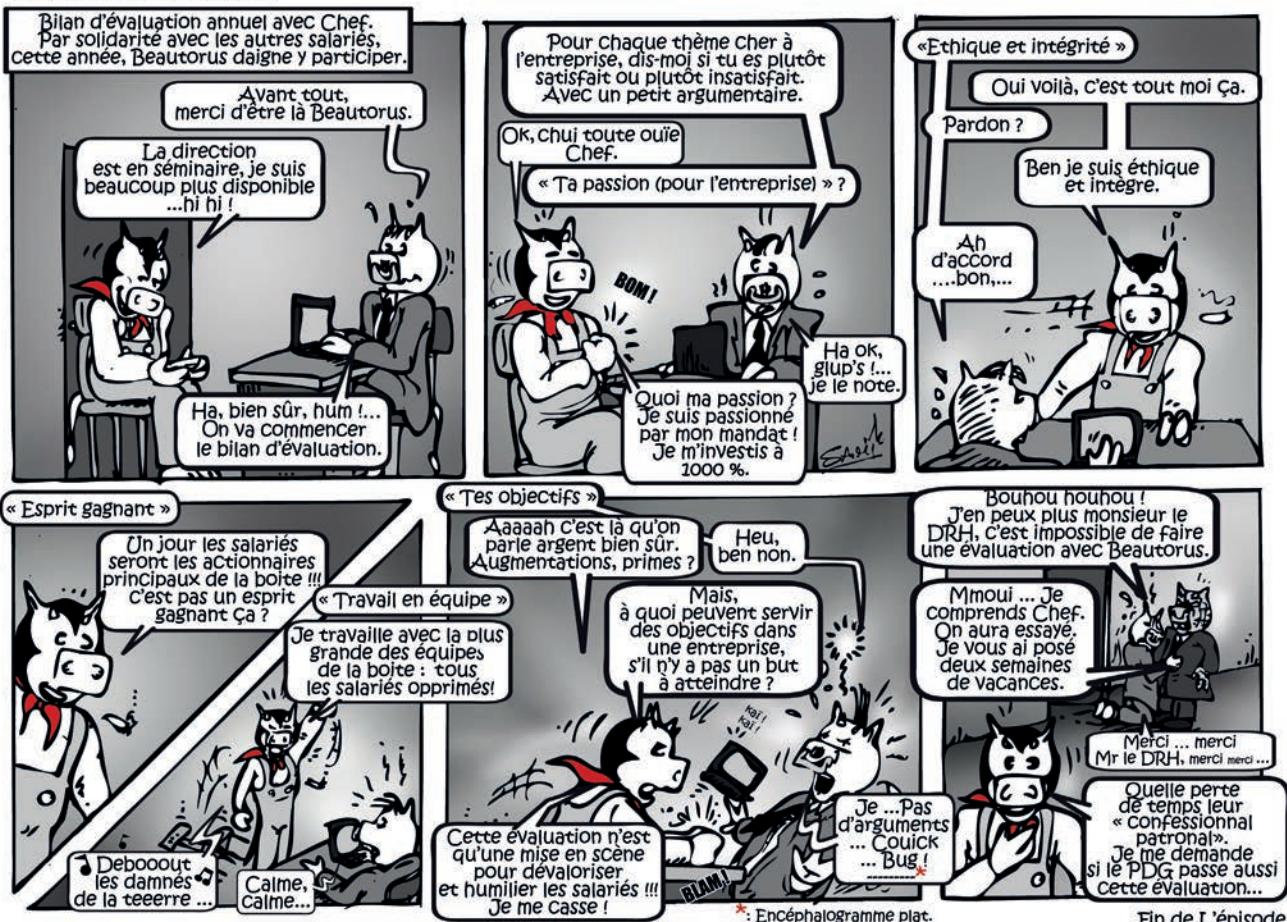
Formation

SSCT

GRUPE
LEGRAND

www.groupe-legrand.com
01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com

. BILAN DE DÉVALUATION



DELIRUM ANI

Avec le temps Par Claudio Francone

« Avec le temps. Avec le temps, va, tout s'en va... » Le temps, quelle drôle d'histoire. J'étais en train de regarder mes mails, quand je suis tombé sur la convocation au Congrès confédéral. Quatre ans déjà. Cela fait déjà quatre ans qu'Yves Verrier a été élu Secrétaire général de Force Ouvrière. J'ai l'impression que c'était hier... N'avez-vous pas remarqué à quel point, au fil des ans, la perception que nous avons du temps qui passe se modifie profondément? Une journée lorsque l'on a dix ans, comparée à la même lorsque l'on en a cinquante?

Une éternité les sépare.

À dix ans, chaque jour est une aventure, une simple balade à vélo peut se transformer en périple épique, tellement riche en émotions que l'on déborde de joie. J'en parlais l'autre soir avec des amis et certains d'entre eux soutenaient que la question du temps est très simple: plus nous sommes jeunes et plus la perception que nous avons du temps est longue. Selon eux, c'est mathématique, on pourrait même le retranscrire avec une formule. Moi j'avais un point de vue légèrement différent. En effet, je pense que la question n'est pas liée à l'âge, mais plutôt au fait que plus nous sommes jeunes et moins

nous avons d'expérience. Lorsque nous sommes jeunes, les journées nous paraissent plus longues car elles sont riches en découvertes et nouvelles expériences. En conséquence, si à cinquante ans nous faisons les mêmes découvertes, et que nos journées étaient riches en nouvelles expériences, le temps nous paraîtrait aussi long que dans notre enfance. Mais alors, si la perception du temps se caractérise par le nombre et l'intensité des nouvelles expériences, est-ce que

En 1982, j'avais douze ans et l'Italie devenait championne du monde de foot!
Euh... j'aurais peut-être dû garder ça pour moi...

les jeunes d'aujourd'hui perçoivent le temps de la même manière que nous à leur âge?

Prenons mon exemple.

En 1981, j'avais onze ans. François Mitterrand se faisait élire premier Président de la République socialiste. La gauche était encore une idéologie qui fascinait les jeunes. En 1986, j'avais 16 ans. Jacques Chirac devenait Premier ministre et nous nous retrouvions en pleine cohabitation. La droite aussi était encore une idéologie qui fascinait les jeunes... En 1989, la chute du mur de Berlin signifiait la fin de la guerre froide, on pouvait enfin espérer en un monde meilleur. Il n'y a rien à dire, être ado dans les années 80, c'était une expérience palpitante! Mais aujourd'hui, comment les jeunes perçoivent-ils le temps qui passe? Les idéaux ont fichu le camp et le progrès régresse.

« Mélenchon Premier ministre! » « Zemmour en tête des sondages! » Il est clair que la politique ne les passionne guère... Mais quoi qu'il en soit, quelle que soit l'époque ou la politique, c'est sûrement la jeunesse la période la plus excitante. ■

« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention individuelle « En quête de vie » en ligne, pour vous aider à rester en bonne santé.

Connectez-vous :



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain