Juillet / août 2022

Debout

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

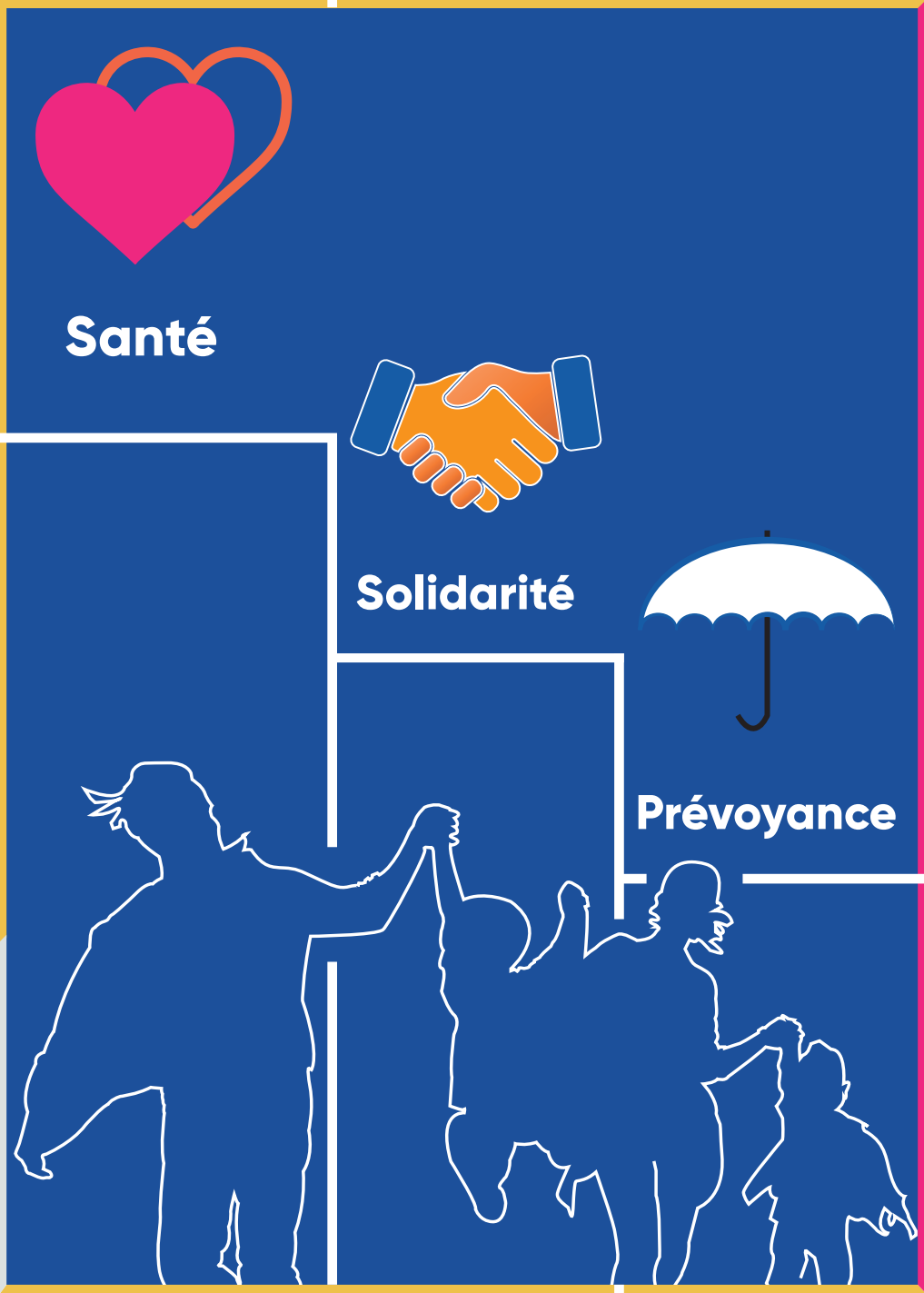
FEC

N°156

Baisse du pouvoir d'achat

ÇA SUFFIT !

Engagés à vos côtés



apgis

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

apgis.com

ETAT D'URGENCE SUR LES SALAIRES

Alors que la période estivale est arrivée, la préoccupation principale des Français cette année n'est ni le Tour de France, ni les vacances. C'est le pouvoir d'achat !

Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Je ne vous ferai pas un long discours d'économiste en commençant par une définition du pouvoir d'achat car je laisse ce débat au gouvernement qui n'a de cesse, depuis plus d'un an, de minimiser la violence économique que subit la quasi-totalité de la population en se cachant derrière des débats sur ce qu'est le pouvoir d'achat ou l'inflation et l'inflation ressentie... Un comble : la maison brûle et au lieu d'éteindre l'incendie, on essaie de nous persuader qu'il n'y a pas le feu !

Au quotidien, salariés, retraités, demandeurs d'emploi, étudiants, etc. subissent une forte baisse de leur pouvoir d'achat. Seule une petite catégorie semble épargnée grâce à un partage des richesses de plus en plus inégalitaire. Les chiffres sont là. La crise que nous traversons a eu pour conséquence l'explosion des revenus des plus aisés. Les principales fortunes de France ont vu leur patrimoine triplé en cinq ans, plus de 300 milliards d'euros. Toutefois, ce n'est là qu'une infime minorité de la population, pour les autres la situation est tout autre...

L'inflation galope mais il y a des solutions

Certains vous diront - surtout patronat et gouvernement - que c'est la faute de l'inflation ; nous ne pouvons qu'être d'accord avec cela, mais pas que. Effectivement, l'inflation en Europe et dans le monde est repartie beaucoup plus fortement que prévu. Les prévisions de 2021 qui annonçaient une inflation à 3 ou 4 % en 2022 sont très largement dépassées puisque les 6 % d'inflation sont déjà atteints en France et que l'on parle maintenant de 8 à 10 % en fin d'année.

L'inflation, certes, est galopante, mais des solutions existent et rapidement, gouvernement et patronat doivent s'en saisir. La première solution est d'augmenter les salaires, les pensions, les allocations et minima sociaux

➤➤➤

LES 10 PRODUITS DONT LE PRIX A LE PLUS AUGMENTÉ SUR UN AN[1]

PÂTES +15,31 %

VIANDES SURGELÉES +11,33%

FARINES +10,93%

HUILES +9,98%

Les principales fortunes de France ont vu leur patrimoine triplé en cinq ans

Plus de 300 milliards d'euros !

au minimum à hauteur de l'inflation, afin de maintenir le pouvoir d'achat de foyers qui ont de plus en plus de mal à joindre les deux bouts. Et que l'on ne dise pas que les augmentations de salaires sont la source de l'explosion des prix et de l'inflation car, si c'était vrai, vu le peu d'augmentation actuelle des salaires, il n'y aurait pas l'inflation que l'on connaît actuellement.

Spéculation et libéralisme économique

Ce que nous pouvons, nous, constater, est que l'explosion des prix des matières premières, des denrées alimentaires, de l'énergie et des carburants et, par conséquent des transports, est essentiellement due à la spéculation, à l'augmentation des marges exigées par les entreprises. Oui, le libéralisme économique et les spéculateurs de tout genre ont profité de la crise en Ukraine et de certaines difficultés d'approvisionnement liées au covid et au changement climatique pour spéculer et une fois de plus s'enrichir sur le dos des autres.

Les profits des compagnies pétrolières (Total 15 mil-

MOUTARDES +9,26%

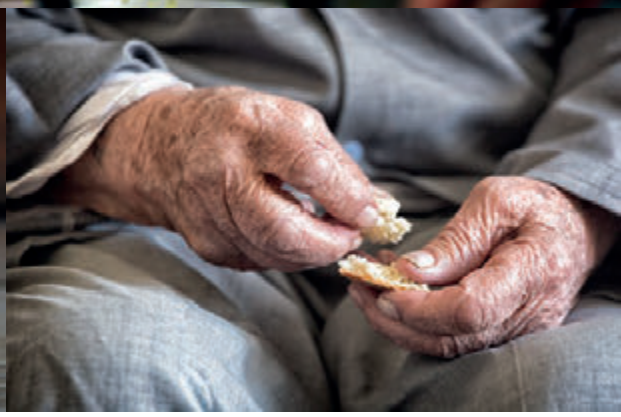
CAFÉS TORRÉFIÉS +8,16%

VIANDES HACHÉE +7,91%

PLATS CUISINÉS[2] +7,47%

SEMOULES ET CÉRÉALES[3] +7,47%

1. source : Institut IRI
2. à base de pâtes
3. d'accompagnement



liards), des banques (BNPP plus de 9 milliards) et de bon nombre de sociétés du CAC 40 pour plus de 140 milliards de bénéfices explosent et battent même les niveaux de profit historiques d'avant 2008 et la crise financière. C'est honteux : quand certains s'enrichissent ou s'augmentent très largement, le reste de la population se paupérise ou sombre dans les difficultés financières, voire la précarité. En effet, comment faire lorsque certains produits alimentaires augmentent de plus de 10 % et que votre salaire ne suit pas la même courbe ? Comment faire lorsque le litre de carburant nécessaire pour aller travailler ou faire les courses dépasse les 2,20 euros et que votre salaire ou votre pension augmente peu ou pas ? C'est l'impasse dans laquelle se trouvent les ménages aujourd'hui.

Pour la FEC FO, il faut que ça cesse. Il y a urgence à agir ! Il faut revendiquer, ensemble, la fin de l'austérité salariale et demander des augmentations générales des salaires et des pensions a minima à hauteur de l'inflation. Il est inadmissible que dans une même réunion, dans un même

Edito

INDICES GÉNÉRAUX SOURCE INSEE

ALIMENTATION +5,7%

ÉNERGIE +33,1%

PRODUITS FRAIS +6,2%

Pour la FEC FO, ça sera toujours les salaires avant la bourse

➤➤➤ discours, gouvernement et patronat puissent dire que l'inflation est à près de 6 % et que pour y remédier, ils vont augmenter les salaires de 2 ou 3 % ! Le compte n'y est pas ! Un large différentiel reste, une fois de plus, à la charge des mêmes personnes : le salarié, le retraité, l'étudiant, le demandeur d'emploi, etc. !

D'autant plus que dans bon nombre d'entreprises, il y a, comme le disait André Bergeron, du grain à moudre. Les bénéfices sont là, mais ce sont les actionnaires et les patrons qui se partagent le fruit du travail des salariés.

Alors OUI la période est difficile et compliquée politiquement, économiquement et socialement ; des solutions existent, mais pour trouver des moyens, il faut vouloir en chercher. Ce ne sont pas les « primettes » ou chèques en tout genre (nourriture, carburant, rentrée...) annoncés par le gouvernement qui vont résoudre le problème. Ce ne sont que des pansements sur une jambe de bois ! Les mesures envisagées par le gouvernement ne traitent que partiellement et ponctuellement le problème de pouvoir d'achat pour une minorité de personnes.

Il faut des mesures d'aide pérennes pour tous et assorties, côté entreprises, d'engagements fermes en termes de salaire et d'emploi. Le gouvernement doit agir pour exiger une réelle redistribution des profits.

Pour la FEC FO, ça sera toujours les salaires avant la bourse

Les solutions existent, elles sont simples. Il faut juste avoir le « courage » de dire non à la spéculation et à l'ultra libéralisme qui ne font que creuser les inégalités et plonger de plus en plus de salariés, retraités, demandeurs d'emploi et étudiants dans la précarité.

Les besoins sont clairs :

- un vrai salaire,
- un vrai emploi (à temps plein et en CDI),
- une retraite suffisante pour pouvoir vivre dignement.

Voilà nos principales revendications pour que ce ne soient pas toujours les mêmes qui payent la note.

La FEC FO ne lâchera rien. Nous exigeons une augmentation générale des salaires et des pensions maintenant ! Nous comptons sur tous pour nous rejoindre et porter ces revendications.

Ensemble, on est plus fort ! Rejoignez-nous, adhérez à la FEC FO.

Sommaire

Pers. Séd. des Cies de Navig.	8
Organismes sociaux	10
Casinos & Clubs de Jeux	14
Assurances	16
Presse Edition & Pub	18
Crédit	19
OSDD	20
Organismes Agricoles	22
Services	24
UNI Europa Youth	27
Afoc	28
Commerce & Vrp	29
CIRIEC	30
Juridique	36
Focus	39

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 • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).

uniprévoyance

Santé et Prévoyance, Action sociale et Services, nous avons tant à partager

SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

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

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-17080_2203

TRANSFORMATION ÉNERGÉTIQUE

Les profits prennent la mer, mais les salaires restent à quai

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

A l'heure où l'ensemble des acteurs économiques, entreprises, gouvernement s'engagent pour l'environnement avec des politiques sociétales responsables, la décarbonation du secteur maritime devient une priorité imposée par l'IMO 2023. Mais les salaires, eux, ne suivent pas.

Les grands armements du conteneur, du ferry et autres ont préparé la mutation énergétique, avec des commandes de navires neufs au GNL, biométhane, voire à l'hydrogène. Mais paradoxalement, ils se sont également jetés sur l'achat à tout va de navires porte-conteneurs au fioul sur le marché de l'occasion pour pallier le manque de capacité de transport. Si le secteur maritime est en pleine mutation avec de nouvelles propulsions, ce monde-là ne change pas, le modèle financier reste toujours identique au passé : des gains de productivité à outrance, des conditions de travail dégradées, des résultats financiers au zénith pour le transport de conteneurs, plus mitigé pour d'autres secteurs maritimes (ferry, pétrole). Qui sont les véritables bénéficiaires ?

Stop à la politique salariale individuelle

FO a réclamé à nouveau l'ouverture de négociations de rattrapage des salaires. FO a-t-il été entendu ? La réponse de la direction fut le versement d'une prime « pouvoir d'achat » en juillet pour les salariés ne touchant pas plus de 39 494 euros par an. Quelle belle surprise pour les bas salaires ! Manifestement, la déception fut grande lorsque les critères d'attribution furent fixés excluant bon nombre de salariés ayant effectué, entre autres, des heures supplémentaires... Finalement, la prime pouvoir d'achat chez CMA-CGM ne concernera que peu de salariés. FO a rappelé que l'attribution d'une prime graduelle et par niveau de catégorie aurait été plus judicieuse, évitant ainsi la frustration des salariés.

Marc Degois

Des gains de productivité à outrance, des conditions de travail dégradées, des résultats financiers au zénith ...

Nous sommes tous concernés par la baisse du pouvoir d'achat, les armateurs comme la branche professionnelle devraient en tenir compte. Le monde prend conscience des changements environnementaux, les armateurs investissent dans la transformation énergétique navale, mais aucune amélioration en matière sociale, salariale, conditions de travail. Le monde d'avant demeure... ■

FO revendique le partage des valeurs, l'égalité entre les hommes et les femmes et les augmentations générales des salaires.

Réunion de la CPPNI[2] du 5 juillet

Proposition des Armateurs : niveau 1 de la grille des salaires minima aligné sur le SMIC du 1er mai 2022, avec rétroactivité au 1er mai. FO signera cet accord qui reprend sa demande et relance l'ouverture des négociations salariales.

Où vont les profits de la branche ?

FO réclame une vraie politique d'augmentation des salaires dans la branche, une remise du niveau[1] de la grille des salaires minima au niveau du SMIC au 1er mai et non une application à la date de signature de l'avenant. FO réclame le soutien du pouvoir d'achat mis à mal avec l'inflation galopante que le gouvernement n'arrive pas à contrecarrer par des mesures pérennes ; si bien qu'il a recours aux grands groupes ultra-bénéficiaires pour élaborer des artifices commerciaux réduisant les prix à la consommation supportés par les ménages. Tel est la dernière annonce de CMA-CGM sur la baisse du taux de fret de 500€/conteneur 40' pour les marchandises touchant les ports français et ultramarins. Cette annonce aura peu d'impact financier au regard des résultats affichés au premier trimestre 2022 par CMA-CGM de l'ordre de + 7,2 milliards $ et des prévisions de fin d'année au-delà de 2021.

1. Cette nouvelle classification des navires implique une codification des navires des moins polluants aux plus polluants, obligeant les acteurs maritimes à se mettre en conformité avec cette réglementation pour continuer leur activité. 2. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

On voudrait nous faire croire que les agents se fichent de la situation dramatique des assurés.

Que se passe-t-il dans les organismes de Sécurité sociale ?

Plusieurs mois pour percevoir ses indemnités journalières ou se faire rembourser ses soins. C'est la même chose dans les CAF et les CARSAT où pendant des semaines les allocataires attendent le versement de leurs allocations et les retraités de bénéficier de leur première pension.

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

Il est de plus en plus difficile de joindre les plateformes téléphoniques et d'accéder aux points d'accueil en raison de leur fermeture et des délais d'attente. Qui n'a pas déjà reçu des mails de l'Assurance Maladie l'enjoignant de faire ses démarches sur Ameli, le site dédié de l'Assurance Maladie, et d'éviter de se rendre dans les accueils des CPAM ou de contacter les plateformes ?

La situation est critique au point que les reportages se multiplient sur le sujet. Pas un jour sans un article de presse sur la situation dans les Organismes de Sécurité sociale ; avec parfois des tentatives d'opposer les assurés au personnel, voulant faire croire que les agents se fichent de la situation dramatique des assurés. Certains journalistes, comme François Lenglet sur RTL le 10 juin 2022, rendent l'absentéisme du personnel res-

DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE

La Commission exécutive de la Section Fédérale FO des Employés et Cadres des Organismes Sociaux s'est réunie les 15 et 16 juin 2022.

La CE constate que la dégradation des missions de la Sécurité sociale dans tous les organismes se poursuit et qu'un véritable chaos est en train de s'installer avec des conséquences dramatiques pour les assurés sociaux, les allocataires, les cotisants, les pensionnés et le personnel :

- Les plateformes téléphoniques sont saturées.
- De nombreux sites d'accueil sont fermés, exemple : du 9 au 21 juin la CAF de la Drôme.
- Les délais d'attente pour obtenir un rendez-vous sont parfois de 3 semaines.
- Les IJ (Indemnités Journalières) accusent des retards pouvant aller jusqu'à 90 jours.
- Des milliers de retraités n'ont plus rien pour vivre car ils sont en attente de leur première pension.
- Les allocataires sont en attente de leurs allocations.

Cette situation dénoncée par notre Fédération depuis des mois et des mois résulte des mesures d'économies mises en œuvre par les différents gouvernements dans le cadre des COG depuis des années notamment avec la suppression de milliers de postes.
Elle est parfaitement connue du COMEX et du Ministère.
Or, les Caisses nationales et les Tutelles qui sont en train d'élaborer les COG 2023-2026 veulent poursuivre dans cette voie comme le précisait la lettre de mission interministérielle du 1er avril 2021 : «...mobilisation d'économies de gestion supplémentaires», «...poursuite de la réduction des effectifs...», «...développement de synergies ente les CPAM et les CAF...» «...amplifier les efforts de mutualisation et d'optimisation...».

La CE réclame l'arrêt des synergies entre la DGFIP et les URSSAF. La CE considère qu'un tel rapprochement a pour seule finalité l'intégration du budget de la Sécurité sociale au sein du budget de l'Etat, ce à quoi elle s'oppose formellement.

➤➤➤

ponsable de la dégradation de la situation des caisses en des termes inadmissibles. Ces propos ont été condamnés, bien entendu, dans un communiqué de la Section Fédérale des Organismes Sociaux mais aussi par le Directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) qui a adressé une lettre à la rédaction de RTL.
Bien entendu, ce dernier ne désigne pas les véritables responsables de cette situation, à savoir les différentes mesures de restrictions budgétaires imposées par ce Gouvernement et les précédents en application des Conventions d'objectifs et de gestion (COG).

Toujours des restrictions budgétaires

Alors que la crise sanitaire a mis en avant le rôle essentiel de la Sécurité sociale, le Gouvernement et les Caisses nationales ont fait la même chose que dans les hôpitaux. Ils ont poursuivi les fermetures des centres d'accueil. Ils ont rendu des centaines de postes sans procéder aux remplacements nécessaires alors que les missions ne cessaient d'augmenter. Et alors qu'il faut des effectifs formés pour assurer son rôle de service public, ce sont des intérimaires ou des CDD qui sont déployés dans les organismes, sans formation adéquate. Vous comprenez maintenant pourquoi vous n'arrivez pas à joindre la Sécu et pourquoi vous attendez aussi longtemps pour percevoir vos remboursements ■

C'est dans ce contexte que la Commission exécutive de la Section Fédérale des Organismes Sociaux s'est réunie les 15 et 16 juin 2022 et a adopté à l'unanimité une déclaration (ci-dessus).
Depuis cette réunion, les Fédérations FO, CGT, CFDT, CGC et CFTC ont rédigé un communiqué dans lequel elles demandent à être reçues au ministère et appellent leurs syndicats à établir partout avec le personnel la situation dans leur organisme.

Le personnel résiste à cette entreprise de démolition et le manifeste au travers de nombreuses grèves

DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE

➤➤➤ La CE fait sienne la résolution de la protection sociale adoptée par le Congrès confédéral de Rouen qui réaffirme notamment les revendications de suppressions des COG, l'arrêt des mutualisations, fusions de caisse et l'arrêt des suppressions de postes.

La CE a pris connaissance d'un certain nombre d'articles de presse et de déclarations de journalistes qui tendent à rendre responsable le personnel en raison d'un prétendu « absentéisme » très important.
L'un d'entre eux a même osé déclarer « Bon nombre d'agents sont passés du télétravail à la télé tout court dans leur salle à manger » ! alors que chaque jour les agents font leur maximum pour assurer leurs missions.
La CE condamne cette campagne de presse et considère qu'elle est organisée pour tenter de dresser les assurés sociaux, les allocataires, les cotisants et les pensionnés contre le personnel.
Afin de faire diversion pour préparer de nouvelles réformes visant à détruire la Sécurité sociale.

Ainsi, outre la réforme des retraites, le Président Macron a annoncé une réforme dite du « versement à la source ».
Celle-ci consisterait à transférer, vers les impôts, le paiement des prestations actuellement servies par les CAF dans la perspective d'instaurer, au nom de la simplification, une prestation unique.
Si une telle réforme est annoncée, ce n'est pas pour améliorer la situation des allocataires mais à nouveau pour faire des économies sur leur dos comme cela a été le cas avec la réforme de l'allocation logement (plus d'un milliard d'économisé) et sur le personnel avec 20 000 suppressions de postes dans les CAF sur un effectif de 36 000.
Face à cela, la CE revendique, plus que jamais, la reconduction du protocole relatif « aux garanties conventionnelles dans le cadre de l'évolution des réseaux » qui interdit notamment les licenciements et la mobilité forcée.

La CE constate que le personnel résiste à cette entreprise de démolition et le manifeste au travers les nombreuses grèves qui se multiplient dans les organismes et les différents services.
Ainsi dans la dernière période et cette liste n'est pas exhaustive, il a été recensé :

- 16 et 27 juin : grève CAF de la Drôme.
- 13 juin : grève ligne d'accueil CPAM 78.
- 9 juin : grève Service social CARSAT Nord-Est et Sud-Est.
- 7 juin : grève CPAM du Doubs.
- 2 et 3 juin : grève service IJ CPAM 93.
- 30 mai : grève PFS CPAM 95.
- 11 et 12 mai : grève accueil CAF Maine-et-Loire.
- 5 mai : grève CARSAT Centre.

La CE apporte tout son soutien aux agents et aux syndicats qui sont engagés dans ces grèves.

La CE propose d'organiser une campagne d'assemblées et de réunions avec le personnel dans tous les organismes afin de discuter, d'échanger sur l'ensemble de la situation et de prendre les dispositions pour construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications.

La CE se félicite de la tenue d'une interfédérale relative à la situation dans les organismes et mettra tout en œuvre pour que l'unité se réalise sur les revendications suivantes :

- Augmentation de la valeur du point.
- NON aux COG.
- Arrêt immédiat des suppressions de postes.
- Embauches massives en CDI et titularisation des CDD.
- Arrêt des restructurations, fusions et externalisations.
- Maintien de tous les organismes de plein exercice.
- Garantie des dotations des établissements des UGECAM.

Reportage dans une Caf de Seine-Saint-Denis sur la chaîne Public Sénat

« 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 :

00002039-220505-01 – Crédit photo : Stocksy par Tatjana Zlatkovic – AG2R Prévoyance – Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale – Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R – 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris – Siren 333232270.

branchez-vous santé

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

CASINOS ONLINE

VIRAGE ou

Des jeux de table des débuts au poker en ligne, c'est désormais vers le marché des casinos online que se tournent les grands groupes. Une orientation funeste pour la clientèle et les salariés.

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

Kevin Lafon
Secrétaire adjoint
de Section

Jusque dans les années 80, les casinos étaient réservés à une clientèle plutôt élitiste et initiée. Seuls quelques jeux de table étaient autorisés dans les salons, ces derniers nécessitant généralement un apprentissage de codes, de règles et de langages spécifiques. La qualité de service était alors au centre des préoccupations. On appellera cette époque « l'ère 1.0 ».

Virage du passé

La légalisation des Machines à Sous (MAS) en France fut annonciatrice d'une nouvelle ère de démocratisation des casinos, une ère 2.0, ciblant une clientèle plus diverse, plus commune et moins aisée. La quantité de joueurs est venue lentement éclipser le besoin de capter et de fidéliser la clientèle fortunée, exigeante et demandeuse de prestations particulières. La qualité de service perdit donc mécaniquement de sa superbe, ne pouvant faire face à cette maladie de début de siècle : l'insatiable quête d'optimisation des profits. Ce fut une époque économiquement faste de quasi-monopole des jeux. Les machines à sous représentant désormais plus de 80 % du chiffre d'affaires des casinos, ce fut de bien belles années pour les investisseurs, et de moins belles années pour les métiers de l'ère 1.0, relégués au rang de « variables d'ajustement des profits ». Cette ère 2.0 fut synonyme d'une longue et lente atrophie de l'offre de jeux de table ainsi que de la majorité des emplois de service, d'abord au profit d'un désir farouche d'extension des parcs des machines à sous. Puis du développement effréné des versions électroniques des jeux de table, dès lors que le développement des machines à sous eut atteint un plateau. Aujourd'hui, le marché des casinos ne peut que constater le lent déclin de l'attrait pour les bandits manchots, qui ne correspondent plus aux attentes de la jeune clientèle. Les casinotiers sont donc

> **Est-ce bien raisonnable d'espérer un résultat différent en appliquant la même stratégie qui s'est avérée infructueuse ?**

PROJET JADE (Jeu A Distance Expérimental)

Les casinotiers sont persuadés que le futur des jeux passera par les jeux en ligne. Afin de ne pas laisser le marché leur échapper au profit de riches investisseurs étrangers, ils proposent au gouvernement de limiter l'autorisation d'exploitation des casinos en ligne à un miroir dématérialisé de chaque poste de jeu existant dans un casino en dur. En somme, ils espèrent potentiellement doubler leur offre de jeux, tout en fermant la porte à une éventuelle concurrence.

déjà en train de penser à ce que pourrait être l'ère 3.0, le célèbre « monde d'après ». Mais leur démarche n'est pas nouvelle pour autant.

Mirage du poker en ligne

La volonté de dématérialiser l'offre de jeux n'est effectivement pas nouvelle : le marché du poker en ligne fit perdre la tête aux grands groupes de casinotiers français. Au début des années 2000, le groupe Partouche était alors convaincu que le poker en ligne représentait l'avenir du modèle des casinos, permettant d'amoindrir les contraintes d'exploitation, et donc de maximiser les profits avec un minimum d'investissement et de frais de fonctionnement. Face à un tel engouement de la part du deuxième groupe français, le groupe Barrière (alors premier) s'est, à son tour, lancé à la conquête de cet eldorado des temps modernes, jugeant qu'il ne pouvait laisser son principal concurrent faire une telle échappée en solo. Dans le même temps, les casinotiers français proposèrent de lier l'autorisation d'exploitation du poker en ligne à une obligation d'exploiter des tables de poker en contrepartie, afin de fermer la porte aux concurrents étrangers. Cela semble vaguement familier, n'est-ce pas ?

Ils n'ont pas écouté les attentes des joueurs

Après plusieurs années à rechercher un modèle économique soutenable, les grands groupes français se sont pourtant vus contraints de jeter l'éponge, d'abandonner l'exploitation du poker en ligne, et d'arrêter les frais. La tentative de restriction artificielle du marché aux groupes déjà en place n'a pas suffi à concurrencer une offre internationale déjà bien implantée. Les groupes n'ont pas cru bon d'écouter les attentes des joueurs, qui étaient demandeurs de parties quantitatives et qualitatives, ce qu'offrait déjà la concurrence étrangère. Et ainsi se termina la triste histoire d'un mirage qui coûta de nombreux millions d'euros et des centaines d'emplois, par excès d'avidité et par manque d'écoute et de considération de sa propre clientèle.

Une ère de déjà-vu ?

Les casinotiers français appliquent aujourd'hui aux casinos en ligne la même stratégie qui a échoué avec le poker en ligne : bloquer artificiellement l'accès à la concurrence avec l'appui de l'Etat, tout en espérant que les profits seront décuplés à moindre effort, le tout sans forcément être à l'écoute de la clientèle. Là où certains verront un caprice utopique d'enfant gâté, d'autres verront une chimère de la part d'un secteur avide de profits, en manque d'inspiration et dénué de véritable vision du futur.

A Force Ouvrière, nous avons la conviction qu'il est contreproductif d'essayer de contraindre la clientèle à une forme de jeux dématérialisée plus rentable, alors que celle-ci est demandeuse d'une expérience sociale plus complète, plus qualitative, plus flatteuse et fondamentalement différente de ce qu'internet offre déjà de manière illégale. Un casino doit être un lieu de sociabilité, fait de rêves, de tapis verts, de cadeaux, de jetons, de jackpots, de rencontres et d'échanges entre humains qui ne se seraient jamais rencontrés hors d'un tel endroit, d'espoirs, de frissons et de joies partagés entre amis, le tout encadré par des professionnels investis qui se sentent à leur place dans cette branche aux contraintes si particulières. Einstein disait : « Ce qui compte ne peut pas toujours être compté, et ce qui peut être compté ne compte pas forcément. »

Mi-rage, mi-désespoir

Les statistiques sont formelles, les Français jouent chaque année de plus en plus d'argent aux jeux, mais de moins en moins dans les casinos. Les grands groupes y voient la possibilité d'aller grappiller des parts de ce marché dématérialisé alors qu'ils n'ont aucune connaissance ni expérience en la matière. A contrario, nous y voyons un signal fort qu'il est impératif que les groupes capitalisent au plus vite sur ce qu'ils ont payé pour construire à travers les âges : du savoir-faire spécifique, des espaces de jeux où l'on a envie de revenir, où l'expérience est à la hauteur des attentes des joueurs, et non à celle des attentes d'un board ayant pour seule exigence un fort taux de rentabilité.

Bien sûr, tout comme à l'aube du débarquement des MAS en France, le discours patronal se veut rassurant, prônant que les métiers seront amenés à « évoluer » et non pas « disparaître », et que cela permettra aux salariés de se tourner davantage vers le client et le service. Est-il encore nécessaire de rappeler que ces promesses d'antan n'ont pas été tenues, que des milliers de postes ont disparu dans la branche et que les profits se sont envolés alors que le nombre de salariés n'a de cesse de fondre inexorablement ? Pour Force Ouvrière, impossible d'octroyer du crédit à un tel discours ■

En l'absence d'engagements et de garanties de la partie patronale, Force Ouvrière ne soutiendra pas le déploiement des casinos en ligne et œuvrera pour dénoncer les dangers de l'avidité des casinotiers français.

Recette du cocktail « Molotov Grand Groupe »

- Abandonner la seule chose qui différencie les casinos et des sites illégaux de jeux en ligne : la qualité de service via une expérience de jeu à caractère social.
- Se positionner directement en concurrence avec des acteurs qui ne respectent pas les règles établies, et qui ne les respecteront jamais.
- Favoriser la prolifération de petits casinos « familiaux » misant tout sur une expérience de jeu plus humaine et personnalisée, correspondant aux attentes des joueurs (l'ACIF - Association des Casinos Indépendants Français - milite pour obtenir l'autorisation d'implanter une centaine de petits casinos supplémentaires en France).
- Allumer la mèche et attendre les premières secousses...
- **Servir frappé.**

Licenciements individuels

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

Jean-Simon Bitter
Secrétaire fédéral

Nos délégués, confrontés aux licenciements individuels massifs, sont souvent en conflit avec l'employeur sur deux questions, le dossier remis aux membres du conseil paritaire et le procès-verbal. Face à la multiplication des licenciements individuels, la Section Fédérale a examiné les garanties conventionnelles, conçues pour protéger les salariés, sur ces deux points.

Les entretiens individuels sont devenus une arme entre les mains des employeurs pour licencier

Dans nos conventions collectives, il est prévu en cas de procédure de licenciement individuel, que l'employeur convoque la réunion d'un conseil paritaire. Les débats au sein de ce conseil et le procès-verbal qui en découle doivent précéder la décision de l'employeur. Dans toutes nos conventions collectives, il est mentionné que les membres du conseil salariés sont choisis par le salarié intéressé ou, dans le cas du courtage, à l'issue de l'élection du CSE.
Généralement, c'est l'employeur qui préside le conseil, sauf dans le courtage où c'est en alternance un représentant des salariés ou de l'employeur.
Notre Section Fédérale a été informée de désaccords et même de conflits entre nos délégués et les employeurs sur les modalités de fonctionnement de ces conseils. Pour de nombreux employeurs en effet, le conseil n'est qu'une contrainte administrative qui se transforme vite en tribunal à charge contre le salarié. Le dossier remis aux membres du conseil pour cadrer les débats est rédigé par l'employeur et à charge contre le salarié. Le procès-verbal est lui aussi rédigé par l'employeur et n'est pas soumis pour approbation au conseil. Il devient donc une pièce à charge contre le salarié dans les éventuelles procédures judiciaires.

Le dossier mis à la disposition des membres du conseil et du salarié

Examinons ce qu'énoncent nos conventions collectives sur ce dossier. La convention des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 (employés et cadres administratifs), celle de l'inspection d'assurances du 27 juillet 1992, et celle des sociétés d'assistance du 13 avril 1974 indiquent : « Les éléments du dossier sont obligatoirement tenus 48 heures à l'avance, à la disposition du Conseil et de l'intéressé ». Dans la convention collective du courtage du 18 janvier 2002, il est mentionné : « Les éléments à charge et à décharge sont remis aux membres du conseil au plus tard 48 heures avant la tenue du conseil ». Dans la convention collective des salariés commerciaux des sociétés d'assurances révisée le 1er janvier 2021, il n'est pas question d'un dossier mais seulement d'une demande rédigée par le salarié concerné. Pour notre syndicat FO, il n'y a pas de doute, le dossier doit être composé

Manipulation

Tout récemment, un conseil s'est réuni à la demande de l'employeur pour recueillir l'avis sur un projet de licenciement d'un cadre manager. Au cours de l'entretien préalable, il a été établi que ce salarié avait été diffamé et dénigré par son responsable et que l'employeur, qui en était informé, n'avait mené aucune enquête. Le dossier remis au conseil ignorait totalement ces éléments. Le procès-verbal rédigé par l'employeur en faisait un propos édulcoré d'un des membres du conseil en escamotant le problème principal, le fait que l'employeur avait manqué à ses obligations en matière de sécurité et de santé des salariés, en couvrant la diffamation et le dénigrement sans aucune enquête.

...en vue de réduction d'effectifs.....

d'éléments à charge et à décharge. C'est logique puisque le conseil est une garantie conventionnelle qui fait nécessairement suite à une garantie légale, l'entretien préalable. L'entretien préalable prévu par le code du travail n'est pas seulement le moment pour l'employeur de formuler ses griefs, il est aussi l'occasion pour le salarié, assisté par un salarié de son choix, de présenter ses explications. Il n'est donc pas admissible que le dossier remis aux membres du conseil pour cadrer les débats ne soit composé que des griefs et éléments à charge.

Le procès-verbal, document contradictoire

Dans nos conventions collectives, c'est le président employeur qui rédige le procès-verbal, sauf dans le courtage où c'est un secrétaire de séance choisi par le conseil. Il est prévu dans la convention collective de l'inspection que le procès-verbal est émargé par les membres du conseil. Dans tous les cas, le procès-verbal a nécessairement un caractère contradictoire. Il n'est donc pas admissible que le procès-verbal soit établi sans être soumis au conseil. Bien souvent, les représentants des salariés constatent en plus que leurs propos et avis sont tronqués et déformés pour que le procès-verbal n'ait que l'apparence du contradictoire mais soit finalement une pièce à charge contre le salarié.

La multiplication des licenciements individuels est une méthode ignoble de réduction des effectifs

Stop aux licenciements individuels, défense des droits conventionnels

Les entretiens individuels sont devenus une arme entre les mains des employeurs pour licencier. Il suffit par exemple de baisser les taux d'atteinte des objectifs pour que soit constitué un motif de licenciement pour insuffisance professionnelle. Dans d'autres cas, si un salarié se défend en expliquant qu'il est victime de harcèlement, il est licencié pour faute grave. En effet, lorsqu'un salarié signale un harcèlement dont il est victime ou témoin, il est explicitement protégé par la loi... sauf s'il est de mauvaise foi. L'employeur qui veut le licencier doit donc prétendre que le salarié est de mauvaise foi et réclamer contre lui la faute grave, et de ce fait réduire à néant les garanties légales et conventionnelles.

Il n'est pas admissible que le dossier remis au conseil paritaire ne soit composé que d'éléments à charge

Notre position fondamentale sur ces questions est que la multiplication des licenciements individuels est une méthode ignoble de réduction des effectifs. FO refuse d'être entraîné dans des procédures contraires aux intérêts des salariés. Le conseil paritaire prévu par les conventions collectives est qualifié par la jurisprudence de garantie fondamentale des salariés. Il est donc de notre devoir d'en défendre le caractère démocratique et contradictoire dans l'intérêt des salariés ■

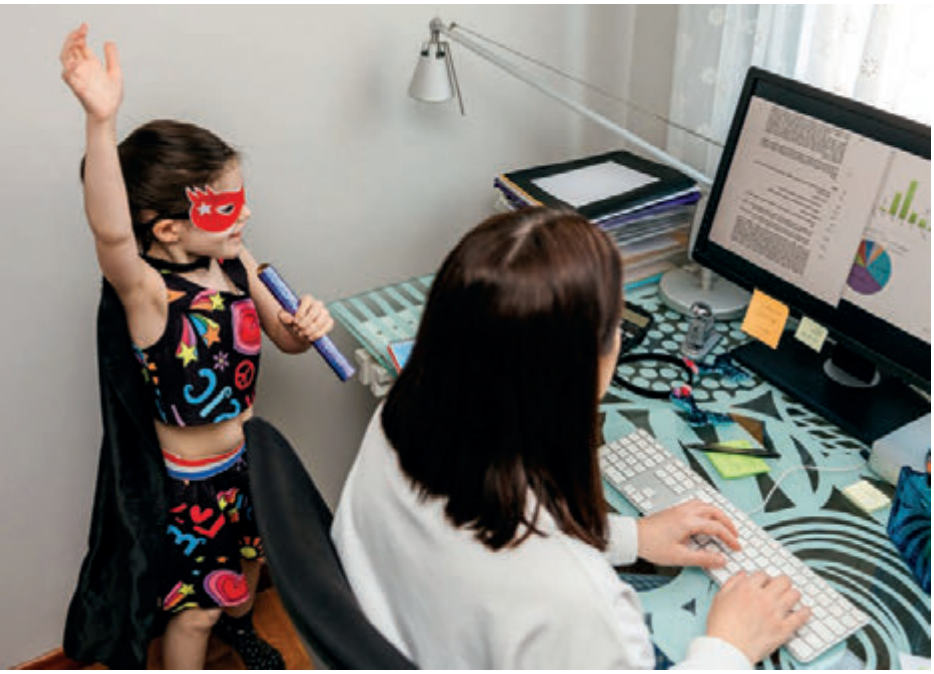
La Section Fédérale appelle ses syndicats et militants à défendre les garanties légales et conventionnelles et à s'opposer à ces licenciements.

TÉLÉTRAVAIL ET JOURS RTT CHEZ SOLOCAL

Une première étape vers une indemnisation des salariés

Thierry Noleval
Secrétaire de Section
Tél. : 01 53 01 61 38
fosnpep@gmail.com

Frédéric Gallois
Délégué syndical central
FO SOLOCAL


Les salariés doivent vite s'adapter à leurs nouvelles conditions de travail.

Dans deux procédures récentes, la justice vient de donner raison aux salariés de Solocal. Une victoire pour les employés et une reconnaissance pour notre action.

Dès le début de la pandémie en mars 2020, la Société Solocal avait décidé de recourir au télétravail afin de maintenir son activité. Les salariés de l'entreprise ont dû s'adapter rapidement à ces nouvelles conditions de travail. Bien qu'un accord de télétravail existe au sein de l'entreprise, les salariés n'ont pu en bénéficier sous prétexte que leur activité n'était pas considérée par la direction comme du télétravail mais comme du « travail à distance ». Pour FO, la nuance avancée par l'entreprise était totalement incompréhensible, dénuée de tout fondement juridique et en tous points incohérente.

Télétravail déguisé

Cette subtilité avancée par la direction de Solocal avait permis à l'entreprise de se dédouaner du paiement de 7,50 € par jour prévu dans l'accord du télétravail en vigueur. Face à cette décision, FO a immédiatement interpellé la direction au travers de plusieurs courriers dénonçant la non prise en charge des jours de télétravail effectués. Solocal a balayé les arguments avancés prétextant qu'il s'agissait d'une situation exceptionnelle, l'indemnité n'ayant pas vocation, selon elle, à être versée en situation de pandémie.
Après de nombreux courriers et rappels à l'ordre, et face à au refus et à l'obstination de la direction à ne pas appliquer l'accord sur le télétravail, FO a saisi le tribunal judiciaire en juin 2021 afin que soit versée l'indemnité prévue aux salariés concernés.

Jours RTT payés à leur juste valeur

La seconde procédure portait sur la rémunération des jours de RTT. L'accord ARTT[1] en vigueur au sein de Solocal prévoyait que les jours de RTT soient indemnisés comme des jours de congés payés, c'est-à-dire mieux et correctement payés, ce qui n'était pas le cas dans la réalité. Plusieurs relances ont été faites à la direction mais celle-ci était restée sourde, raison pour laquelle FO a décidé de saisir la justice.
Au lieu de mettre en application l'accord télétravail et l'accord ARTT du groupe, Solocal a préféré tout mettre en œuvre afin de retarder la procédure que nous avions lancée. Ajoutant à la violation de la parole donnée et au parjure de la mau-

SOLOCAL (jusqu'en 2013 Pages Jaunes Groupe puis Solocal Group) est une entreprise spécialisée dans la publicité, la communication et le marketing numérique pour les entreprises locales. Elle propose également des services de recherche et d'intermédiation entre les particuliers et les professionnels. Elle est l'un des premiers groupes européens en termes de revenus publicitaires sur Internet. Solocal est cotée à la bourse de Paris (extrait de la fiche Wikipedia de l'entreprise).

1. Aménagement et Réduction du Temps de Travail.

Solocal est débouté de l'ensemble de ses demandes

vaise foi caractérisée, Solocal a tenté d'invoquer de pseudo-vices de procédure, en soutenant que le tribunal judiciaire était incompétent pour juger s'il s'agissait bien d'une privation des indemnités pour les salariés de Solocal ; sachant que celles-ci s'évaluent à plusieurs centaines, voire milliers d'euros.

Solocal joue… et perd

En février 2022, les juges ont statué sur la demande en incompétence du tribunal judiciaire. Trois mois plus tard, le verdict est tombé : toutes les demandes du Syndicat FO sont recevables devant le Tribunal Judiciaire : Solocal est débouté de l'ensemble de ses demandes. FO est donc fondé à réclamer à l'entreprise de procéder à une régularisation et un rappel de salaire en faveur de tous les salariés concernés. Cette décision vaut pour le télétravail mais également pour le paiement, à leur juste valeur, des jours de RTT. L'entreprise est de plus placée sous la contrainte de pénalités financières en cas de tergiversations ou de refus d'exécution ■

Cette première étape, très satisfaisante pour la suite, est une victoire à mettre au profit des salariés. Elle permet à FO de défendre les droits des salariés devant le Tribunal. Un jugement est attendu début 2023. Cette procédure judiciaire s'accompagne parallèlement d'une procédure prud'homale puisque FO assiste de nombreux salariés dans leur action individuelle. Cela nous encourage pour la suite de la procédure.

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

BRANCHE AFB

Salaires… quand on veut, on peut

Face à une inflation galopante, évaluée à 5,5 % pour 2022, certains établissements sont revenus à la table des négociations.

C'est le cas de la Fédération du Crédit Agricole, mais aussi du Crédit Mutuel CIC sur notre secteur, avec la négociation annuelle obligatoire (NAO) la mieux disant de la profession.

- 1 % d'augmentation générale (400 € de plancher).
- 2 000 € de prime de pouvoir d'achat (versée avec le salaire de décembre 2021).
- 900 € d'abondement au Plan d'Epargne de Groupe (PEG) (pour un versement volontaire de 300 €).
- Une clause de revoyure en septembre.

Les négociations ont repris un peu plus tôt que prévu et abouti à un nouvel accord avec une augmentation pour tous de 2,20 % au 1er juillet (750 € de plancher). La direction du Crédit Mutuel s'est également engagée à négocier une prime de pouvoir d'achat au plus tard en fin d'année si cette possibilité est reconduite, et à réviser l'indice pour les primes de petites mobilités.

Avec les milliards de bénéfices dégagés ces deux dernières années, les banques françaises et la Branche AFB doivent prendre leurs responsabilités quant au maintien du pouvoir d'achat de leurs salariés. C'est aussi l'attractivité de tout le secteur qui est aujourd'hui en jeu.

FO Banques prendra ses responsabilités dès la rentrée si la Branche AFB ne fait toujours pas le nécessaire ■

BANQUE POPULAIRE MÉDITERRANÉE

1Pulsion 2024, la goutte qui fait déborder le vase…

BP MED a invité tous ses salariés pour une grand-messe de présentation de son projet d'entreprise 1pulsion 2024 ! Cet évènement, censé fédérer les équipes autour d'un projet, a cristallisé toutes les frustrations accumulées depuis plusieurs mois..

Alors qu'elle met en place des bus pour acheminer les salariés sur le lieu de la fameuse convention au Stade de l'Alliance Riviera de Nice, la direction de BP MED refuse d'octroyer la moindre heure supplémentaire à des salariés qu'elle ramasse à 5h00 du matin avec un retour bien après 20h00. Les salariés n'ont, bien entendu, pas d'autre choix que d'être présents.

Comble de l'indécence, la direction BP MED octroie un dédommagement de 5 euros. Aux salariés de faire un effort… après tout, la convention n'a lieu que tous les quatre ans !!!

- Très forte dégradation des conditions de travail.
- Pilotage stressant.
- Pression commerciale.
- Echec de la négociation salariale.

Face à cette situation, FO BP MED et les autres syndicats représentatifs ont décidé de manifester à l'entrée de cette convention pour appeler les salariés à se faire entendre et de soutenir l'intersyndicale avec un appel à la grève le 15 septembre prochain.

La Section Fédérale du Crédit (Banques et Sociétés Financières) soutient et encourage l'initiative de la section FO BP MED mobilisée pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés de BP MED ■

PROJET DE LOI *«MESURES D'URGENCE POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT»*

Une arme de destruction massive

Le projet de loi « mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » présenté fin juin par le gouvernement, pourtant fragilisé par les dernières élections législatives, laisse peu de doutes sur sa volonté de ne pas répondre à « l'urgence sociale » par une augmentation des salaires.

Claire Guelmani
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
osdd@fecfo.fr

Les mesures développées dans le projet sont censées répondre à l'urgence économique mais aussi à la politique caractérisée, entre autres, par l'augmentation galopante de l'inflation et, en creux, par le désaveu cinglant de l'exécutif lors des élections législatives des 12 et 19 juin derniers.

Tarir la protection sociale à la source

Anticipation des revalorisations des prestations sociales, « prime Macron », développement de l'intéressement ou encore prime de transport sont quelques leviers que le gouvernement souhaiterait utiliser pour répondre aux problématiques de pouvoir d'achat. Toutes ces mesures en « trompe-l'œil » ont deux objectifs bien précis :

- éviter une explosion sociale qui s'est exprimée notamment lors des élections par un niveau d'abstention important et par des grèves dans beaucoup de secteurs d'activité au sujet des augmentations de salaire ;
- tarir massivement le financement de la protection sociale assuré par les cotisations patronales et salariales (salaire différé) en privilégiant les primes et rémunérations « désocialisées » que sont la prime Macron et l'intéressement. Par la même occasion, ce projet propose de baisser les cotisations des indépendants « afin de permettre une progression du pouvoir d'achat », cette mesure visant également à « renforcer la convergence entre l'effort contributif des travailleurs indépendants et celui des salariés pour l'acquisition des mêmes droits ».

Sauf que la revalorisation anticipée de 4 % au 1er juillet, concernant des allocations telles que l'ASS[1], l'AER[2], l'ATA[3], l'allocation versée aux jeunes en établissement pour l'insertion pour l'emploi, les sommes versées aux stagiaires de la formation professionnelle et les pensions de retraite et d'invalidité des régimes de base, les prestations familiales et les minima sociaux, l'allocation aux adultes handicapés et l'allocation de solidarité aux personnes âgées, sera imputée sur celles prévues « respectivement applicables au 1er octobre 2022, 1er janvier 2023 ou au 1er avril 2023 ».

A quoi vont servir les négociations annuelles obligatoires ?

Primes contre droits

Le plus inquiétant est le développement du système de primes gouvernementales telle la prime Macron et celui de l'intéressement qui sont considérés comme un moyen de répondre au pouvoir d'achat. Le texte triple les plafonds d'exonération, plafonnant la prime d'une manière générale à 3 000 euros. Mais ce plafond pourra être porté à

Ce projet de loi avalise le fait que les employeurs refusent de négocier les vrais salaires

6 000 euros si l'entreprise met en place un dispositif d'intéressement ou de participation. Cette mesure serait applicable dès le 1er août 2022.

Dans la continuité de la logique de ce texte qui aborde tout sauf l'augmentation des salaires, le développement de l'intéressement est formalisé par la possibilité désormais ouverte pour un employeur de mettre en place unilatéralement un accord d'intéressement « dans les entreprises employant de 11 à moins de 50 salariés dépourvues d'instances représentatives du personnel et, d'autre part, dans les entreprises employant de 11 à moins de 50 salariés pourvues de telles instances, en cas d'échec de la négociation d'un accord d'intéressement ». Dans ces conditions, on se demande à quoi vont servir les négociations annuelles obligatoires (NAO), qui sont déjà sur la sellette depuis plusieurs années, et les organisations syndicales « tout court » !

Sortir du jeu les organisations syndicales

Enfin, pour achever la destruction méthodique du salaire porteur de droits, ce projet, constatant qu'un grand nombre de branches professionnelles comportent des grilles de salaires avec au moins un coefficient inférieur au SMIC en vigueur, considère que « la faiblesse du nombre d'accords garantissant des minima conventionnels au niveau du Smic est un élément caractérisant la faiblesse de la vie conventionnelle d'une branche permettant au ministre chargé du Travail de procéder à la fusion administrative des branches dans cette situation ».

Et la boucle est bouclée !

Non seulement ce projet de loi avalise le fait que les employeurs refusent de négocier les vrais salaires au profit (le terme est encore plus justifié) de rémunérations exonératrices de droits essentiels et structurants de notre protection sociale collective (maladie, retraite, chômage...), mais il les encourage au demeurant en leur facilitant la mise en place de dispositifs qui tendent à s'y substituer. Par la même occasion, il « sort » les organisations syndicales de la négociation salariale par la possibilité de mettre en place ces dispositifs unilatéralement. Ce projet de loi qui attaque de front la structure même du salaire porte en germe non seulement la fin de la protection sociale financée par la cotisation au profit d'une fiscalisation de cette dernière, mais également la disparition des organisations syndicales, les vraies, porteuses de revendications et non simples « corps intermédiaires » destinés à n'être que des subsidiaires de l'Etat ou des patrons ■

Ce projet de loi porte en germe la fin de la protection sociale financée par la cotisation et la disparition des organisations syndicales.

1. Allocation de solidarité spécifique 2. Allocation équivalent retraite 3. Allocation temporaire d'attente

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 !

FEC

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

LA PRESSION PAIE

Juin, les étrennes avant l'heure

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

Face à la pression de l'inflation, des mesures salariales sont devenues indispensables. Concomitamment aux annonces du gouvernement sur une revalorisation du point d'indice des fonctionnaires, avec une augmentation qui serait de 3,5 %, les premiers à céder à la pression sont les patrons du Crédit Agricole. La MSA, soumise au bon vouloir des tutelles et donc du gouvernement, tente de biaiser en proposant une méthode en deux temps. Seul Groupama semble encore résister à une revalorisation générale des salaires.

Malgré tout, les mesures annoncées ne couvrent pas l'inflation et elles ne couvrent pas non plus la perte constatée de pouvoir d'achat. Si les mesures annoncées constituent toujours un ballon d'oxygène, cela ne répond pas aux revendications en matière de conditions de travail.

La rentrée sociale risque fort de prolonger la canicule estivale.

MSA / Anita Passannante

Des augmentations de salaires en deux temps ?

Après ses annonces de volonté d'augmenter la valeur du point d'indice des fonctionnaires (+3,5 % annoncés), le gouvernement et les tutelles déclineront-ils cette logique en faveur des salariés MSA ? C'est ce que pense la FNEMSA en proposant aux organisations syndicales un projet d'accord en deux temps.

Lors de l'Assemblée Générale de la Caisse Centrale, les 15 000 salariés de la MSA ont interpellé le représentant du gouvernement. Au travers d'une déclaration intersyndicale, ils ont manifesté leur incompréhension et leur colère sur leur situation salariale et leurs conditions de travail, qui se dégradent depuis de nombreuses années. Fait nouveau, cette déclaration a reçu le soutien des administrateurs des collèges employeurs et exploitants, lesquels n'avaient jamais pris la mesure de nos alertes. FO n'a jamais cessé de dénoncer les effets de chaque COG[1] dont les seuls objectifs étaient - et demeurent - les économies budgétaires, dont la variable d'ajustement est la réduction de personnel. Aujourd'hui non seulement les réductions d'effectif sont à l'ordre du jour mais en plus il faut réduire les moyens de fonctionnement. La menace est devenue si dangereuse cette année que les administrateurs des autres collèges ont pris parti pour les salariés de la MSA, sans qui elle n'existera plus.

C'est donc dans ce contexte que s'est déroulée la CPPNI[2] du 28 juin. La FNEMSA propose aux organisations syndicales un projet d'accord en deux temps.

Ce projet d'accord, s'il recueille la signature des organisations syndicales, devra bien sûr être validé par les tutelles ; ensuite si cette validation devient effective, elle devra être suivie d'effet en matière d'augmentation de la valeur du point.

Certes, aucun engagement en termes de montant de revalorisation de la valeur du point n'est pris par la FNEMSA, et rien ne dit que les tutelles valideront un tel accord. Les seuls engagements annoncés ont été que si le point d'indice des fonctionnaires était revalorisé, cela se répercuterait alors sur le Régime général, puis sur la MSA. Il s'agit aujourd'hui de la seule « fenêtre de tir » permettant d'entrevoir une revalorisation pérenne des salaires des personnels MSA, salaires bloqués depuis 2012 (si l'on fait abstraction des maigres 0,4 % octroyés en 2017) ■

Le projet de la FNEMSA

- Dans un premier temps : une revalorisation générale de la grille des coefficients laissant un gain net de 5 points à tous, quels que soient les niveaux (un système de revalorisation globale est combiné à l'absorption de points d'évolution, laissant un gain net de 5 points), suivi de la transformation en points des primes « pérennes » 2014 et 2015, actuellement figées en euros.
- Dans un deuxième temps : un engagement de négocier la valeur du point « visant à obtenir une évolution au moins équivalente à celle annoncée pour les fonctionnaires ».

1. Convention d'Objectifs et de Gestion 2. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Crédit Agricole / Dominique Manissier

La FNCA a-t-elle senti le vent du boulet ?

Après six mois de blocage des négociations et des mouvements de grève dans de nombreuses caisses régionales, les dirigeants des caisses régionales ont senti le vent du boulet et sortent de leur tour d'ivoire en donnant mandat à la FNCA... a minima.

Les 22 et 23 juin, les Délégués Syndicaux Crédit Agricole étaient invités à se retrouver à la FEC. 2022 n'étant pas une année de Conférence Professionnelle, les délégués syndicaux du Crédit agricole étaient invités à deux demi-journées de rencontre, au cours desquelles les échanges furent très riches. Après le traditionnel tour de table des actualités et contextes locaux, l'accent a été mis sur le développement et les élections à venir, qui pour certains arrivent à grands pas. Ceci a permis de se nourrir des pratiques et des expériences des uns et des autres, de confronter les difficultés rencontrées par chacun et de repartir plein d'idées nouvelles. L'herbe n'est pas toujours plus verte à côté, et si seuls nous ne pouvons pas grand-chose, ensemble nous sommes plus forts et nous pouvons beaucoup.

28 juin 2022, la FNCA ouvre - un peu - ses coffres !

Après quasiment six mois de blocage des négociations, la FNCA semble avoir enfin entendu la grogne, pour ne pas dire la colère des salariés des caisses régionales. En effet, il aura fallu une inflation à plus de 5 % et la grève de plus de 20 % caisses régionales pour que la FNCA daigne rouvrir les négociations closes brutalement en janvier... ou selon elle anticiper sur la fin d'année. Après une demi-journée de négociation le résultat était là :

+ 2,9 % d'augmentation générale des salaires avec un plancher de 850 €

Certes, l'inflation n'est pas couverte, certes cela ne correspond pas à l'annonce de +3,5 % du point d'indice des fonctionnaires...mais compte tenu de la pingrerie du début d'année, il s'agit là d'une grande avancée : une augmentation pérenne, sans prime.
Malgré tout, l'inflation n'étant pas maîtrisée pour autant et les perspectives n'étant pas favorables à court voire moyen terme, nous devons rester vigilants et maintenir la pression pour garantir le pouvoir d'achat des salariés du Crédit Agricole. La fourmi n'est pas prêteuse par nature ! ■

Groupama / Frédéric Le Griel

Les salariés Groupama en hypertension climatique !

Le mois de juin 2022 restera comme un mois historique en termes de sinistralité climatique avec des dégâts considérables dépassant le milliard et demi d'euros en seulement 4 semaines. Une situation qui met en forte tension les salariés des caisses régionales Groupama.

Le changement climatique est là et bien là avec de lourdes conséquences. A ce titre, le mois de juin 2022 restera dans les annales comme un mois historique. Plusieurs épisodes orageux accompagnés de grêlons parfois gros comme des boules de pétanques auront occasionné d'immenses dégâts. Une situation qui entraîne de fortes conséquences pour les entreprises et les salariés touchés et notamment pour les salariés Groupama dont le métier est d'être présents dans ces périodes difficiles...
Sous tension, les salariés Groupama font face à une surcharge d'activité hors norme. Ceci a d'ailleurs amené les équipes FO à tirer la sonnette d'alarme auprès des directions des caisses régionales concernées. Les équipes Dommages aux biens, pôles sinistres auto, commerciaux, équipes de soutien, managers... sont « en hypertension climatique » tant le nombre de sinistres est important. FO salue le professionnalisme et la grande implication des salariés Groupama dont certains sont également touchés à titre personnel par ces dégâts.
Aussi, dans ce contexte, les équipes FO se tiennent au plus près d'eux. Après la vague des déclarations viendra le temps du suivi et la gestion des dossiers ouverts. Un suivi qui pourrait s'étaler sur plus de 18 mois et qui entraînera inévitablement une charge de travail continue pour les collègues. Nous nous sommes chargés de rappeler ceci aux différentes directions, tout comme nous leur avons rappelé l'obligation de suivre la charge de travail de nos collègues et d'assurer la protection de leur santé physique et mentale.
Enfin, pour FO, après la tempête viendra le temps de la reconnaissance sonnante et trébuchante de l'implication de nos collègues. Rappelons pour mémoire que les salariés Groupama n'ont obtenu aucune augmentation collective de salaire depuis plus de dix ans sur la partie mutualiste ■

Les équipes FO Groupama apportent leur soutien à l'ensemble des collègues.
Nous leur disons : vous n'êtes pas seuls, nous sommes là pour vous.
FO est là et sera toujours là pour les salariés Groupama !

DERRIÈRE LES MINIMA SOCIAUX...

L'Etat relance sa réforme des branches professionnelles

La négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires minima hiérarchiques est lourde d'enjeux. L'Etat veut rajouter un élément : les branches présentant un niveau de classification dont le salaire minimum est en deçà du SMIC ouvrirait à l'Etat la possibilité de lui imposer une fusion avec une autre branche professionnelle. Une décision - sans lien avec les enjeux portant sur les salaires - qui permet à l'Etat de relancer la réforme de la restructuration forcée des branches.

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

La ministre du Travail avait convoqué certaines branches professionnelles pour leur faire prendre conscience de l'insuffisante revalorisation des SMH

Avec la reprise de l'inflation dans notre pays, l'état de délabrement des branches professionnelles se fait jour : ainsi, selon le décompte de l'Etat à mi-juin, 71% des 171 branches professionnelles couvrant plus de 5 000 salariés affichent une grille des SMH comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC en vigueur revalorisé le 1er mai 2022.

Quand le SMIC remonte

Pour ce qui est de la branche de la Section des Services, toutes les branches comportaient au moins un coefficient inférieur au SMIC à mi-mai.

Dès la fin d'année dernière et comme nous l'avions relevé (voir le JEC, février 2022), la ministre du Travail – devenue Première ministre – avait pratiqué un « en même temps » qui ne laissait pas de doute, en indiquant que le Gouvernement était très attentif au pouvoir d'achat, d'une part, mais, d'autre part était attentif à ne pas alourdir le coût du travail. Toujours fin 2021, la ministre du Travail avait convoqué certaines branches professionnelles pour leur faire prendre conscience de l'insuffisante revalorisation des SMH. L'occasion pour FO de relever que l'égarement d'une branche professionnelle ne pouvait expliquer un phénomène aussi global. Ce constat réalisé à mi-juin 2022 par les services de l'Etat démontre bien que des forces plus grandes ont déstabilisé les négociations de branche, au service d'une politique de compétitivité-coût et au détriment des salariés.

Le résultat est sans appel, avec des branches qui courent après le niveau légal du SMIC et un écrasement des grilles, qui se matérialise par plusieurs niveaux qui passent sous la ligne de flottaison.

L'Etat à la pêche à la branche

L'occasion était trop belle pour que l'Etat n'y cède pas : dans le cadre du projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, il

prévoit ainsi que la faiblesse du nombre d'accords assurant aux salariés sans qualification des salaires minimums au niveau du SMIC constitue un motif permettant au ministre chargé du travail de procéder à la fusion administrative des branches dans cette situation. Ainsi, dès lors que le flotteur représenté par le premier minimum de branche se retrouve sous la ligne de flottaison du SMIC, l'Etat peut relever la gaule et se saisir de la branche professionnelle.

Il peut être utile de préciser que l'obligation de fusion des branches a porté jusqu'à présent sur les branches régionales ou départementales, ainsi que sur les branches couvrant moins de 5 000 salariés. Le rapport Ramain – jamais officiellement publié – réalisé par celui qui est depuis devenu le Directeur général du travail, proposait des rapprochements de branches professionnelles, avec l'objectif assumé par l'Etat de baisse du nombre des branches. Des branches professionnelles par hypothèse couvrant un nombre plus grand de salariés, au sein desquelles les dynamiques de négociation sont ignorées.

La vision de l'Etat en ce qui concerne la négociation collective démontre une analyse statistique, déconnectée des véritables enjeux. Il est ainsi fort à parier que le bilan réalisé à mi-année par ses services démontre la vigueur de la négociation des salaires minima hiérarchiques, en raison du nombre d'accords qui sera constaté sur ce thème pour les années 2021 et 2022. Est-ce pour autant le signe de la santé de la négociation collective sur ce thème, et par extension de celle des minima salariaux dans notre pays ?

Vigueur ou faiblesse des branches professionnelles

Le projet de loi[1] est en outre motivé par la volonté de « mobiliser la difficulté à signer des accords garantissant des minima au niveau du SMIC comme indice de faiblesse de la vie conventionnelle [...] ». Un accord de branche doit-il s'analyser en termes de conformité à la loi, et plus concrètement une organisation syndicale a-t-elle pour objectif de négocier un premier niveau équivalent au SMIC, lequel s'impose en toutes hypothèses ? Une branche doit-elle être réactive et démontrer sa vigueur par le nombre d'accords conclus, ou faire la démonstration de sa capacité à asseoir son attractivité par les salaires, ainsi que sa capacité à anticiper la survenance de l'obsolescence de ses minima ?

1. Projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, Article 5 : Disposition relative à la restructuration des branches.

FO dénonce des négociations de branche qui ont été déstabilisées, au service d'une politique de compétitivité-coût et au détriment des salariés

Une décision opportuniste… et contre-productive ?

Si l'épée de Damoclès venait à tomber sur une branche professionnelle, sa restructuration forcée apporterait-elle un remède à la problématique des minima salariaux ?

SMIC

- Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié, et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire).

SMH

- Le salaire minimum hiérarchique représente la rémunération effective du salarié, comprenant le salaire de base et ses compléments.
- Les branches sont libres de déterminer, comme elles le souhaitent, le montant et la structure du SMH, celui-ci pouvant correspondre au salaire de base, mais également inclure certains compléments de salaire, comme des primes.

La vision de l'Etat en ce qui concerne la négociation collective dans les branches démontre une analyse statistique, déconnectée des véritables enjeux.

Tableau comparatif dans les branches des services des montants du premier niveau et du SMIC au 1er mai 2022

NOM DE LA BRANCHE	EFFECTIFS	MONTANT DU 1ER NIVEAU	SMIC 1ER MAI 2022
ECLAT	119 000	1 580,25 €	1 645,58 €
SALARIÉS DES CAB. D'AVOCATS (PNA)	34 200	1 616,67 €	1 645,58 €
BUREAUX D'ÉTUDES (SYNTEC)	757 100	1 635,00 €	1 645,58 €
ESP. LOISIRS, ATTRAC. ET CULT.	35 500	1 619,15 €	1 645,58 €
EXPERTS COMPTABLES	129 700	1 620,36 €	1 645,58 €
ORGANISMES DE FORMATION	75 500	1 577,00 €	1645,58 €
FOYERS DE JEUNES TRAVAILLEURS	5 800	1 583,55 €	1 645,58 €
GARDIENS CONCIERGES	70 800	1 612,00 €	1 645,58 €
GOLF	4 700	1 635,00 €	1 645,58 €
HUISSIERS DE JUSTICE	10 200	1 634,88 €	1645,58 €
IMMOBILIER*	148 200	1 603,15 €	1 645,58 €
PRESTATAIRES DE SERVICES	124 700	1 603,28 €	1 645,58 €
PROMOTION IMMOBILIÈRE	23 300	1 600,00 €	1 645,58 €
SPORT	62 300	1 606,85 €	1 645,58 €
ORG. DE TOURISME*	13 600	1 610,00 €	1 645,58 €
TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL	12 800	1 600,00 €	1 645,58 €
TRAVAIL TEMPORAIRE PERMANENTS	36 100	1 594,00 €	1 645,58 €
ADM. ET MANDATAIRES JUDICIAIRES		1 600,00 €	1 645,58 €
AGENCES DE VOYAGE	31 500	1 604,00 €	1 645,58 €

* À BUT NON LUCRATIF

➤➤➤ Dans le périmètre de la Section Fédérale des Services, on constate que plus la branche professionnelle couvre un champ important, moins la négociation (salariale) est productive. Les explications à ce phénomène sont plurielles. Au premier rang : une grande branche professionnelle couvre une pluralité d'activités, pour lesquelles les cycles économiques – voire les équilibres structurels – sont différents. Ainsi, la négociation tend vers le plus petit dénominateur commun, celui acceptable pour l'activité professionnelle la moins porteuse. Concrètement, dans la branche des prestataires de services, l'activité sinistrée de l'animation commerciale a été mise en avant pour masquer l'activité florissante des centres d'appels.

Faux prétextes et vrais desseins

Au second rang : plus la branche est importante et moins on y retrouve des représentants patronaux assumant une activité économique dans le champ considéré. Il s'agit le plus souvent de représentants salariés qui portent un mandat (ou pas) et rendent compte à une commission sociale patronale. C'est ainsi qu'en 2019, les représentants de la branche des bureaux d'étude ont présenté une proposition de revalorisation des SMH à 0 % et ont demandé aux représentants syndicaux leurs réactions afin de pouvoir les présenter à leurs mandants…

Dans cet environnement, prendre le motif de l'insuffisance de la négociation sur les minima salariaux pour réformer les branches professionnelles et en constituer de plus grandes ne semble pas servir le dessein de remédier à l'insuffisante revalorisation des SMH. Au contraire : les branches professionnelles les plus importantes connaissent un patronat plus aguerri à ces mécanismes parfois abscons. C'est ainsi que l'on constate, depuis la fin d'année dernière, que les grandes branches qui renouent avec des accords collectifs sur les minima salariaux, recherchant ici la seule conformité au SMIC, retardant leur mise en œuvre et appliquant une revalorisation différenciée des minima avec pour effet un écrasement supplémentaire des grilles de salaires. Dans la branche du travail temporaire, le dernier accord prévoit ainsi une revalorisation de 70 euros (et donc des pourcentages décroissants entre le premier et le dernier niveau de la grille) pour l'ensemble des minima, dans le cadre d'un accord dont le premier niveau devrait être en deçà du SMIC au moment de son entrée en vigueur.

La pêche est ouverte ; et l'asticot dans le fruit. ■

Verdict sur le barème Macron

Dans la dernière édition du Journal, nous avions abordé la décision de la Cour de cassation relative au barème Macron et avions mentionné le recours de notre Organisation devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS). Cette instance a rendu sa décision depuis, et reconnu que le plafonnement des indemnités prud'homales violait l'article 24 de la Charte sociale européenne (droit à une indemnité adéquate ou à une réparation appropriée). Les autorités françaises sont invitées à revoir rapidement leur copie (dans un délai de 4 mois), afin que notre code du travail assure une protection effective contre tout licenciement injustifié ■

CONFÉRENCE D'UNI EUROPA JEUNESSE[1]

Election de Paul Briey au Steering Group d'UNI Europa Youth

Interview par Sébastien Busiris, Secrétaire général de la FEC.

Sébastien Busiris : Bonjour Paul. Félicitations pour ton élection au Steering Group d'UNI Europa Youth !

Paul Briey : Bonjour Sébastien ! Merci, je suis fier d'avoir été élu pour représenter la FEC FO au sein du Steering Group d'UNI[2] Europa Youth (Groupe Directeur d'UNI Europa Jeunesse).

S.B. : En quelques mots, peux-tu te présenter ?

P.B. : J'ai 28 ans, et je travaille depuis près de deux ans au sein de la Section Fédérale des Services à la FEC en tant que chargé de mission branches professionnelles. J'assiste les négociateurs des différentes branches qui relèvent de ma Section et je suis moi-même mandaté dans certaines (notamment la branche des Experts-Comptables et du Personnel des cabinets d'avocats).

S.B. : Alors tu étais à la dernière Conférence d'UNI Europa Youth ?

P.B. : Oui, l'année dernière. Cependant, nous étions encore dans le contexte du Covid et elle a eu lieu en visioconférence. Cela nous a permis de rencontrer les différents membres d'UNI Europa Youth et de saisir les enjeux liés à la syndicalisation des jeunes. En revanche, une fois l'écran éteint, on ne peut pas échanger de manière informelle pour mieux connaître les autres participants. Difficile dans ce contexte de créer du lien !

S.B. : Les syndicats européens, tu en avais quelle image ?

P.B. : J'avais une connaissance générale des différentes cultures syndicales en Europe. De manière générale, les pays du nord ont une culture du consensus avec un paritarisme renforcé. En France, les syndicats sont plus puissants au niveau national et sont davantage dans une culture de lutte. En échangeant avec les participants, je me suis vite aperçu qu'il s'agissait souvent de clichés, et que nous partageons souvent les mêmes difficultés. Aujourd'hui, et plus particulièrement depuis la crise Covid qui a isolé de nombreux travailleurs, la priorité de la majorité des syndicats est d'accroître son nombre d'adhérents. En mettant l'accent sur la syndicalisation des jeunes !

S.B. : UNI Europa Youth c'est quoi ?

P.B. : UNI Europa Youth, c'est l'instance qui représente les jeunes (moins de 35 ans) au sein d'UNI Europa[3]. Son rôle est de réunir les jeunes des différents syndicats membres d'UNI Europa de manière régulière, afin de leur donner de la visibilité et des responsabilités au sein de d'UNI Europa. L'objectif, à travers UNI Europa Youth, est d'encourager les jeunes syndicalistes à prendre plus de responsabilités au sein de leur propre syndicat.

S.B. : En quoi consistait cette conférence ?

P.B. : Cette conférence est organisée tous les deux ans et avait pour but de valider les résolutions sur l'orientation et les objectifs d'UNI Europa Youth pour les deux années à venir. Cette année, la priorité d'UNI Europa Youth est les conséquences de la crise Covid sur les jeunes, qui ont été les premiers touchés par celle-ci. D'abord les étudiants, qui ont été contraints de suivre leurs cours à distance et qui ont subi l'isolement de plein fouet. Puis les jeunes travailleurs, qui ont vu leur entrée sur le marché du travail retardée face à l'effondrement de la demande de travail. Sans compter les difficultés d'intégration pour ceux qui arrivaient à obtenir un emploi avec le contexte particulier du télétravail.

S.B. : Quel sera ton rôle pour les deux prochaines années ?

P.B. : Je suis élu au Steering Group en tant que titulaire et représentant de la Zone 4, qui rassemble la France, la Belgique et les Pays-Bas. Mon rôle principal est de participer aux travaux et réunions du comité qui ont lieu 2 à 3 fois par an. La prochaine réunion se tiendra du 3 au 4 octobre à Bruxelles. En tant que représentant de la Zone 4, je suis également chargé de réunir, au moins une fois par an, les membres de la zone autour d'un ordre du jour formulé par mes soins. Cette réunion devrait s'articuler autour d'un temps d'échange concernant les obstacles à la syndicalisation des jeunes, et sur la réalisation de supports de communication communs.

S.B. : Quelles sont les principales préoccupations des jeunes travailleurs aujourd'hui ?

P.B. : Le constat partagé par l'ensemble des membres présents était que les jeunes sont prioritairement affectés par la précarisation et qu'ils subissent le plus les contrats courts. La priorité pour les jeunes reste un CDI dès l'entrée dans le marché du travail, seul garant d'une véritable insertion sociale. A cette question est venu s'ajouter le contexte préoccupant de l'inflation. Ainsi, les jeunes doivent être pris en compte dans l'augmentation générale des salaires, et ne doivent pas devenir la variable d'ajustement dans un objectif de baisse des coûts pour l'employeur.

S.B. : Alors bonne chance à toi pour cette mandature !

1. les 2 et 3 juin à Dansk 2. Groupe de pilotage 3. Union Network International-Europa (UNI-Europa) est la branche européenne d'Union Network International. Elle est affiliée à la Confédération européenne des syndicats. UNI-Europa compte 330 syndicats affiliés dans 52 pays représentant 7 millions de travailleurs syndiqués. (Wikipedia)

BANQUE ET ASSURANCE

Ce qui change depuis le 1er juin

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

Accès plus juste au crédit, résiliation facilitée de l'assurance emprunteur, suppression du questionnaire santé, droit au compte bancaire facilité et transparence pour les épargnants : cinq mesures importantes sont entrées en vigueur.

Réduction du droit à l'oubli

Cette loi réduit à cinq ans le droit à l'oubli pour les personnes ayant eu un cancer pour les prêts immobiliers inférieurs à 200 000 euros. Ainsi, l'accès au crédit sera facilité aux personnes anciennement malades grâce à la réduction du délai du droit à l'oubli ; les emprunteurs en traitement ou ayant guéri d'une malade grave, comme un cancer ou une hépatite C, doivent le mentionner aux organismes de crédit et cela jusqu'à 5 ans après sa rémission au lieu de 10 précédemment.

Très attendu par les emprunteurs, et par l'Afoc qui en avait soutenu l'idée et fait la proposition dans les instances de concertation *ad hoc*, ce texte vise à rendre l'accès au crédit plus juste pour les personnes qui ont été malades mais aussi à introduire plus de souplesse et de concurrence sur l'assurance de crédit en espérant que cette mesure favorise la diminution du coût correspondant ■

Pour en savoir plus

LOI n° 2022-270 du 28 février 2022 pour un accès plus juste, plus simple et plus transparent au marché de l'assurance emprunteur
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045268729

Vers plus de transparence des frais du plan d'épargne retraite et de l'assurance-vie | economie.gouv.fr
https://www.economie.gouv.fr/plus-transparence-frais-plan-epargne-retraite-assurance-vie

Droit au compte | Banque de France (banque-france.fr)
https://particuliers.banque-france.fr/page-sommaire/droit-au-compte

Une assurance emprunteur résiliable

La loi ouvre au 1er juin un droit de résiliation sans frais et à tout moment de l'assurance emprunteur immobilier (pour les nouvelles offres de prêt ; à partir du 1er septembre prochain pour les contrats d'assurance en cours).

On rappellera qu'avant le 1er juin 2022, la résiliation du contrat d'assurance n'était possible qu'annuellement, à chaque date anniversaire de la souscription de celui-ci, en respectant un délai de préavis de 2 mois préalables.

Désormais, un droit à la résiliation à tout moment est instauré en deux étapes :

- au 1er juin 2022, la résiliation à tout moment est effective pour les nouveaux contrats signés à cette date ;
- à partir du 1er septembre 2022, le droit au changement à tout moment sera déployé à tous les contrats d'assurance en cours.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette disposition, il est fait obligation aux établissements bancaires d'informer les consommateurs sur leur nouveau droit à résiliation et de leur transmettre une fiche standardisée d'information contenant tous les éléments contractuels relatifs au crédit immobilier souscrit.

De la sorte, les emprunteurs pourront comparer les différentes offres d'assurances et opter pour celle la moins chère le cas échéant, à garanties de protection égales ■

Suppression du questionnaire de santé

La loi supprime également le questionnaire de santé qui accompagne la souscription des assurances emprunteurs, mais sous certaines conditions : pour les prêts immobiliers dont le montant est inférieur à 200 000 euros pour un emprunteur, soit 400 000 euros pour un couple et uniquement si l'emprunteur n'a pas atteint ses 60 ans une fois le prêt immobilier remboursé.

Pour l'Afoc, cette seconde limitation est regrettable compte tenu de l'allongement des durées de remboursement de prêt et ne réserve le bénéfice de la mesure qu'aux emprunteurs en-deçà de 40/50 ans, c'est-à-dire à ceux qui ont moins de chances d'avoir des antécédents médicaux défavorables ou de développer des pathologies impactant à la hausse le montant de l'assurance souscrite.

Cette mesure devrait concerner plus de la moitié des crédits immobiliers. Les parlementaires ont prévu qu'un décret pourra fixer des plafonds plus favorables de montant et d'âge. L'Afoc militera en ce sens ■

COMPTE BANCAIRE

Le droit facilité

Dès le 13 juin 2022, les personnes souhaitant ouvrir un compte bancaire et qui n'ont pas obtenu de réponse dans les 15 jours suivant leur démarche peuvent s'adresser à la Banque de France. Celle-ci désignera d'office une banque proche de leur domicile ■

ASSURANCE VIE ET PLAN ÉPARGNE RETRAITE (PER)

Plus de transparence

Les frais appliqués sur les assurances-vie (par exemple, frais de gestion, frais de souscription ou d'arbitrage...) doivent désormais être exposés aux épargnants, selon un tableau standardisé. De la sorte, les épargnants pourront comparer les frais des différents établissements et donc, au moins sur le papier, faire jouer la concurrence lors de la souscription d'une assurance-vie.

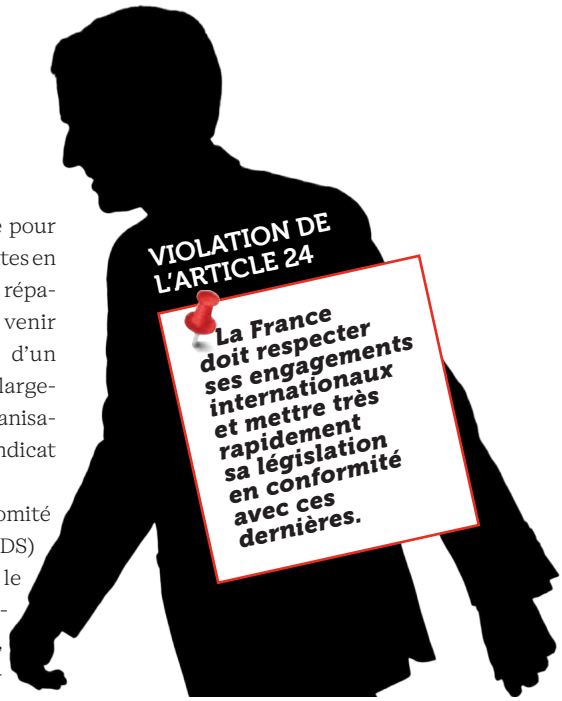
Pour compléter, dès le 1er juillet 2022, le total des frais supporté par chaque unité de compte ou chaque actif sera affiché, de façon à comparer avant de choisir et dès 2023, une information annuelle contenant une mention des frais sera fournie aux épargnants ■

PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

Le Comité européen des droits sociaux épingle le barème Macron

Considéré comme une violation de la Charte sociale européenne, le barème Macron a subi un nouveau revers de manche malgré le soutien que lui ont apporté différentes institutions en France dont la Cour de cassation.

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



Combattue devant la justice pour la contradiction avec les textes en vigueur, il est de fait qu'une réparation « adéquate » doit venir compenser le préjudice d'un licenciement abusif, argument largement défendu par plusieurs organisations syndicales, dont FO et le Syndicat des Avocats de France.

FO et la CGT ont donc saisi le Comité européen des droits sociaux (CEDS) en se fondant sur l'idée que le barème, qui entendait plafonner les indemnités prud'homales, constituait une violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne. Nous avons eu gain de cause sur le manque de dissuasion engendré par le barème Macron.

Même si la décision n'a pas de caractère contraignant, charge aujourd'hui au Comité des ministres du Conseil de l'Europe de s'en saisir pour faire corriger cette situation en France ■

FORMATION SYNDICALE

Inscrivez-vous !

Notre Section Fédérale se félicite du nombre de participants aux sessions de stages réservées aux délégués syndicaux et aux représentants syndicaux que nous organisons chaque année. Nous ne le dirons jamais assez : un militant formé est un militant efficace !

A l'approche d'un nouveau cycle électoral des CSE et face aux constantes évolutions législatives, la Fédération a créé son propre institut de formation « IFEEC » (Institut de Formation et d'Etudes des Employés et Cadres). Au plus proche de vous, ces formations à destination des camarades de la FEC FO viennent ainsi compléter celles dispensées dans les UD par le CFMS ■

Un militant formé est un militant efficace !

N'hésitez pas à nous contacter pour avoir les dates (commerce@fecfo.fr) et vous inscrire (contact@ifeec.fr) ou rendez-vous sur le site www.ifeec.fr.

33ÈME CONGRÈS INTERNATIONAL DU CIRIEC À VALÈNCIA

L' Economie Sociale et Solidaire au

Serge Feuga
Trésorier général
Tél. : 01 48 01 91 99
sfeuga@fecfo.fr

Et si la solution aux problèmes mondiaux d'accroissement des inégalités, de gestion du changement climatique et de préservation de l'environnement, passait par l'Economie Sociale et Solidaire ou coopérative ? C'est la question qu'ont soulevée de nombreux intervenants lors du 33ème Congrès international du CIRIEC[1] à València[2].

Le congrès du CIRIEC s'est ouvert par l'intervention du prix Nobel d'économie 2008, l'américain Paul Krugman, qui a exposé sa théorie sur le rôle important qu'a joué la politique de Ronald Reagan dans l'affaiblissement de l'Etat américain et dans l'accroissement des inégalités à travers le monde. Il note au passage - graphiques à l'appui sur le nombre de syndiqués et l'écart des rémunérations – que moins il y a de syndiqués, plus les riches s'enrichissent et plus les pauvres s'appauvrissent.

Durant ces journées, de nombreuses tables rondes ont permis aux intervenants de tous les continents de partager leurs expériences sur l'investissement et l'innovation de l'économie sociale et des coopératives dans des secteurs aussi variés que l'agriculture, le transport, la santé, l'énergie, l'eau, l'assainissement, le recyclage et le logement.

Enfin, Mariana Mazzucato, Directrice-Fondatrice de l'Institut de l'Innovation et de l'utilité publique à l'UCL (University College of London) a clos ce congrès avec brio en rappelant que les entreprises privées capitalistes tirent l'essentiel de leurs profits des investissements publics, tout en mettant en danger la planète entière par une politique de financiarisation à outrance et l'évitement fiscal. « Il est temps de rétribuer les Etats à la hauteur de leurs investissements et de redistribuer les richesses ! L'économie sociale et publique peut et doit s'imposer dans tous les domaines d'activité » ■

> **"Moins il y a de syndiqués, plus les riches s'enrichissent et plus les pauvres s'appauvrissent."**
>
> **Paul Krugman**
> **Intervention du prix Nobel d'économie**

Serge Feuga

Séance plénière à l'auditorium du 33ème Congrès international du CIRIEC

Dominique Manissier

Délégation de la FEC FO au 33ème Congrès international du CIRIEC à València (Gérald Gautier, Dominique Manissier, Anita Passannante, Serge Feuga).

1. Le CIRIEC (Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative) est une organisation scientifique internationale non gouvernementale visant à la promotion de l'économie collective (économie publique, sociale et coopérative) dans le monde. 2. Espagne

L'Economie Sociale et Solidaire (ESS)

L'Economie sociale et solidaire (ESS) représente 10 % du PIB et près de 14 % des emplois privés en France. L'ESS (selon Wikipédia) représente un ensemble d'initiatives et de projets économiques à finalité sociale (entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations ou fondations), participant à la construction d'une nouvelle façon de vivre et de penser l'économie.

Dotées de valeurs humanistes et sociales, les entreprises de l'Economie sociale et solidaire sont considérées par certains comme l'organisation économique idéale. Suite page 32

secours de la planète et des inégalités

Lueurs d'espoir ou écrans de fumée ?

Alain Arnaud
Président du CIRIEC
France

Après les crises, financière en 2008 et sociale en 2018, la pandémie de 2020 a suscité de nombreuses réactions demandant un changement de politique pour réparer les dégâts causés par une mondialisation mal maîtrisée et pour préparer un avenir visible et meilleur.

Est-ce qu'avec ce réveil des consciences les lignes vont-elles enfin bouger ? Et pour quel modèle ? Depuis longtemps déjà, en France, en Europe et dans le monde des voix se sont élevées pour qu'il y ait de vrais changements pour plus d'égalité dans le partage de la création de valeur, plus de solidarité, plus de respect de l'environnement. Déjà, en 2015, l'ONU avait décidé la mise en œuvre d'ici 2030 de 17 objectifs de développement durable à la réalisation desquels se sont engagés 195 États signataires. La Commission Européenne elle-même a adopté en décembre dernier un plan d'action pour développer l'économie sociale et solidaire dans l'Union Européenne. Dans notre pays, l'État-providence a joué son rôle protecteur dès le début de la crise sanitaire, pour autant, le bilan des dernières années est faible en matière d'indépendance industrielle, de co-construction de politiques publiques en faveur de l'intérêt général et de mesures significatives pour l'environnement.

Pour sa part, le secteur de l'économie sociale et solidaire est très actif sous l'impulsion de ESS France qui représente avec efficacité les intérêts du secteur auprès des pouvoirs publics, et on doit reconnaître que le Secrétariat d'Etat chargé de l'ESS du précédent gouvernement a joué un rôle plutôt positif au cours de ces deux dernières années. Mais l'ESS ne représente que 10% du PIB, et encore, tandis que les acteurs du secteur sont en général méconnus du grand public en tant que tels. Certes dans les territoires, des partenariats se mettent en place avec efficience entre collectivités publiques territoriales et structures de l'ESS, ce que le CIRIEC-France s'efforce de mettre en évidence dans la vaste étude

Qui a les moyens de s'opposer à ce que les 10% des personnes les plus riches dans le monde détiennent 75% des richesses ?

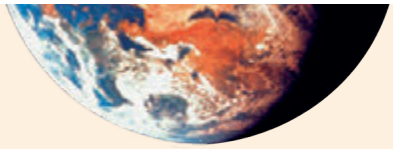
Sous l'influence des lobbies, n'y a-t-il pas une volonté cachée de ne pas s'attaquer aux causes réelles des situations de crises ?

➤➤➤ qu'il a engagée autour du thème « économie collective et territoires ».
Pour autant, est-ce que ces dynamiques pleines d'espoirs ne vont pas finalement être déçues ? Est-ce que derrière les mots et les volontés, qui peuvent séduire, il n'y a pas d'impossibilité réelle à faire ? La domination sur le monde des géants du commerce international et du numérique que personne ne maîtrise est telle que l'on peut en douter. Qui a les moyens de s'opposer à ce que les 10% des personnes les plus riches dans le monde détiennent 75% des richesses ? De même sous l'influence des lobbies, n'y a-t-il pas une volonté cachée de ne pas s'attaquer aux causes réelles des situations de crises auxquelles nous devons faire face depuis ces dernières années ? La grande crainte est que s'il n'y a pas de changement de paradigme économique, s'il n'y a pas de régulation forte d'un système qui a démontré son incapacité à réduire les inégalités, bien au contraire, les mêmes causes produiront les mêmes effets, en pire d'un point de vue social et démocratique.
Pour cela, il nous faut continuer à nous mobiliser, partout dans le monde, pour organiser un vrai rapport de forces afin de promouvoir les formes d'économie qui favorisent l'intérêt collectif et non l'enrichissement d'une minorité d'ultra-riches. C'est le sens des travaux du 33ème Congrès international du CIRIEC organisé à València en Espagne consacré aux nouvelles dynamiques mondiales et au rôle que doivent y prendre l'économie publique et l'économie sociale pour que nous ayons tous, et surtout nos enfants, un avenir de paix et d'harmonie. Mais déjà, commençons dans notre pays par organiser de véritables synergies entre les acteurs publics, ceux de l'économie sociale et solidaire, et les organisations intermédiaires représentatives de citoyens, pour contribuer à redonner à nos sociétés un sens plus humain, plus social et plus solidaire, et à nos concitoyens l'espérance d'une...

" Il nous faudra demain tirer les leçons du moment que nous traversons, interroger..."

DR

Le président de la République déclarait en mars 2020 « qu'il nous faudra demain tirer les leçons du moment que nous traversons, interroger le modèle de développement dans lequel s'est engagé notre monde depuis des décennies et qui dévoile ses failles au grand jour, interroger les faiblesses de nos démocraties ».
À la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, aux conséquences encore plus douloureuses et incertaines aux plans humain, économique et social, le président de la République réélu vient de renchérir en déclarant devant la presse régionale que « le temps des crises durera » et que « l'époque impose de changer de modèle ». Il annonce même la création d'un Conseil National de la Refondation censé réunir les forces vives de la Nation.



12% de l'humanité fait partie d'une des 3 millions de coopératives réparties dans le monde*

Suite page 30

Pourtant, faute de règles internationales claires et d'indicateurs fiables et contrôlables, elles peuvent avoir des pratiques sociales et environnementales contraires à leurs principes et se conduire parfois plus mal que des multinationales...
Aussi, le Conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT) a décidé de s'emparer sérieusement du sujet et a inscrit à l'ordre du jour de la 110e session (en 2022) de la Conférence Internationale du Travail (CIT) un point relatif à « l'économie sociale et solidaire (ESS) au service d'un avenir du travail centré sur l'être humain ».

*Source ESS France

*“**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.

KLESIA
Assureur d’intérêt général

Crédits photo : GettyImages, IStock/PeopleImages et Ridofranz, Shutterstock/TravnikovStudio et Fizkes

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.

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux

OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Où en sommes-nous de l'équité professionnelle ?

Orientée depuis ses débuts sur la rémunération et le genre (1972, principe du travail égal, salaire égal), **l'égalité professionnelle reste un sujet d'actualité**.

Mise en place en 2018 au sein des entreprises, **l'indicateur d'égalité professionnelle s'est renforcé** par la loi Rixain de décembre 2021. Cette nouvelle réglementation vise à poursuivre la réduction des inégalités.

L'index d'égalité professionnelle

Construit sur la base d'indicateurs en lien avec la rémunération et la promotion

L'index se caractérise par la notation de 4 à 5 critères (selon la taille des effectifs), en lien avec le niveau de rémunération, d'augmentations et de promotions entre genres. Les écarts générant une note est finale pouvant aller jusqu'à 100.

En dessous de 75, trois années de suite ou en l'absence de publication de l'index, l'entreprise s'expose à des **sanctions financières**. En 2022, moins de 8% des entreprises affichent un index inférieur à 75/100 (32 pénalités financières prononcées depuis 2019).

A savoir : L'index se base sur une classification professionnelle standard (O-E-TAM-Cadre) mais peut, avec la consultation du CSE, être réalisé selon des méthodes de cotation des postes afin de gagner en précision.

Le constat 2020-22 est positif, mais reste partiel dans l'appréhension des inégalités

Depuis sa mise en place, le **score moyen évolue positivement**. La note était de 84 en 2020 à 86 en 2022 (89 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés). Cette évolution s'explique par l'amélioration des scores en lien avec l'attribution d'une **augmentation salariale lors du retour de congé maternité** et avec la **parité des genres dans les 10 plus hautes rémunérations**.

Ce constat, bien qu'enthousiaste, traduit néanmoins une réalité partielle. En effet, seule 2% des entreprises arrivent au score de 100. De plus, des entreprises et notamment **les mieux notés connaissent un recul de leur Index** (entre 23% et 40% des entreprises selon leur taille, en 2019).

Le constat est également à nuancer par l'absence de prise en compte d'autres critères (pénibilité du travail, accès aux parcours de formation, etc.)

Une nouvelle législation pour renforcer l'égalité professionnelle

Renforcer la visibilité et les mesures d'accompagnement dès 2022

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais publier les scores obtenus par critères.

La visibilité de l'Index s'étend avec l'obligation de le publier sur le site Internet du Ministère du Travail.

Enfin, pour les entreprises dont le score est inférieur à 85, les objectifs d'amélioration des indicateurs n'étant pas à la note maximale devront être publiés ; les axes de correction si la note est inférieure à 75.

Des nouveautés à mettre en place avec et pour le CSE

Les **accords collectifs de télétravail** doivent aborder le thème et les modalités d'accès pour les **femmes enceintes**.

L'information en lien avec **l'égalité professionnelle au sein de la BDESE devra se renforcer** d'indicateurs extra-financiers. Ces derniers devront indiquer la répartition par genres dans les organes de direction.

Les entreprises (>1 000 salariés) devront atteindre un taux minimum de féminisation dans les postes de direction (min. 30% d'ici 2026 et 40% d'ici 2029). Les entreprises soumises à négociation sur l'égalité professionnelle devront **négocier avec le CSE les mesures correctives** à appliquer sous peine de sanctions financières.

Enfin, dès 2023, les **financements bancaires issus de la BPI** seront conditionnés aux **respects de publication de l'Index**.

Pour conclure

L'ensemble de ces changements doivent être appréhendés par le CSE ou les commissions d'égalité professionnelle. Au-delà de l'égalité, doit se poser la question de l'équité au sein de l'entreprise.

N'hésitez pas à nous contacter !

Expertise Comptable
Assistance Juridique
Formation
SSCT

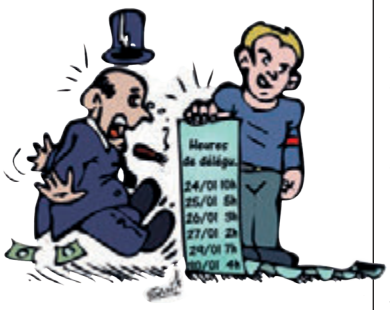
GROUPE LEGRAND

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

Gérard Verger
Analyste juridique

Heures de délégation

Elles doivent être payées à l'échéance normale, même en cas de litige sur leur nombre.



Le refus de l'employeur de payer les heures de délégation d'un représentant du personnel à l'échéance normale constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser, même en cas de contestation sérieuse.

Les faits

Dans cette affaire, le salarié était investi de mandats de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'établissement, de membre du CHSCT, de conseiller prud'hommes et de défenseur syndical. Il exerçait ses fonctions représentatives à temps complet depuis plusieurs années.

En 2018, l'employeur lui a demandé de reprendre une activité professionnelle effective. Il considérait en effet que la durée de ses mandats ne couvrait plus l'intégralité de son temps de travail. Il a donc cessé de lui verser la partie de son salaire correspondant, selon lui, au travail effectif que le salarié aurait dû fournir. En 2019, le salarié a saisi le juge des référés afin d'obtenir un rappel de salaire et des dommages-intérêts.

Que dit la Cour de cassation

Elle rejette les arguments de l'employeur. Elle appuie son raisonnement, d'une part, sur les dispositions du code du travail, selon lesquelles le temps de délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail, et, d'autre part, sur l'article R. 1455-6 de ce code, qui dispose que la formation de référé peut, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures de remise en état qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Autrement dit, peu importe le motif de la contestation. Dès lors que les retenues sur salaire correspondent à des heures de délégation, il y a trouble manifestement illicite que le juge des référés est en droit de faire cesser. Il appartiendra, en l'espèce, aux juges du fond de déterminer si les mandats détenus par le salarié couvraient ou non l'intégralité de son temps de travail et, le cas échéant, de le condamner à rembourser à l'employeur la provision obtenue en référé.

Pas de dommages-intérêts en raison du seul retard de paiement

L'employeur obtient en revanche gain de cause, sur les dommages-intérêts auxquels l'a condamné la Cour d'appel en raison du non-paiement des heures de délégation.

La Cour de cassation censure cette décision, en se fondant sur l'article 1231-6 du code civil.

Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-16.836

Procès-verbal des élections

Il doit être établi immédiatement après la fin du dépouillement.

En matière d'élections professionnelles, certaines irrégularités ne pourront justifier l'annulation du scrutin que s'il est prouvé devant le juge que l'irrégularité invoquée a faussé le scrutin ou a eu une influence sur la représentativité syndicale ou sur le droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical. D'autres irrégularités, qui sont directement contraires aux principes généraux du droit électoral, justifient, à elles seules, l'annulation des élections.

Il existe dans le code électoral un article R. 67 qui prévoit notamment qu'immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs, en deux exemplaires signés de tous les membres du bureau.

La chambre sociale de la Cour de cassation le rappelle dans un arrêt du 1er juin 2022, cette formalité est à ranger dans la catégorie des principes généraux du droit électoral. En conséquence, «le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections».

De même, la signature du PV des élections par tous les membres du bureau de vote avant la proclamation des résultats constitue un principe général du droit électoral.

Le PV des élections permet de consigner par écrit toutes les observations, protestations ou contestations sur les opérations électorales. Devant un juge, il fait foi de la validité des élections jusqu'à preuve du contraire. Il est donc logique d'attacher une importance particulière au formalisme encadrant son établissement et d'ériger ce formalisme en principe général du droit électoral.

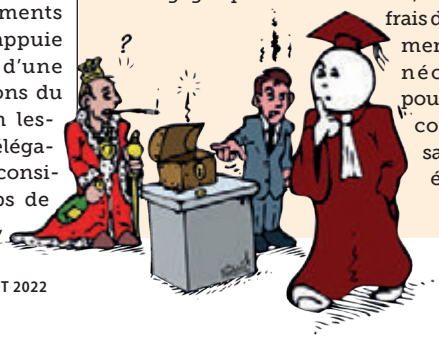
Cass. soc., 1er juin 2022, n° 21-11.623

LA QUESTION DU MOIS

Le président du CSE peut-il s'opposer à un remboursement de frais accordé par le comité à un de ses élus ?

Les élus du comité social et économique (CSE) disposent d'un budget de fonctionnement dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'utilisation de ce compte pour régler des dépenses engagées par les élus dans l'exercice de leur mandat ne peut être bloquée par le président du comité.

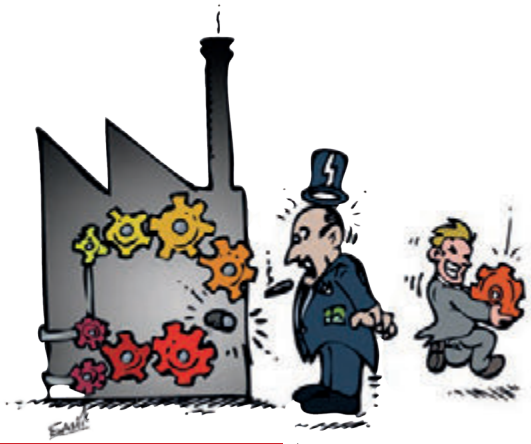
Il est possible d'utiliser le compte de fonctionnement pour rembourser des frais engagés par un élu du CSE, comme des frais de déplacement rendus nécessaires pour aller rencontrer des salariés d'un établissement éloigné.



Pour valider un tel remboursement, il est nécessaire qu'une résolution soit votée lors d'une réunion plénière du CSE. Cette résolution étant validée par le vote de la majorité des élus titulaires du comité présents lors de cette réunion. Mais le président du comité ne peut pas prendre part à ce vote ni bloquer par une quelconque manière la décision de procéder au remboursement.

Si le président considère ce remboursement comme un abus, il doit saisir la justice pour abus de confiance.

Un règlement intérieur du CSE peut parfaitement prévoir que le remboursement de frais engagés par les élus, dans la limite de plafonds prévus à l'avance, peut être opéré directement par le secrétaire ou le trésorier sans qu'une résolution soit prise sur ce point.



Faute lourde

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur.

Les faits

L'employeur, après la démission d'un responsable des ventes, obtient l'autorisation par le tribunal judiciaire de récupérer des fichiers professionnels conservés par le salarié après son départ de l'entreprise.

La Cour d'appel reconnaît la faute lourde du salarié et le condamne à de lourds dommages et intérêts (1 314 550 euros) au titre des commissions dont la société a été privée dans le cadre des commandes détournées par l'intéressé.

La Cour de cassation approuve

Le salarié ayant démarché des clients et fournisseurs travaillant avec l'employeur, détourné des affaires en cours à son profit avec la complicité de fournisseurs et détourné des commissions dues à l'employeur en instaurant un système de commissionnement occulte à son profit, la haute juridiction a pu en déduire que ces agissements procédaient d'une intention de nuire caractérisant la faute lourde.

Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-22.773

Référendum de validation d'un accord collectif minoritaire

Dans le cadre d'une consultation relative à la validation d'un accord collectif minoritaire, les salariés peuvent exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique. Peu importe le silence du protocole d'accord préélectoral sur cette faculté.

Les faits

Une société signe le 30 septembre 2020 un accord collectif minoritaire dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Le 23 décembre 2020, les organisations syndicales signataires de l'accord concluent avec l'entreprise un protocole d'accord préélectoral pour consulter les salariés en vue de la validation de l'accord. Le 12 février, un salarié saisit la justice aux fins d'annuler le vote et, à titre subsidiaire de faire constater la caducité du protocole d'accord préélectoral. Selon lui, le protocole d'accord préélectoral et la note d'information envoyée aux salariés ne prévoyant pas la possibilité de voter nul ou blanc, les deux salariés qui avaient voté blanc ou nul l'avaient fait par inadvertance et non par choix délibéré, faussant ainsi la sincérité de la consultation.

Que dit la Cour de cassation

Se fondant sur l'article L. 2232-12 du code du travail et sur les principes généraux du droit électoral, la Cour de cassation précise que les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul. Que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique n'y change rien. Cette faculté n'est prohibée par aucun texte. Au contraire, elle est ouverte à tout électeur en application de sa liberté fondamentale de voter. Etant une liberté fondamentale, le protocole d'accord préélectoral n'a pas à la prévoir et encore moins à l'interdire (cela entraînerait sa nullité).

Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-60.107

Formation

L'ardente nécessité qu'il y a à être un militant bien formé. Pour faire face aux défis qui nous attendent.

L'équipe de l'IFEEC a eu l'immense plaisir d'organiser au mois de juin ses premières formations. Elles se sont déroulées dans une ambiance conviviale et parfaitement studieuse.

Les stagiaires ont fait part de leur vif intérêt à pouvoir poursuivre leur parcours de formation (dans le cadre d'un parcours syndical cohérent).

L'IFEEC répond présent, en invitant notamment tous les militants qui le souhaitent, à s'inscrire à nos sessions de formation qui seront organisées dès la rentrée prochaine !

ifeec
Institut de formation et d'études des employés et cadres

Calendrier semestriel des formations 2022

LÉGENDE

Formation CSE | Formation SSCT | Formation Trésorerie

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		

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	30
31						

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				18
19	20					5
26	27					

Inscriptions et conditions https://www.ifeec.fr

Outre les formations CSE et SSCT, des formations « Savoir négocier et bien appréhender les accords collectifs », « Appréhender le rôle du syndicat à travers les instances représentatives du personnel », et « Savoir convaincre et communiquer efficacement » seront également proposées.

GROUPE vyv

Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, **le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant – aidé » sa priorité**.

Nous avons développé la **plateforme « Proche des aidants »**, un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que: **comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement**.

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme « Proche des aidants ».

Accédez à la plateforme « Proche des aidants »

L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie: vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant**. L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

11 millions d'aidants en France *

54 % ignorent qu'ils sont aidants *

60 % des aidants sont des actifs **

80 % travaillent à temps complet **

Conseils aux proches aidants en activité

• Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut **favoriser la compréhension réciproque**, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

• Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle: **aménagement du temps de travail, télétravail...**

• Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques: **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues** (*loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades*).

Suis-je un(e) « aidant(e) »?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

Pour plus d'informations, contactez-nous:
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

** Enquête BVA.*

*** Étude Harris Interactive – Groupe VYV 2020.*

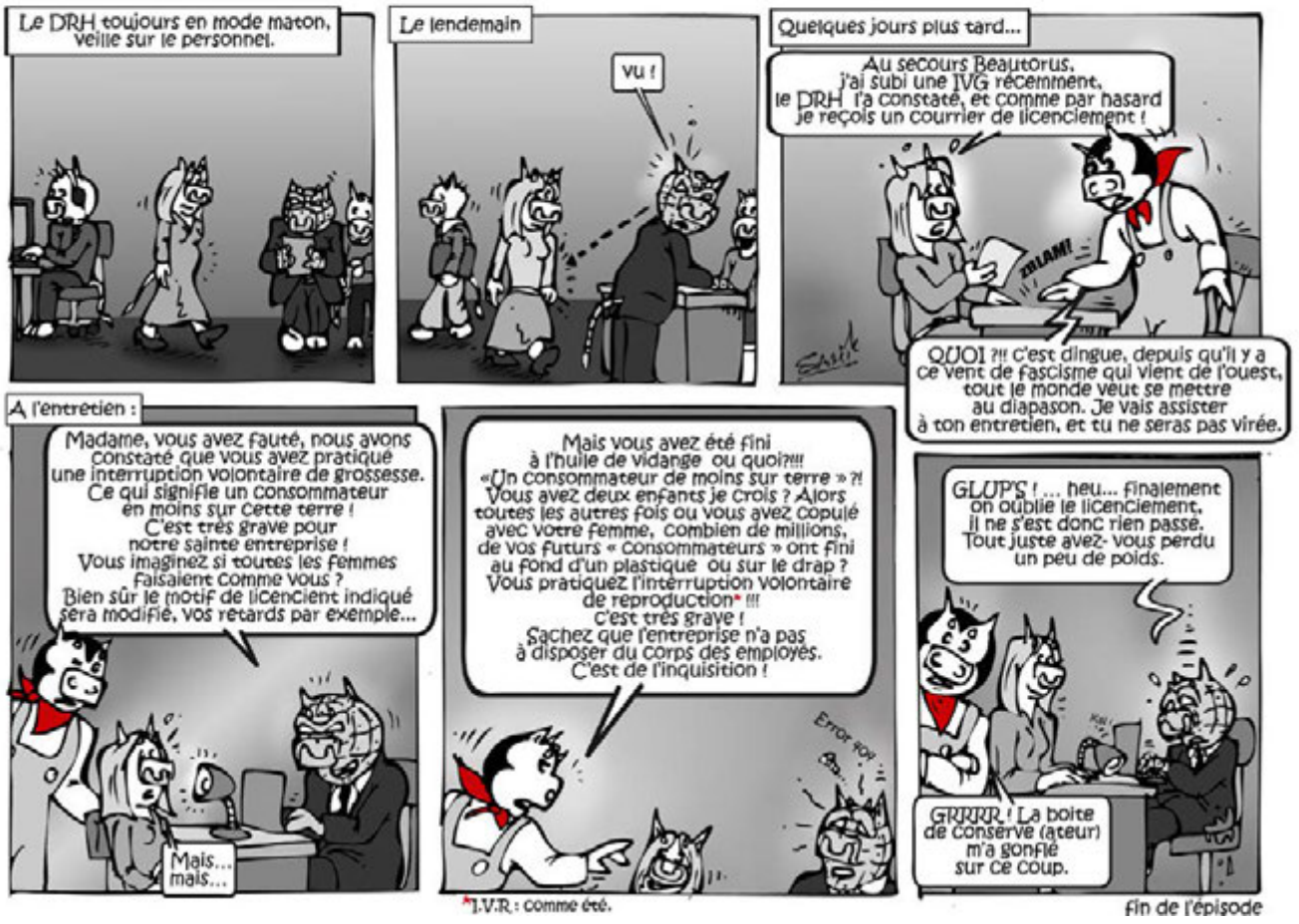
0232-0122

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532661832, n° LEI 969500E016R1LL14UF62. DirCom Groupe VYV/Agence interne de communication — © GettyImages — 12/21.

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Chorum GROUPE vyv · Harmonie mutuelle GROUPE vyv · Mgéfi GROUPE vyv · mgen GROUPE vyv · mmg GROUPE vyv · MNT GROUPE vyv · vyv3 · groupe Arcade vyv

.IVG T'A RIEN



BONNES VACANCES ! Par Claudio Francone

Une claque, une gifle, une fessée, une branlée, une déculottée... Oh là là, mes amis, vous avez vu les résultats des législatives ? À lire les titres de la presse, on se croirait devant une catégorie sado-maso du site Youporn : entre la zoophilie et le Femdom, voici enfin la fessée des législatives, oh ouiii !

Personnellement, je n'arrive pas à m'en remettre ; lorsque j'ai vu s'afficher la nouvelle composition de l'Hémicycle. J'ai failli avoir une syncope ! Avec un tiers à gauche, un tiers à droite et un tiers qui ne sait plus où donner de la tête, on se croirait face à une pizza quatre saisons, même s'il en manque une, sûrement l'été pourri qui nous attend... « C'est la victoire de la démocratie ! » se félicitent certains. « L'Assemblée nationale va enfin retrouver son rôle ! » annoncent d'autres. Quelque part, ils ont raison. Le peuple a fait son choix, il faut le respecter. C'est ça la démocratie. Oui, mais ce serait sans compter sur les 52 % d'abstention, car dans le cas présent, la majorité du peuple a fait le choix de ne pas aller voter, donc de ne pas choisir, quant à ceux qui ont fait le choix inverse... Eh ben, le Brexit nous a appris que la majorité n'a pas forcément raison ! Bon, il y a quand même un fait positif, nous avons enfin une Première ministre, hourra ! C'est quand même gonflé, de la part d'un parti qui s'appelle En Marche, de nommer une Première ministre qui s'appelle Borne ! Voulaient-ils définir les limites à ne pas dépasser ?!?

Voici, en quelques mots, le topo pour ce début d'été. Déjà que pour moi l'arrivée des journées chaudes coïncide toujours avec une montée de tension... Beh oui, vous l'avez sûrement remarqué, c'est au moment où on l'attend le moins, lorsque nous laissons derrière nous le brouhaha de la vie quotidienne pour profiter enfin de vacances bien méritées, que le Gouvernement en profite pour faire passer en catimini les réformes les plus odieuses... Donc, cet été, à quoi faut-il nous attendre ? La retraite à 60 ans, 65 ans, 70 ans, ou pas de retraite du tout ? Le SMIC à 1 500 euros, 1 000 euros, 700 euros, ou plus de SMIC du tout ? Impossible à deviner, vu la configuration actuelle... C'est pourquoi je me suis précipité sur les chaînes d'info pour en savoir un peu plus, et là surprise... De BFM à CNEWS, de LCI à FRANCE INFO, on ne parle que de la septième vague de COVID ! Oh punaise, je l'avais presque oublié celui-là ! J'avais compris depuis longtemps que ce virus est intelligent et sournois ; il se met en retrait lorsqu'il s'agit d'aller voter, mais il sévit dès qu'on parle de vacances !

Hasard ou bien coïncidence ? On finira bien par le savoir ! Sûrement lorsqu'il sera trop tard, mais en attendant... passez quand même de bonnes vacances !

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