

Septembre 2022

Debout



N°157

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO



Rachat des RTT

Non à l'arnaque des salariés !

Baisse de charges

**C'est votre retraite, votre Sécu,
votre assurance chômage,
qu'on vous vole...**

Il va falloir nous mobiliser
C'est ensemble que l'on pourra se faire entendre

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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

LES FAUSSES BONNES IDEES DE LA RENTREE !

Alors que l'année 2022 est marquée par une explosion sans précédent de l'inflation (plus de 6 %, et l'on annonce peut-être bientôt 10 % !), le gouvernement s'est trouvé cet été contraint d'annoncer une série de mesures pour y faire face. Le moins que l'on puisse dire est que, une fois de plus, nous avons assisté à un grand numéro de surdité et de démagogie faisant fi de nos revendications.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

A lors que nous avançons depuis de nombreux mois des solutions simples pour répondre à l'inflation, le gouvernement a pourtant décidé de faire compliqué, injuste et inégalitaire et, pire encore, de ne pas traiter les problèmes. Alors que depuis de nombreux mois nous revendiquons un « coup de pouce » sur le SMIC, le gouvernement se contente d'appliquer, uniquement par obligation, l'augmentation purement mathématique liée à l'inflation... pas un euro de plus, quitte à être obligé d'y revenir tous les trimestres !

Loin des besoins réels

Idem pour les salaires et notamment dans la fonction publique où l'Etat est l'employeur : avec la proposition d'accorder une augmentation aux fonctionnaires, là

encore, on est bien loin du compte, puisque l'inflation est à plus de 6 % (l'énergie et certains produits alimentaires bien plus encore) alors que l'augmentation accordée n'est que de 3,5 %. Idem pour la revalorisation des retraites pour laquelle, si un geste est fait, on reste très loin des besoins réels et de nos revendications.

Nous constatons une réelle surdité à nos demandes de prendre en compte le niveau des difficultés rencontrées par les ménages pour arriver à joindre les deux bouts en fin de mois. Dans le privé, alors que nous demandons des mesures visant à obliger les entreprises à augmenter les salaires, le gouvernement se contente de recommandations plus ou moins appliquées par les entreprises. Si, dans quelques branches, les minima ont pu être provisoirement revalorisés et ajustés au niveau du SMIC, trop souvent ce ne fut que pour quelques semaines, >>>

Notre modèle social basé sur le partage, sur le fait que l'on cotise suivant nos moyens et que l'on bénéficie de services ou soins suivant nos besoins, est dans le « viseur » du gouvernement.

RACHAT DES RTT



Non à l'arnaque des salariés !

►►► jusqu'à ce que le SMIC subisse une nouvelle augmentation automatique liée à l'inflation, les minima de branche repassant alors de nouveau sous ce dernier. On est, là encore, loin de nos revendications d'augmentation générale des salaires en lien avec plus de 6 % d'inflation !

Retour aux vieilles recettes nocives et inefficaces

Autres mesures gouvernementales - ou plutôt mauvaises idées de la rentrée -, la monétisation des jours RTT et les exonérations de charges.

Les vieilles recettes que nous avons condamnées sont reprises, alors qu'elles ont surtout prouvé leur inefficacité voire leur nocivité pour les salariés, l'économie de notre pays et notre modèle social. Derrière une annonce qui se voudrait séduisante pour les salariés et devrait leur donner quelques euros supplémentaires se cache une très mauvaise idée et même une énorme « arnaque ». En effet, si les salariés ont besoin d'être augmentés pour faire face à l'inflation galopante, ce n'est pas le rachat de « leurs » jours RTT la solution ! La solution reste d'augmenter les salaires. Le rachat de jours RTT, c'est avant tout faire payer aux salariés leur propre augmentation alors que c'est aux employeurs de le faire. Pire encore, les jours de RTT sont des jours de repos nécessaires aux salariés durement éprouvés par deux années de Covid et des conditions de travail de plus en plus difficiles. Enfin, pour terminer le tableau, la disparition des jours RTT a un impact négatif sur les créations d'emplois, car travailler plus ne crée pas d'emplois.

Autre fausse bonne idée et vraie « arnaque » : la baisse des charges

Parlons de la baisse des charges ; là encore, petite erreur volontaire de sémantique ou de vocabulaire. Lorsque gouvernement et patronat parlent de « charges », nous parlons de « cotisations sociales ». C'est avant tout VOTRE salaire différé. Alors à chaque fois que vous entendrez parler de baisse de charges, dites-vous qu'on est en train de vous faire les poches et de vous voler votre salaire différé. C'est votre retraite, votre Sécu, votre assurance chômage qu'on vous vole par petites touches. Pire encore, on creuse les déficits sciemment et c'est à vous que l'on va présenter la note en baissant votre retraite, la prise en charge de vos soins et de vos indemnités journalières maladie, vos droits à l'assurance chômage...

Les inégalités explosent, pourtant les richesses sont là

Et pourtant, comme nous avons pu l'écrire dans le dernier numéro de *Debout*, il y a dans notre pays les moyens de faire autrement. Les richesses sont là et c'est leur partage qui pourrait permettre non seulement de pérenniser notre modèle social mais, mieux encore, de l'améliorer. Les chiffres le prouvent. La crise a eu pour effet de faire exploser les inégalités. Millionnaires et milliardaires ont vu leur fortune fortement augmenter, les profits du CAC 40 n'ont jamais été aussi élevés, idem pour les dividendes qui atteignent des niveaux records (+33 %). Comme disait un de nos anciens Secrétaires ►►►



Le Groupe APICIL s'engage à vos côtés

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

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

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

Pour en savoir plus :

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



APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale. Enregistrée au répertoire SIRENE N° 321 862 500, dont le siège social est situé 38 rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire

Document non contractuel à caractère publicitaire. SP22/FCR0127 - 04/2022 - Conception : APICIL - Crédit photo : iStock

Il est urgent de se rassembler afin d'exiger une augmentation générale des salaires et des pensions, mais aussi un meilleur partage des richesses et la défense de nos services publics.

BASSE DE CHARGES 🤔😡😡😡

C'est votre retraite, votre Sécu, votre assurance chômage qu'on vous vole.

➤➤➤ généraux, André Bergeron, « il y a du grain à moudre ». Encore faudrait-il que l'on veuille bien aller le chercher ! Il est malheureusement toujours plus facile, pour certains gouvernements, de faire des économies sur les plus précaires que, par exemple, taxer les superprofits des compagnies pétrolières, compagnies de transport maritime ou banques et sociétés d'assurances, qui annoncent pourtant de somptueux bénéfices.

Et nous n'irons pas non plus sur le sujet des paradis fiscaux où les annonces et les mesures poudre aux yeux démontrent un manque de réelle implication du gouvernement.

Il est donc urgent de se rassembler, urgent de préparer un rapport de force qui est inéluctable afin d'exiger une augmentation générale des salaires et des pensions, mais aussi un meilleur partage des richesses et la défense de nos services publics.

J'en terminerai en rappelant que, depuis de nombreuses années, notre organisation syndicale dénonce la destruction programmée de nos services publics (hôpitaux, écoles, justice, sécurité, etc.) ; les crises que

nous traversons encore (Covid, inflation, incendies, etc.) montrent combien ils sont nécessaires et indispensables au quotidien. Les différents gouvernements précédents et l'actuel sont responsables du manque de lits dans les hôpitaux, du manque de professeurs, du manque de canadiers, de l'état de délabrement de nos centrales nucléaires... Mais ils continuent à réduire les budgets, fermer des lits, supprimer des postes !

C'est ensemble que l'on se fera entendre

Cela ne peut plus durer, notre modèle social basé sur le partage, sur le fait que l'on cotise suivant ses moyens et que l'on bénéficie de services ou soins suivant ses besoins, est dans le « viseur » du gouvernement et menacé à travers ses réformes.

Il va falloir nous mobiliser et c'est ensemble que l'on pourra se faire entendre.

Nous invitons l'ensemble des salariés et des retraités à nous rejoindre en adhérant à la Fédération des Employés et Cadres FO.

Rejoignez-nous ! Ensemble, on est plus fort ! ■

Sommaire

Crédit	9	Casinos & Clubs de Jeux	20
OSDD	11	Organismes Agricoles	24
Organismes Sociaux	14	Services	28
Commerce & Vrp	16	Juridique	31
Presse Edition & Pub	18	Focus	35

JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic • Conception : Marc Degois • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • 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).



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

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



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

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

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

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Mobilisés pour le pouvoir d'achat

Les banques françaises ont engrangé des bénéfices allant au-delà de toutes les prévisions sur le 1^{er} semestre 2022, mais les salariés, eux, n'ont pas vu leur rémunération augmenter en regard de l'emballlement de l'inflation dans le pays.



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

Le pouvoir d'achat reste notre leitmotiv en cette rentrée, comme cela l'a été tout au long de cette année 2022. Nous avons obtenu de haute lutte un accord pour la réévaluation des salaires AFB inférieurs au SMIC. Ainsi, au 1^{er} août 2022, le salaire minimum de la branche sera majoré de 5 % au-dessus du SMIC, avec une clause d'actualisation en cas de revalorisation dans les mois et années à venir.

Après ce premier pas, c'est toute la grille qui doit être travaillée pour le maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés de la branche, mais aussi pour conserver l'attractivité de la profession. Les entreprises de la branche engrangent des milliards chaque année grâce au travail de

leurs salariés. Aujourd'hui, ces entreprises ont un devoir vis-à-vis de ceux-ci.

Mobilisés pour le pouvoir d'achat et les conditions de travail

Nous attendons un signe fort dès la rentrée : une négociation loyale, sans lien avec nos positions sur d'autres négociations en cours, mais dans l'intérêt des salariés. Pour FO Banques, il est hors de question de mélanger les genres et les sujets, nous ne céderons pas au moindre chantage.

Nos positions sur d'autres sujets sensibles pour la partie patronale sont claires et sans ambiguïté :

- FO Banques reste opposé à la mise en œuvre du CDI d'opération, précaire et inapproprié dans notre secteur où, rappelons-le, 98 % des salariés sont en CDI.
- FO Banque demeure en farouche opposition à toute possibilité d'ouvrir des agences bancaires à 1 personne dans le

Le salaire minimum de la branche sera majoré de 5 % au-dessus du SMIC.

cadre de l'accord sur la sécurité. Par ailleurs, la question des incivilités apparaît comme une priorité pour la sécurité du personnel bancaire ■

FO Banques œuvre pour la défense des intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs des salariés des banques et des sociétés financières. Tous les élus, les délégués et représentants syndicaux, les négociateurs sont à pied d'œuvre pour défendre le pouvoir d'achat des salariés mais aussi leurs conditions de travail.

Violence avérée au Centre Relation Client LCL de Marseille

Tout le monde savait. La direction de LCL lâche enfin l'ancienne directrice de la plateforme téléphonique de Marseille.



Danielle Gourdet
Déléguée syndicale nationale
FO LCL

Les faits étaient connus de tous. Pourtant, après l'enquête déclenchée par le CSE qui mettait déjà en évidence un management toxique, le directeur adjoint de LCL était venu lui apporter son soutien, annonçant son départ pour une nouvelle mission et la remerciant pour ses bons et loyaux services. Cette solidarité indéfectible du corps managérial avait profondément choqué les salariés.

Il aura malheureusement fallu une tentative de suicide, le déclenchement d'une alerte pour danger grave et imminent et la mise en œuvre d'une expertise externe

pour que LCL reconnaisse enfin, par la voix de son directeur général dans une lettre adressée à l'ensemble des salariés, les manquements de l'entreprise et sa responsabilité d'employeur. Aujourd'hui, cette directrice ne fait plus partie de l'entreprise.

Rapport accablant

Depuis des mois, les représentants du personnel avaient alerté l'ensemble de la ligne managériale et RH du comportement de la directrice du centre et du harcèlement moral institutionnalisé par celle-ci, sa garde rapprochée.

Tout le monde savait, tous les clignotants étaient au rouge. Saisie par les représentants du personnel, l'inspection du travail

avait dressé un rapport accablant aussi. Au-delà des agissements de la harceuse, cette situation relève aussi de la responsabilité exclusive de LCL qui n'a pas mis en œuvre les moyens existant pour préserver les victimes. D'autres alertes et enquêtes sont lancées chez LCL et la Direction va devoir faire un réel travail sur le sujet, en tenant compte de la réalité du terrain ■

Les élus et représentants FO, pour porter la voix et les revendications des salariés de manière collective ou individuelle, sont prêts à travailler et à négocier, mais toujours dans l'intérêt des salariés. Ils seront toujours là pour remplir leur mission de représentants du personnel en matière de santé et de sécurité des salariés.

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Poppleimages et Ridofranz, Shutterstock/TravnikovStudio et Fizkes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

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

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

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE, RÉFORME DES RETRAITES

Fini « l'abondance » pour les futurs retraités et les chômeurs

Après la loi en « trompe-l'œil » prétendant donner du pouvoir d'achat aux salariés en n'abordant pas une seule fois l'augmentation des salaires, le gouvernement continue sur sa lancée « réformiste » et entend s'attaquer dès la rentrée à l'assurance chômage et aux retraites par répartition¹.



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

Une discussion au Parlement est prévue début octobre sur l'assurance chômage avec comme double objectif la prorogation des règles actuelles d'indemnisation issues de la réforme définitivement entrée en vigueur en fin d'année dernière (et qui arrivent à échéance fin octobre), et surtout la mise en œuvre d'un système d'indemnisation « contracyclique » censé en assouplir les règles en fonction de l'état de l'économie. Objectif, selon Olivier Dussot, ministre du Travail : « mieux protéger les chômeurs quand les choses vont mal ».

Sortir du jeu les organisations syndicales

En résumé, si l'économie va bien, il s'agit de baisser l'indemnisation des chômeurs quand Pôle emploi est submergé par des offres d'emploi qui ne trouvent pas preneur.

Vous l'aurez compris, l'idée est de moins indemniser ces feignants de chômeurs pour les pousser à accepter n'importe quel emploi, n'importe quel salaire et n'importe quelles conditions de travail aux conditions proposées par les patrons, dès lors qu'ils considéreront que l'économie va mieux. Comme si leurs profits étaient toujours insuffisants... Comme si être au chômage ou au RSA était un choix. L'autre idée en creux est de sortir définitivement les organisations syndicales de

la négociation sur l'assurance chômage et ainsi laisser le gouvernement et le MEDEF décider seuls des règles. Monsieur Roux de Bézieux, patron des patrons, soutient donc naturellement le gouvernement sur ce point quand il déclare préférer que ce soit l'échelon politique qui décide des règles d'indemnisation et que « commencer à négocier quand on sait qu'on n'aboutira pas n'est pas un bon service à rendre au dialogue social ». Pourquoi discuter quand « les premiers de cordée » ont décidé ce qui est bon pour la multitude ? D'ailleurs, pourquoi discuter « tout court » ? Sans doute une mauvaise habitude prise par les salariés et leurs organisations syndicales qui dans la lutte et la négociation, ont permis la construction et la mise en place d'une protection sociale enviée par beaucoup de pays. S'il avait fallu tenir compte des conditions économiques en 1945, la Sécurité sociale aurait-elle vu le jour ?

Retraites : repousser l'âge légal de départ à tout prix

Concernant la réforme des retraites, si à ce jour les contours en sont flous, l'objectif est en revanche clair : repousser l'âge légal de départ à 64 ou 65 ans (actuellement à 62 ans) à raison de 3 ou 4 mois par an. Cette disposition va mécaniquement allonger la durée de cotisation pour un départ à taux plein en fonction de l'âge d'entrée dans la vie active.

Le prétexte ? Toujours le même, les régimes de retraite seraient en danger de déficit et il y aurait donc nécessité de les réformer dans le but, bien entendu, de « sauvegarder » notre système par répartition. Or, dans un communiqué de presse du

S'il avait fallu tenir compte des conditions économiques en 1945, la Sécurité sociale aurait-elle vu le jour ?

17 mars 2022, l'AGIRC-ARRCO se félicitait de la bonne gestion du régime par les partenaires sociaux avec un retour à l'équilibre des comptes 2021 et une augmentation de la réserve de plus de 6 milliards. Elle se monte actuellement à 68 milliards d'euros.

Le gouvernement a été obligé d'abandonner sa réforme de régime universel en raison des mobilisations successives et de l'intense campagne d'information que nous avons lancées au moment du débat parlementaire. La question du transfert de la collecte des cotisations AGIRC-ARRCO vers l'ACOSS² a échoué pour l'instant, là aussi parce que nous avons expliqué quel en était le but (étatisation du système de retraite du privé) ainsi que les conséquences désastreuses en matière d'emploi pour les salariés des groupes de protection sociale en charge de la liquidation des retraites AGIRC-ARRCO ■

Pour nous, les revendications sont claires : non à la dernière convention d'assurance chômage et retour de la négociation aux partenaires sociaux, maintien des 42 régimes de retraite, pas d'allongement de la durée de cotisation avec retour aux 37,5 annuités et pas de report de l'âge légal de départ à la retraite.

1. Régime général et AGIRC-ARRCO
2. Agence centrale des organismes de Sécurité sociale



MENACES SUR LA MEDECINE DU TRAVAIL

Si durant des années l'instauration de la médecine du travail a créé des droits extrêmement utiles pour les salariés, elle subit aujourd'hui de lourdes attaques qui la vident petit à petit de ses objectifs.



Dr Jacques Delon
Secrétaire général
SNFOMTSIE



Dr Régis Badel
Membre du Bureau
SNFOMTSIE

La loi du 11 octobre 1946 instaure les services médicaux du travail, dont le maître d'œuvre est le médecin (et non l'employeur) et auxquels l'adhésion est obligatoire (et à leur charge) pour tous les employeurs (publics et privés), dans un but exclusivement préventif. Ainsi ont été définis des moyens pour les droits fondamentaux avec la surveillance médicale de tous les salariés, et en particulier des salariés malades. Le temps passé par le médecin en entreprise a été sacralisé et la notion de responsabilité de l'employeur en matière de sécurité, progressivement renforcée. Mais, du fait de l'application des directives européennes (qui ont introduit dans le code du travail les « devoirs » des salariés), nous assistons à nouveau depuis une vingtaine d'années, au démantèlement du code du travail et à un appauvrissement des moyens du médecin du travail.

Une longue liste de reculs

La loi du 8 juillet 2011 dispose que les missions dévolues aux médecins deviennent désormais celles des services, donc du patronat des services. Leur mission, qui était médicale au départ, devient une mission patronale, donc sous-tendue par des intérêts distincts de ceux des salariés malades.

La loi El Khomri du 8 août 2016 augmente l'espacement des visites médicales et supprime les CHSCT tout comme l'arbitrage de l'inspection du travail en cas de contestation de l'avis médical.

La demande à bénéficier d'un examen médical réalisé par le médecin du travail, doit être formulée auprès de l'employeur.

La loi du 2 août 2021 qui était censée être une transposition de l'ANI du 10 décembre 2020 sur la santé au travail en a dévié à coups d'arbitraires successifs. Si elle apporte de réelles avancées pour le suivi des expositions professionnelles, elle ne corrige en rien les lois de 2011 et 2016, et nous avons émis de grandes réserves à son sujet tant lors du Congrès de la FEC en octobre 2021 à Albi que lors du Congrès Confédéral en mai dernier à Rouen. Ses décrets d'application piétinent le code de déontologie médicale qui fonde l'exercice de tout médecin et garantit notamment l'indépendance du médecin du travail par rapport à l'employeur, dans l'intérêt des salariés.

Ainsi, un décret du 16 mars 2022 prévoit désormais une visite de reprise auprès du médecin du travail « après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel » au lieu de trente jours auparavant. Après l'espacement des visites périodiques, ce sont désormais les visites de reprise qui vont être moins nombreuses, au détriment de la santé des travailleurs.

Préserver la relation de confiance entre médecin du travail et salarié

Un autre décret, du 26 avril 2022, précise le régime réglementaire de la « télé-santé au travail ». Si le texte indique expressément que la pertinence d'un examen médical à distance est appréciée par le seul professionnel de santé, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là d'un mode dégradé d'exercice confinant le médecin du travail à émettre des hypothèses sans aucune possibilité de vérification au travers d'un examen médical, au détriment une fois de plus de la santé des travailleurs. Dans une pure logique de rentabilité du temps médical, de nouveaux logiciels médicaux et des cabines de téléconsultation font leur apparition et voudraient remplacer la relation de confiance, déjà pas toujours facile à établir, entre le médecin du travail et le salarié.

Un autre décret encore, du 25 avril 2022, prévoit que « le salarié peut à tout moment demander à bénéficier d'un examen médical réalisé par le médecin du travail », ce qui a toujours existé, mais le texte précise désormais que « cette demande doit être formulée auprès de l'employeur », ce qui représente une

atteinte au respect du secret médical mais également à l'indépendance professionnelle du médecin du travail. L'Ordre des médecins interrogé par FO nous a donné raison. Nous savons bien, en effet, que la démarche pour un sala-

L'employeur, même s'il veut tout régenter, ne sera jamais qu'un « tiers » exclu de la relation médecin-salarié.

rié, de demander à rencontrer le médecin du travail, alors même que les visites systématiques se sont terriblement espacées, attire inévitablement l'attention de son employeur sur le fait qu'il a potentiellement un problème de santé. L'employeur pourrait alors en tirer subjectivement des interprétations pouvant porter préjudice à son salarié.

Mais nous savons également que les médecins du travail sont liés aux salariés malades ou risquant de l'être par la déontologie médicale, qui exprime la tradition médicale et protège les droits des malades. L'employeur, même s'il veut tout régenter, n'est et ne sera jamais qu'un « tiers » exclu de cette relation médecin-salarié.

Les salariés malades et/ou à risque de désinsertion professionnelle, sont en droit d'exiger une visite physique (permettant l'examen médical), avec un médecin et non avec un « professionnel de santé » (seul l'avis du médecin est pris en compte par l'employeur). L'avis médical écrit (s'il n'est pas contesté aux Prud'hommes) doit s'appliquer, et le médecin reste un salarié protégé : il ne peut pas être licencié sans l'accord de l'inspecteur du travail.

Au bout du compte, le rôle du médecin du travail qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, se rapproche (chacun étant dans son rôle) de celui des représentants du personnel. C'est pourquoi nous défendons le retour au CHSCT mais également la bonne collaboration entre médecins du travail et élus du personnel, dans l'intérêt exclusif de la santé des salariés ■

Lois
du 8 juillet 2011
Loi El Khomri
Loi du 8 août 2016
Loi du 2 août 2021
Décrets
du 16 mars 2022
du 26 avril 2022
du 25 avril 2022

CHAOS DANS LES ORGANISMES
SOLIDARITÉ À LA SOURCE

Urgence absolue

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



Défendre

la Sécu

Les Syndicats tirent la sonnette d'alarme

Les Fédérations FO, CGT, CFDT, CFTC et CFE-CGC, dans un communiqué commun du 29 juin 2022, ont alerté le ministère sur l'emploi et les salaires à la Sécu.

« Aujourd'hui, ce sont aussi les assurés, les allocataires, les pensionnés et les cotisants qui subissent tous ces dysfonctionnements avec des délais importants de traitement et des retards de paiement de certaines prestations qui engendrent également des difficultés d'accès aux droits et aux soins. Face à un taux d'inflation inédit, ces situations créent encore plus de précarité et la qualité du service attendu est souvent empêchée. S'ajoute la perte

de pouvoir d'achat des agents de la Sécurité sociale dont la valeur du point n'a évolué que de 0,5 % en 11 ans avec une inflation de 5,2 % à fin mai sur les 12 derniers mois. Aussi, les fédérations CGT, FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC vous alertent en amont de la négociation des futures COG¹ sur les effets négatifs des réductions d'effectifs en CDI, la dégradation des Systèmes d'Information, la baisse des moyens financiers avec en face des objectifs COG tels que la prise en charge de nouvelles missions, l'amélioration du service rendu au public...

1. Conventions d'objectifs et de gestion - sécurité sociale : les COG formalisent dans un document contractuel la délégation de gestion du service public de la Sécurité sociale aux organismes gestionnaires.

Toujours plus et mieux avec moins !

L'inquiétude des organisations syndicales est forte quand on sait que le ministère a missionné l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) et l'Inspection Générale des Finances (IGF) afin de trouver des pistes pour effectuer davantage d'économies de gestion à l'occasion des nouvelles COG. D'ailleurs il est regrettable que les conclusions de ce rapport ne soient pas communiquées aux organisations syndicales. C'est pour toutes ces raisons que les organisations syndicales tirent la sonnette d'alarme et demandent à être reçues rapidement par le ministère de tutelle. »

Nous avons, dans notre article de *Debout* N°156, fait état de la situation catastrophique dans laquelle se trouvaient les organismes de Sécurité sociale au regard des délais de paiement des différentes prestations, allocations et pensions. Depuis, la situation ne s'est pas arrangée.

Les délais sont toujours aussi longs et les directions des caisses nationales et le ministère continuent à faire comme s'il s'agissait d'un problème ponctuel en le minimisant et en niant les conséquences pour les assurés.

Renaud Villard, directeur général de la CNAV, indiquait le 17 août à l'occasion d'un reportage de TF1 relatif aux retards dans les paiements des pensions des nouveaux retraités : « On a toujours finalement quelques dossiers qui soit ne rentrent pas dans le bon processus, ne cochent pas la bonne case, soit des dossiers pour lesquels par exemple on attend un partenaire international, on attend les liaisons pour constituer la carrière qui rend le dossier un peu plus long ».

Des milliers de dossiers bloqués dans toutes les régions

Cette situation dure depuis des mois, et ce ne sont pas « quelques dossiers » comme le laisse entendre le Directeur

de la CNAV qui sont concernés mais des milliers et dans toutes les régions. Sous couvert d'un accueil attentionné des assurés en attente de leurs Indemnités journalières, la CNAM demande aux assistants du Service Social de les aider à remplir une demande de fonds de secours financé par le Fonds National d'Action Sanitaire et Sociale (FNASS) de l'Assurance Maladie ou de les aider à monter des dossiers d'aide alimentaire auprès des collectivités territoriales, si besoin est. Or, le FNASS n'a pas été prévu pour pallier les retards de paiement mais pour faciliter l'accès aux soins des personnes en situation difficile. Il finance les aides ponctuelles à titre individuel ou en faveur des associations.

Ainsi, les retards sont tels que la CNAM est obligée de prendre des mesures contraires aux dispositifs existants pour aider les personnes les plus démunies à se soigner et, dans le même temps, d'affirmer que tout est normal. En effet, on peut lire dans un article du *Nouvel Observateur* paru cet été que « La CNAM assure que le délai moyen est de

31,2 jours, proche du *délai standard* de 30 jours ». On essaye de nous faire prendre des vessies pour des lanternes : comme si 30 jours était un délai normal !

La vérité qu'on nous cache

Les directeurs des caisses nationales qui sont, rappelons-le, des hauts fonctionnaires au service du gouvernement, peuvent toujours tenter de cacher la vérité, la réalité est connue par tout le personnel pour la vivre chaque jour. D'ailleurs, dans les différents articles de presse parus cet été, les représentants du personnel interrogés font tous le >>>

Le gouvernement met tout en œuvre pour remettre la Sécurité sociale en cause.

LA RÉFORME « DE SOLIDARITÉ À LA SOURCE »

Une nouvelle loi annoncée contre les CAF

Le ministre des Solidarités, Jean-Christophe Combe, s'est rendu le 29 juillet à la CAF du Loiret pour présenter, entre autres, le projet du gouvernement de réforme « de solidarité à la source ».

Nous rappelons qu'il s'agirait de calculer et de verser directement et automatiquement aux bénéficiaires les prestations sociales, comme le RSA, la prime d'activité... pour, selon le ministre, « faciliter l'accès aux droits [...] et aider les agents des Caisses d'allocations familiales ». Bien entendu, il s'est bien gardé d'expliquer que cette réforme, comme celle relative à la réforme de « l'Allocation logement » (plus de 1 milliard en 1 an économisé sur l'allocation logement), avait en réalité pour but de réa-

liser des économies. Cette réforme « de solidarité à la source » entraînerait par ailleurs la suppression de 20 000 postes sur 36 000 dans les CAF, ce qui signifierait la fin de celles-ci et de leur « cœur de métier ».

L'ensemble de ces informations, à savoir l'organisation du chaos dans les organismes, la poursuite des exonérations de cotisations à une échelle jamais vue et les contre-réformes annoncées démontrent que le gouvernement veut poursuivre jusqu'au bout la remise en cause de la Sécurité sociale de 1945.

C'est pourquoi FO continuera à œuvrer sans relâche pour construire dans l'unité le rapport de force nécessaire pour défendre la Sécurité sociale et obtenir la satisfaction de nos revendications :

- Augmentation générale et significative des salaires, allocations et des pensions en commençant par notre valeur du point maintenant et à hauteur de l'inflation.
- Arrêt des suppressions d'emplois.
- Abrogation des COG.
- Suppression de toutes les exonérations patronales.

Une rentrée sous tension

Le gouvernement et le patronat n'ont pas pris de vacances pour les coups bas et nous avons hâte de savoir, ou pas, ce qui se cache derrière « la fin de l'abondance ». Toujours les mêmes poches qui se vident et toujours les mêmes qui se remplissent, et ce en toutes circonstances !



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

Mes camarades, serrons les rangs

N'en déplaise aux directions des entreprises du commerce et des VRP, il faut communiquer souvent et fournir le plus d'informations possible aux salariés pour les mobiliser en temps voulu. Les combats que nous menons ne sont pas que ceux de FO, ils sont pour l'intérêt général et nous devons porter nos revendications sans tabou. Nous sommes régulièrement raillés sur nos revendications salariales mais l'évolution économique nous donne raison. Les entreprises augmentent leurs prix à leur bon vouloir avec toutes les bonnes excuses, sans se préoccuper de savoir si le porte-monnaie des Français peut suivre. Leurs marges avant tout !

Sous prétexte qu'ils n'ont pas le choix pour préserver leur compétitivité et les emplois – dans cet ordre de priorité – ils ne peuvent, a contrario, jamais augmenter les salaires pour préserver le pouvoir d'achat de leurs salariés. Résultat : même salarié, on ne peut pas vivre décemment. Insistons lourdement, mes camarades, sur cette notion de décence des conditions de vie et d'indécence du comportement du patronat qui se gave. Face au manque de personnel faute de salaire suffisant et/ou conditions de travail convenables, les entreprises pleurnichent mais n'ont pas la démarche de se remettre en question. Elles reportent la charge et la pénibilité de la situation sur les salariés en poste.

Mes camarades, il n'y a pas que la rentrée qui sera chaude. Nous devons maintenir la pression et imposer le rapport de force dans nos entreprises jusqu'à obtenir gain de cause ; ne nous laissons pas embarquer dans les plaintes patronales ■

Le droit au respect et à un salaire décent est un droit pour tous et qui n'est négociable qu'à la hausse !

►►► même constat, quelle que soit leur appartenance syndicale : c'est le manque d'effectif et les dysfonctionnements informatiques qui sont responsables de tous les retards dans toutes les branches. Il y a un manque d'effectif flagrant sauf pour Thomas Fatome, Directeur général de l'Assurance maladie, qui explique dans un article de presse : « Pour nous, le sujet n'est pas de savoir si nous avons, dans la durée, suffisamment d'équipes pérennes pour traiter les arrêts de travail, car la réponse est oui ».

Une attaque en règle

En créant une situation de chaos dans les organismes et en faisant voter des lois tendant à asphyxier son financement, le gouvernement met tout en œuvre pour remettre la Sécurité sociale en cause. Au lieu d'augmenter le SMIC qui serait un point d'appui pour l'augmentation de tous les salaires, le gouvernement a fait voter fin juin toute une série de mesures pour soi-disant « protéger le pouvoir d'achat ».

Or, ces mesures, outre qu'elles ne garantissent pas le pouvoir d'achat, ont la particularité d'être toutes exonérées de cotisations sociales :

- Prime Macron : jusqu'à 6 000 euros totalement exonérés de cotisations, même s'il faut relativiser ce chiffre dans la mesure où un salarié sur 5 a perçu celle de 2021 pour un montant moyen de 448 euros.

- Prime d'intéressement : nouvelles dispositions encourageant leur développement, avec une exonération totale de cotisations.

- Prime transport : jusqu'à 400 € non soumis à cotisation.

- Heures supplémentaires : nouvelles dispositions d'exonération de cotisations patronales.

Ces nouvelles exonérations vont donc se rajouter à toutes celles déjà existantes. Autant de milliards qui manqueront au salaire différé et qui permettra au gouvernement de justifier la poursuite des suppressions de postes et de lits dans les hôpitaux au mépris de la santé de la population. Il s'agit d'un véritable pillage du salaire différé ■

Is n'ont pas les moyens d'augmenter les salaires mais n'ont jamais de difficulté à se distribuer des milliards de dividendes chaque année, qu'il y ait le COVID, les gilets jaunes, la pluie, le vent, la neige, la sécheresse... Ils ne sont jamais en manque d'arguments et font prospérer leurs dividendes.

Crise, inflation : toujours pour les mêmes

En cas de difficultés financières, on ne met pas de cellule psychologique en place pour les actionnaires, ce sont les salariés et les contribuables – souvent les mêmes et donc doublement lésés – qui mettent la main à la poche, quitte à voir leur emploi et vie sociale sacrifiés au profit de la sacro-sainte compétitivité si durement impactée par la crise. La crise... Ils en rient encore, chaque année elle remplit les poches déjà débordantes du patronat.

L'inflation ? Ils en veulent encore, elle leur permet d'augmenter leurs prix sans augmenter les salaires qui sont rattrapés tambour battant par le SMIC. Pour le patronat et le gouvernement, le job est fait, les minima augmentent, de quoi nous plaignons-nous ? Ça coûte un pognon de dingue aux entreprises ! La formation ? Encore un bel effet d'annonce ! Après avoir ouvert grand les vannes sans, ou peu, de contrôle, voilà notre système de formation honteusement déficitaire de près de 6 milliards d'euros...

Malgré des effets d'annonce d'une pseudo-loi en faveur du pouvoir d'achat, l'augmentation générale des salaires est donc toujours la grande absente des mesurette gouvernementales, contrairement aux dividendes qui explosent.

Loi de finances rectificative & Loi pouvoir d'achat

Deux lois ont été promulguées le 17 août dernier : la loi, portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et la loi de finances rectificative 2022. Nous retiendrons ici une disposition de chacune de ces lois : la prime de partage de valeur pour la première ; la monétisation des RTT pour la seconde.

Possibilité de « monétiser » les JRTT

Par dérogation aux dispositions légales et aux règles conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, la loi de finances rectificative permet à un salarié de demander à convertir en argent tout ou partie de ses journées ou demi-journées de repos acquises en application soit d'un accord de RTT « ancienne formule » (antérieur à la loi du 20 août 2008) qui serait toujours appliqué, soit d'un accord d'aménagement du temps de travail « classique », sur une période supérieure à la semaine (loi art. 5 ; c. trav. art. L. 3121-41 et s.).

Il s'agit d'un régime temporaire : seuls les jours de repos acquis du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 peuvent donner lieu à rachat.

Rachat à l'initiative du salarié, mais subordonné à l'accord de l'employeur

Le rachat intervient à l'initiative du salarié, mais « en accord avec l'employeur ». En d'autres termes, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent imposer à l'autre partie le rachat de jours de repos.

Renonciation aux JRTT contre salaire majoré

Si l'employeur accepte la demande du salarié, les journées ou demi-journées travaillées en plus dans ce cadre donnent lieu à une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise.

En revanche, les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Régime social et fiscal aligné sur celui applicable aux heures supplémentaires

La rémunération versée au salarié dans le cadre de ce dispositif de rachat bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur aligné sur celui des heures supplémentaires : réduction de cotisations salariales selon l'effectif de l'entreprise, déduction forfaitaire de cotisations patronales et exonération fiscale dans la limite annuelle d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires « classiques ».

Mise en place d'une « prime de partage de la valeur »

Le rachat intervient à l'initiative du salarié, mais « en accord avec l'employeur ». En d'autres termes, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent imposer à l'autre partie le rachat de jours de repos.

La « prime de partage de la valeur » pérennise la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat », avec un régime social de faveur.

Les points à en retenir sont les suivants :

- Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut choisir de verser une prime de partage de la valeur sur la base d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.
- L'entreprise peut la verser à tous les salariés ou, éventuellement, la réserver aux personnes dont la rémunération n'excède pas un certain montant.
- Le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères fixés par l'accord collectif ou la décision unilatérale, sur la base d'une liste établie par le code du travail.
- La prime ne peut pas se substituer à un élément de salaire.
- Les entreprises peuvent effectuer plusieurs versements, dans la limite d'un versement par trimestre.
- La prime est exonérée de cotisations sociales à hauteur de 3.000 € par an et par bénéficiaire, ce plafond d'exonération étant porté à 6.000 € dans certaines situations.
- Par exception, jusqu'à la fin 2023, et toujours dans certaines limites, la prime est également exonérée de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés payés moins de 3 SMIC.
- En cas de cumul sur 2022 de l'ancienne PEPA et de la nouvelle prime de partage de la valeur, l'exonération d'impôt sur le revenu est limitée à 6.000 €.

Ces dispositifs ne remplacent pas les négociations obligatoires. La PPV ne peut se substituer à un élément de rémunération. Ces outils peuvent vous permettre d'aider les salariés à faire face à l'inflation actuelle sur les prix de l'alimentation et de l'énergie.

N'hésitez pas à nous contacter :



Expertise
Comptable

Assistance
Juridique

Formation

SSCT

GRUPE
LEGRAND

www.groupe-legrand.com

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

Ouipub

Un dispositif qui pose question

La pub dans votre boîte aux lettres. Intox ou infos ?



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

L'expérimentation Oui pub est issue de la loi Climat et Résilience d'août 2021. Le sujet a été évoqué lors de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de juillet dernier.

La transition écologique est un vrai enjeu pour les emplois et cela est un souci pour les deux entreprises. Pour Adrexo, la tendance est très mauvaise puisque les annonceurs à hauteur de 60 % des volumes se sont déclarés en arrêt de distribution sur les villes concernées par l'expérimentation. 20 % confirment leur présence et 20 % ne savent pas (ces 20 % sont à risque). De son côté, Médiapost partagera ses données en juillet. Une vague de distribution de Ouipub est programmée pour Médiapost fin août/début septembre (2 semaines), puis en

septembre par Adrexo (2 semaines suivantes). L'enjeu est de voir comment est adopté cet autocollant sachant que si moins de 35% des foyers l'apposent, il sera difficile de garder les annonceurs sur ces communes. La distribution se fera aux frais de Médiapost et d'Adrexo malgré un chiffre d'affaires en très grosse perte.

Concernant le recensement du Ouipub, Médiapost a commencé par un recensement exhaustif deux fois dans l'année 2022 et des statistiques sur l'apposition de l'autocollant : résultat inquiétant puisqu'aujourd'hui, on est à 0,1 % d'autocollant apposé sur les boîtes aux lettres.

Dégringolade des zones Ouipub avec un

OUI PUB, un dispositif anti gaspi qui fait débat

Les habitants de 14 collectivités pourront désormais choisir d'accoler l'autocollant « Oui Pub » sur leur boîte aux lettres s'ils souhaitent continuer à recevoir de la publicité. Ce dispositif est expérimenté à partir du 1^{er} septembre 2022 sur une durée de 3 ans. Son objectif : répondre à la sensibilité croissante des citoyens aux enjeux de réduction du gaspillage et permettre aux collec-

Si moins de 35 % d'autocollants sont apposés, il sera difficile de garder les annonceurs.



tivités de réduire leurs charges liées à la collecte et au traitement des déchets. Alors que l'autocollant « Stop Pub », instauré en 2004, permettait aux citoyens de ne plus recevoir de prospectus publicitaires dans leur boîte aux lettres, l'étiquette « Oui Pub » indiquera au contraire les boîtes aux lettres qui les acceptent

(source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15696>).



COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Branche Distribution Directe

Les organisations syndicales se sont rencontrées avec le Syndicat de la Distribution Directe (SDD) lors d'une réunion de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 7 juillet dernier.

transfert des zones à distribuer et arrivée de nouvelles zones pour les annonceurs.

Dans cet environnement, on voit une incertitude sur les 2/3 prochains mois avec un temps d'adaptation au Ouipub et l'impact sur les magasins avec une population précaire : à suivre au jour le jour. On continue l'activité de distribution malgré tout.

A noter que le périmètre des collectivités territoriales vient de bouger (le 6 juillet 2022) et que Fougères sort de l'expérimentation au profit de l'ensemble de la Corse. Un décret devrait paraître avant la rentrée, qui prévoit un protocole sur l'impact de l'emploi, l'économie, la consommation et l'environnement, donc une prise de conscience tardive mais réelle. Adrexo arrête la distribution sur les secteurs concernés tandis que Médiapost ne se prononce pas encore et attend les derniers ajustements.

Les organisations syndicales font partie de la négociation sur le Ouipub (1 représentant de chaque organisation syndicale dont la liste est fournie au syndicat) ; pas présentes au Comité de pilotage (décret du 4 juin 2022).

La question de l'absence de La Poste et du manque de soutien de celle-ci est évoquée : en réponse, on nous annonce que La Poste va contribuer par les guichetiers et les facteurs à l'explication du Ouipub mais La Poste reste neutre et donc se trouve moins engagée sur le sujet. Un million d'euros sera versé aux 14 collectivités pour l'aide méthodologique, ce qui est peu ■

Points abordés

• Présentation du bilan social de branche

Le bilan social de la branche est reporté en raison d'un problème d'extraction des données côté Adrexo. Médiapost est en charge de la consolidation des deux bilans ; dès sa finalisation il nous sera envoyé rapidement. La demande d'une commission intermédiaire en septembre pour traiter de ce point a été acceptée par M. Pommier, Président du SDD.

• Point sur l'indemnisation mensuelle des indemnités kilométriques

Compte tenu de la situation actuelle, le dispositif de révision mensuelle est maintenu jusqu'à décembre 2022. Pour rappel, les différents taux sont : 0,46 (février 2022) - 0,485 (mars 2022) - 0,475 (avril 2022) et 0,48 (mai 2022) : ces relevés sont faits au 15 de chaque mois d'où l'absence de relevé de juin mais celui-ci sera communiqué lors des prochains CSE. Chacune des entreprises régulent d'une façon différente mais cela est fait de chaque côté.

• Calendrier des négociations 2022-2023

Le calendrier des négociations pour 2022-2023 concernant la négociation sur l'égalité professionnelle et la situation des travailleurs handicapés interviendra début 2023 et la négociation des NAO avec la revalorisation des

grilles de salaires fin septembre 2022 ou début octobre 2022.

Ces dates interviennent suite au calendrier très chargé du côté de Médiapost avec la mise en place des élections professionnelles.

Une demande générale des organisations syndicales est faite pour que les NAO soient faites en début d'année afin d'éviter le rattrapage par le SMIC et l'écrasement de la grille des salaires. M. Pommier n'y est pas hostile et souhaite aller dans ce sens. Pour Médiapost, M. Mourot réagit sur le fait que bien qu'il s'agisse d'un sujet de branche, des discussions ont eu lieu avec les organisations syndicales et que la situation financière de l'entreprise est difficile à gérer. Un point d'ouverture est fait avec la situation que nous vivons. M. Pommier proposera un nouveau calendrier prochainement avec un engagement de réunions mensuelles (septembre, octobre et novembre).

• Point sur la révision de la Convention Collective

Enfin, une révision de la CCN est demandée à l'unanimité sur l'ensemble de cette dernière.

Le calendrier est en cours de calage entre Médiapost et Adrexo. Un groupe de travail sera mis en place selon le calendrier proposé très rapidement ■

Nous avons récemment désigné Madame Elodie FILAQUIER comme Conseiller Technique de Branche FO en remplacement de Bruno CIGOLINI. Celle-ci a occupé diverses fonctions et mandats au sein de Médiapost et son expérience sera utile pour tous les dossiers qui vont s'ouvrir prochainement.

Compartiments fumeurs



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

On mégote avec la santé des salariés

Nous avons déjà évoqué ce sujet en 2018, dans les pages du trimestriel de la Section des Casinos et Clubs de Jeux. Depuis lors, le nombre de terrasses, patios et autres espaces accueillant une clientèle de joueurs/fumeurs est devenu préoccupant.

Annoncées dans un premier temps comme une offre commerciale exceptionnelle dans certains établissements dont la configuration des lieux peut se prêter à l'exercice, les zones dans lesquelles il est permis de fumer et de jouer sont désormais banalisées dans de très nombreux établissements.

Un peu d'histoire

Durant des décennies, la consommation de tabac dans les casinos était une des composantes « naturelles » de cet univers si particulier. Les salles de jeux, forcément enfumées, forcément bondées, inévitablement mal fréquentées, ont fait, on le sait, le bonheur des romanciers et des réalisa-



Si fumer est mauvais pour la santé, être fumeur passif l'est tout autant. Les scientifiques estiment que la fumée «tertiaire» des cigarettes serait encore plus nocive pour les non-fumeurs.

teurs de film. Les plus anciens d'entre nous se rappellent cependant parfaitement ces soirées, ainsi que les migraines et les difficultés à respirer qui les prolongeaient douloureusement.

Le décret du 15 novembre 2006 (applicable depuis le 1^{er} février 2007) a modifié la loi Evin de 1991 et a étendu l'interdiction de fumer à d'autres lieux à usage collectif. Certaines catégories d'établissements (débits de boissons, hôtels, restaurants, débits de tabac, casinos, clubs de jeux et discothèques) ont eu jusqu'au 1^{er} janvier 2008 pour s'adapter à la nouvelle réglementation. Depuis lors, ainsi que nous le faisons remarquer dans *L'Enjeu*, les exploitants de casinos, ignorant certains effets positifs de cette mesure (moins d'arrêts de travail dus au tabagisme, meilleure santé et donc plus grande disponibilité des salariés.e.s) n'ont eu de cesse de solliciter l'assouplissement des modalités d'application de ces dispositions.

Des terrasses, des patios, des zones ?

Il s'agit généralement d'espaces de jeux fumeurs, accueillant des machines à sous, parfois des tables de jeux, dont l'ouverture, même partielle, s'opère au niveau d'une toiture découvrable, d'une baie vitrée ou d'une paroi rétractable, et qui permettent de contourner l'article R. 3512-2 du code de la santé publique interdisant de fumer dans « les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail... ». Puisqu'ils ne sont que partiellement fermés, ou partiellement couverts, et que des systèmes de renouvellement de l'air les

LES tabagismes

Il n'existe pas un seul type de tabagisme, mais bien 3.

- Le tabagisme primaire ou tabagisme actif correspond, pour la personne qui fume, à inhaler directement la fumée d'une cigarette.
- Le tabagisme secondaire émane des produits du tabac se consommant entre chaque inhalation. À cette fumée se rajoute celle qui est expirée par les fumeurs et fumeuses. L'inhalation involontaire de cette fumée ambiante est responsable du tabagisme passif.
- Le tabagisme tertiaire ou ultra-passif est moins bien connu ; il résulte de l'inhalation de produits toxiques présents dans la fumée de tabac qui se sont, dans un premier temps, fixés sur le corps du fumeur, ses vêtements et les meubles et objets présents dans le local où il a fumé, puis qui, dans un deuxième temps, sont relâchés dans l'air et peuvent alors être inhalés. Par ailleurs, certains résidus de la fumée peuvent interagir avec des éléments de l'environnement pour former de nouveaux composés nocifs. Les éléments toxiques de la fumée tertiaire résistent à l'aération des locaux et s'accumulent. Tout aussi dangereuse que la fumée secondaire, la fumée tertiaire impacte les non-fumeurs, enfants ou adultes, exposés sans même le savoir.

équipent, conformément à la circulaire du 17 septembre 2008, ces espaces respectent donc les termes de la loi.

Que dit le code du travail ?

La situation¹ est clairement définie puisqu'elle interdit à l'employeur comme à l'employé de fumer dans les locaux de l'entreprise. Rappelons également l'obligation qui est faite aux salariés de ne pas outrepasser cette interdiction, au risque d'être renvoyé pour faute simple ou faute grave, du moins à s'exposer à des sanctions disciplinaires. Grossissons volontairement le trait : nous nous trouvons donc dans une situation ubuesque où, dans un même établissement, un salarié peut être sanctionné pour avoir fumé dans les locaux mais potentiellement également pour n'avoir pas obéi à l'ordre d'un

Dans un même établissement, un salarié peut être sanctionné pour avoir fumé dans les locaux mais aussi pour n'avoir pas obéi à l'ordre lui demandant d'intervenir dans un espace fumeurs.





►►► supérieur lui demandant d'intervenir dans un espace fumeurs dans lequel des clients sont présents. Notons par ailleurs que la jurisprudence de la Cour de cassation a évolué de manière importante, puisqu'en matière de sécurité l'obligation de résultat est devenue une obligation de sécurité de moyen.

Et les salarié.e.s ?

Les salarié.e.s, auxquels on annonce benoîtement mais prudemment qu'elles/ils ont le choix de pénétrer ou pas dans ces enceintes durant l'exploitation, selon leur « bon vouloir », subissent cette ambiguïté. Que ce soit pour un dépannage sur une machine à sous, ou pour servir une consommation, leur présence est généralement brève mais ils/elles peuvent être amené.e.s à intervenir fréquemment. Les équipes des services de nettoyage ou d'entretien des machines travaillant hors exploitation sont, eux, davantage touchés par le tabagisme tertiaire, dont les effets délétères sont appa-

remment amplifiés par l'association et la combinaison des substances nocives avec des solvants ou des détergents. Faute d'actions précises de leur CSE, ou de la CSSCT lorsqu'elle existe, ces salarié.e.s en sont réduit.e.s à attendre les évolutions réglementaires, et à espérer que cette situation soit enfin réglée. Ces espaces dévolus aux joueurs/fumeurs sont une aberration sanitaire et renvoient une image désastreuse des établissements de jeux, à l'heure où il n'est question que de RSE².

Que dit la RSE justement ?

La norme ISO 26 000 définit 7 grands principes pour la mise en œuvre d'une politique RSE, dont celui-ci : « Les relations et conditions de travail, la relation employeur/employé, la protection sociale et la santé et la sécurité au travail ». Rappelons-le, nous sommes présents dans les casinos et clubs pour servir la

Saisir la RSE, cette nouvelle marotte pour en faire autre chose qu'un outil de communication ou de « greenwashing ».

clientèle et lui assurer de jouer en toute sécurité et en toute sincérité, mais en aucun cas pour renouer avec des pratiques d'un autre âge, voire mettre en jeu notre santé ou celle de notre famille ■

Il nous appartient désormais de nous saisir de la RSE, cette nouvelle marotte des entreprises, pour en faire autre chose qu'un outil de communication ou de « greenwashing ». Nous aurons prochainement l'occasion de revenir sur ces dispositions, afin d'en tirer le meilleur parti, syndicalement parlant.

1. Rappelons à ce propos l'article L. 4121-1 du code du travail relatif à la sécurité et à la protection des salariés, et les articles R. 3511-3 et suivants normant les zones dites fumeurs.
 2. RSE : La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la Commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.



La Macif,
c'est vous.

SOLUTIONS MACIF POUR LES CSE⁽¹⁾

Assurez vos risques quotidiens, c'est important

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié⁽²⁾ des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites⁽³⁾.

Ce contrat couvre⁽³⁾ :

■ La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

■ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

■ La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

■ L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

■ Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

■ L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

■ L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE⁽⁴⁾.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

■ les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert⁽⁵⁾** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

■ dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions⁽⁶⁾** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur macif.fr onglet « **Macif Avantages** ».

■ les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale⁽⁷⁾**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

■ les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.



→ POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à cse@macif.fr

Consultez les informations sur macif.fr

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2021.

(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.

(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.

(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM07911001.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

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

Canicule sur les salaires

Le réchauffement climatique et les économies d'énergie ne doivent pas nous détourner de nos



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

L'été a été particulièrement chaud, le deuxième plus chaud depuis le début des relevés météorologiques. Si nous avons pu en constater les effets immédiats avec la multiplication des incendies et l'apparition des « Mégafeux » dans le Sud-Ouest mais aussi en Bretagne, ainsi que par les restrictions voire les coupures d'eau potable, ceci va avoir des conséquences directes sur nos activités professionnelles.

L'Etat à la manoeuvre

C'est ainsi que la Première ministre, Elisabeth Borne, dans son discours aux Universités d'été du MEDEF, a décliné le Plan de Sobriété Énergétique annoncé par le président de la République le 14 juillet. Qu'en est-il ? Face à la crise énergétique qui se profile, consécutive au conflit russo-ukrainien, mais aussi aux difficultés d'EDF à faire produire toutes ses centrales nucléaires, l'objectif fixé aux entreprises est de réduire de 10 % leur consommation énergétique pour les deux années à venir.

Pour cela, elles devront mettre en place un « Plan de Sobriété Énergétique » pour le début du mois d'octobre, pour les deux ans à venir. Des « ambassadeurs de la sobriété » seront créés dans

chaque entreprise, sur le modèle des « référents COVID ». De même, un « marché d'échange du droit à consommer », sur le même modèle que celui relatif aux émissions carbone sera également créé, les plus vertueux vendant leur droit aux moins vertueux.

Plans et ambassadeurs de sobriété

Si nous ne pouvons nier les effets directs du réchauffement climatique, déjà constaté cet été, il ne faut pas faire d'amalgame avec une possible pénurie énergétique à venir, liée au conflit russo-ukrainien. Cette nouveauté, le « plan de sobriété », aura des conséquences sur nos conditions de travail, mais il ne doit pas être l'occasion, ou le prétexte, de nous détourner de nos revendications prioritaires que sont l'augmentation des salaires face à une aggravation dramatique du coût de la vie et à la dégradation des conditions de travail dans nos entreprises, dégradation liée à une pression de plus en plus grande et à une déshumanisation des rapports professionnels.

Attention à la tentation du tout télétravail

Ceci ne doit pas non plus être l'occasion d'un transfert de la charge de la consommation énergétique des entreprises sur les salariés. La Première ministre l'a bien précisé, ceci doit s'accompagner d'un « accompagnement des salariés, en adoptant des mobilités plus propres, en limitant les déplacements et en favorisant les nouvelles manières de travailler ».

L'objectif fixé aux entreprises est de réduire de 10 % leur consommation énergétique pour les deux années à venir.

Il convient cependant d'être vigilant quant à l'utilisation du télétravail qui, s'il répond aujourd'hui à une demande d'un grand nombre de salariés qui voient dans cette nouvelle organisation une réponse au coût des carburants et à la « conciliation » vie professionnelle/vie privée, ne doit pas être l'occasion d'un transfert de charges de l'entreprise sur le salarié. La tentation risque d'être grande pour nos employeurs qui devront réaliser des économies d'énergie en favorisant de nouvelles manières de travailler. ■

Ceci nous ouvre de nouvelles pistes de négociations lors des NAO pour la qualité de vie des salariés, en matière de localisation et d'organisation des lieux de travail, ainsi qu'en matière de mobilité et de déplacement.



es et Plan de Sobriété

revendications prioritaires ; augmentation des salaires et amélioration des conditions de travail

MSA / Anita Passannante

Des augmentations de salaires en 2 temps : d'abord l'accord de revalorisation des classifications

La FEC FO a signé l'accord proposé par la FNEMSA visant la revalorisation des coefficients de l'ensemble des employés et cadres MSA.

Cet accord, s'il est validé par nos ministères de tutelles, permettra, d'une part, la compensation du différentiel perçu par les salariés dont les coefficients de rémunération sont inférieurs au SMIC et, d'autre part, d'augmenter les coefficients de tous les employés et cadres de 5 points. Mais cette signature n'est qu'une première étape. La seconde étape reste l'augmentation de la valeur du point qui est fixée.

Aujourd'hui, quel que soit le niveau d'emploi, la perte du pouvoir d'achat des salariés de la MSA est indéniable et l'attractivité des emplois n'est plus au rendez-vous. L'augmentation de la

valeur du point est une nécessité si nos gouvernants souhaitent faire perdurer le régime agricole au sein de la MSA.

La pétition que nous avons lancée, avec un soutien maximal de tous, permettra d'appuyer cette revendication ■

**POUR
UN SOUTIEN
MAXIMAL
SIGNEZ LA PÉTITION**



Crédit Agricole / Dominique Manissier

Des résultats au-dessus des attentes... et pendant c'temps-là ?

Au Crédit Agricole, l'été aura été marqué par la publication des résultats du 1^{er} semestre (S1) et du 2^{ème} trimestre (T2) 2022.

Les résultats sont « au-dessus des attentes ».

Dominique LEFEBVRE (Président)

« Je tiens à remercier l'ensemble des collaborateurs du Groupe, et les élus, pour leur mobilisation auprès de nos clients, particulièrement ceux les plus fragilisés par le contexte actuel. La soli-

dité de nos résultats renforce notre capacité à porter nos engagements au plus près des territoires ».

Philippe BRASSAC (Directeur Général)

« Dans un environnement opaque et incertain, le Groupe poursuit sa croissance régulière, délivrée par son modèle de banque universelle de proximité ».

Et pendant c'temps-là...

Dans les caisses régionales, les condi-

tions de travail ne cessent de se dégrader, avec une multiplication des licenciements pour inaptitude, à la suite de burn-out. Est-il normal que des salariés se rendent au travail le matin avec la boule au ventre, et un jour ne puissent plus se lever... et même s'écroulent en pleurs ? Comment les directions des Relations Humaines peuvent-elles laisser faire et « couvrir » cette souffrance ? Mais c'est vrai que depuis maintenant des années, le terme « Relations » dans



DRH a été remplacé par « Ressources ». L'approche gestionnaire a pris les devants, pour anticiper (?), prévoir (?), calculer les coûts et les retours sur investissement.

Aujourd'hui, un élément important de fidélisation des salariés est le sens au travail.

Les directions devraient réfléchir à ces changements d'appréciation de leur travail par les salariés, et revenir aux Relations humaines... Il ne suffit pas d'afficher des indices de ceci ou cela pour être socialement responsable ■

Des résultats au-dessus des attentes

- 1 million de nouveaux clients France, Italie et Pologne au semestre 1
- Production dynamique en Crédit Habitat : +2,1 % T2/T2
- Crédit Consommation : +9 %
- Assurance dommages : +10,2 % de chiffre d'affaires T2/T2
- Assurance protection des personnes : +7,8 %

Résultat consolidé

- Résultat Net Part du Groupe (RNPG) T2 : 2,769 Mds €
- RNPG au S2 : 4,1 Mds €

Au niveau des Caisses Régionales

- Conquête brute : +626 000 clients
- Réalisations crédits : +2,1 %
- Encours crédits : 614 Mds € (+6 %)
- Encours collecte globale : 838 Mds € (+2,7 %)
- Contribution CR au RNPG publié : 1,545 Mds € (+6,4 %)

Groupama / Frédéric Le Griel

Ni abondance, ni insouciance : augmenter les salaires

Loin de l'insouciance et de l'abondance, après dix ans sans augmentations, les salariés Groupama doivent obtenir des hausses collectives de salaires...

Les salariés Groupama n'ont jamais été dupes et ne sont jamais tombés dans l'insouciance non plus. Ce sont eux qui ont créé la richesse et l'abondance du groupe Groupama grâce à leur travail et à leur implication sans faille. Rappelons pour mémoire que les mauvais choix stratégiques de nos anciens dirigeants auront amené notre entreprise, il y a quelques années, au bord du gouffre ; si celle-ci se porte bien désormais, les salariés du groupe Groupama n'y sont pas pour rien !

Alors, aujourd'hui plus encore qu'hier, nous sommes légitimes à réclamer le juste retour des choses, car la richesse produite par les salariés ne doit pas seulement se concentrer et bénéficier à la tête. Or, depuis dix ans, employés et cadres vivent un régime au pain sec et à

l'eau quant à l'absence d'augmentations collectives des salaires.

Abondance, vous avez dit abondance ?

L'abondance ? Certainement pas pour les salariés Groupama. FO a une certitude : rien ne nous sera donné. C'est bien l'ensemble des salariés Groupama qui devront aller chercher, grâce à leur mobilisation, le retour aux augmentations collectives de salaires, dans un contexte inflationniste hors norme. 10 %, c'est le chiffre annoncé de la hausse sur les produits courants en grande surface ; et que dire de l'envolée des dépenses contraintes, du prix de l'électricité, du gaz ou du chauffage au bois...

Certes, l'hiver n'est pas encore là mais le gel des salaires n'a que trop duré pour les salariés Groupama. Alors réchauffons tout cela. Oui, « augmenter les salaires » sera la

revendication primordiale pour FO Groupama dans les semaines et les mois qui arrivent.

- Parce que nous ne pouvons supporter de rester au bord du chemin alors que le groupe Groupama affiche d'excellents résultats.
- Parce qu'il n'y a pas d'abondance quand on n'est pas augmenté collectivement depuis dix ans.
- Parce qu'il n'y a pas d'insouciance quand on doit faire face aux dépenses de la vie courante et faire vivre nos familles ■

Alors nous disons, avec force et détermination, à tous nos collègues : « Debout, agissons ensemble ! ».

Alors nous disons, avec force et détermination, à nos dirigeants : « Assez, augmentez les salaires des salariés du groupe Groupama ! ».

FO Groupama utilisera tous les moyens pour faire aboutir cette juste revendication.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



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

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



NÉGOCIATION DES MINIMA SALARIAUX

Pour faire oublier ses retards

L'État appelle les négociateurs des branches professionnelles à accélérer



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

En plein cœur de l'été, par la loi dite « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat », l'État est intervenu afin d'accélérer les négociations dans les branches professionnelles. Un dynamisme à l'égard des interlocuteurs sociaux qui s'apprécie à l'aune de la revalorisation mécanique et sans coup de pouce du SMIC.

Le point focal à retenir de cette réforme est la disparition des acteurs sociaux et de la négociation de branche¹. Un pari risqué (pour les salariés) lorsque l'on connaît l'inclination de nombreuses organisations patronales ces vingt dernières années à délaisser la branche comme lieu de régulation économique et sociale, pour lui préférer la moindre régulation au niveau de l'entreprise. Cette nouvelle intervient alors que le ministre du Travail a clamé haut cet été la philosophie du gouvernement : la social-démocratie n'est plus ; place au progressisme ! L'heure n'est plus à la recherche d'un consensus entre l'État, les salariés et le patronat, mais au soutien des seules décisions de l'État et de ses « réformes éclairées ».

Le jeu des 5 erreurs

Un document de vulgarisation a été élaboré par l'État à destination des entreprises et intitulé « non-respect des minima conventionnels : vers une accélération des renégociations² ». Il permet malheureusement de mettre en évidence la profonde méconnaissance par celui-ci des mécanismes de négociation des branches professionnelles et de décoder le « réformisme éclairé » qui ouvre ce nouveau quinquennat.

1. « La loi [...] pose de nouvelles dispositions afin que les négociations collectives de branche puissent garantir le respect du salaire minimum de croissance (SMIC) ». En réalité, les négociations collectives de branche n'ont pas pour objet de garantir le SMIC mais de tendre à une juste reconnaissance salariale des emplois occupés par les salariés de la branche. Par ailleurs, et contrairement à ce que pourrait indiquer cette phrase, le SMIC est toujours garanti, même en présence de minima salariaux inférieurs au SMIC.

Ajoutons que si le SMIC a notamment pour objet de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs et des citoyens, les minima conventionnels de branche poursuivent un autre objectif rappelé ci-dessous. Que l'État réforme la négociation des minima au sein d'une loi « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » s'analyse donc comme une compréhension très approximative des outils de reconnaissance de l'activité des travailleurs.

Le schéma de l'État pour dynamiser les négociations de branche



Déclenchement de la négociation

En cas de niveau(x) de minima inférieurs au SMIC, les organisations patronales disposent de 45 jours au lieu de trois mois pour lancer une négociation.

Accélération de la procédure d'extension.

En cas de double revalorisation du SMIC dans les 12 mois précédant la conclusion d'un accord sur les salaires, une procédure accélérée d'extension de cet accord est déclenchée (2 mois maxi).

Remise en cause de la branche.

En cas d'insuffisance d'une branche professionnelle en matière d'accord sur les minima salariaux, l'État peut décider de sa remise en cause et de sa fusion avec une autre branche professionnelle.

2. « [...] vous aurez (les entreprises) 45 jours (au lieu de 3 mois) pour engager une négociation sur les salaires [...] ». Nouvelle erreur : ce ne sont pas les entreprises qui négocient les salaires minima conventionnels de branche, mais les organisations patronales. Il est par ailleurs très critiquable de reconnaître une priorité aux organisations patronales pour commencer une négociation sur les salaires. Dans les faits, FO déclenche régulièrement de telles négociations³.

3. « non-respect des minima conventionnels ». Approximation ; il ne s'agit pas du non-respect des minima conventionnels (qui engage la responsabilité de l'employeur qui verse un salaire en deçà), mais de la non-conformité d'accords de branche présentant un ou plusieurs niveaux de minima salariaux inférieurs au SMIC. Cette non-conformité peut intervenir au cours de la procédure d'extension (l'État procèdera à une « réserve » mais validera le reste de l'accord) ou après l'extension de l'accord (l'accord est valide mais le SMIC doit être appliqué en cas de minimum salarial inférieur). Cette opération de conformité est rendue difficile par le fait que le SMIC et les minima conventionnels ne possèdent souvent pas la même assiette : ce ne sont pas les mêmes éléments de rémunération qu'il faut prendre en considération. Elle a été rendue encore plus difficile du fait des ordonnances Macron et de leur interprétation par les services de l'État, lesquels ont été rappelés à l'ordre par le Conseil d'État en octobre 2021 pour avoir diminué les prérogatives des interlocuteurs sociaux en la matière. Au passage, de nombreux accords et négociations ont été perturbés pendant 3 ans.

4. « [...] vers une accélération des négociations ». En réalité, les négociations de branche sur les minima salariaux ont déjà accéléré depuis plus d'un an. Après des années parfois blanches pour certaines branches professionnelles (sans aucun accord salarial conclu), de nombreuses branches auront conclu à la fin de l'année deux accords de branches sur ce thème, le plus souvent à l'initiative des organisations syndicales de salariés, et de FO en particulier.

Propositions pour une dynamisation (des négociations) des minima salariaux

Ce regard porté sur le volontarisme de l'État n'équivaut pas à prôner l'immobilisme. Quelques pistes d'évolution peuvent être suggérées :

● La reconnaissance par l'État, à l'ensemble des organisations (patronales comme syndicales de salariés), de la capacité de déclencher la négociation de branche sur les salaires minima hiérarchiques. La survenance d'un niveau inférieur au SMIC d'un minimum salarial permettrait de considérer comme « obligatoire » la négociation de branche demandée par une organisation syndicale de salariés.

● L'ouverture par les confédérations d'un vaste chantier dans les branches et interbranches afin d'instaurer des mécanismes permettant d'aérer les grilles de classifications et de remédier, le cas échéant, à un accroissement de la part des salariés rémunérés à proximité des minima salariaux.

● La suspension par l'État des avantages accordés aux employeurs des branches professionnelles présentant un ou plusieurs niveaux de minima salariaux inférieurs au SMIC.

● Le respect par les services de l'État du délai applicable en matière d'extension des accords de branche portant sur les minima salariaux.

La profonde méconnaissance par l'État des mécanismes de négociation des branches professionnelles est criante.

5. « cette loi pose que la durée maximale, fixée par voie réglementaire, de la procédure d'examen accélérée des avenants à une convention étendue ne portant que sur les salaires ne pourra excéder 2 mois ». Il existe déjà une procédure d'examen accélérée des accords de branche portant sur les salaires. On peinera également à trouver l'acte réglementaire fixant sa durée maximale. Dans les faits, en 2014, les accords ayant suivi cette procédure d'examen accélérée ont été en moyenne conclus en moins de 90 jours, contre 152 jours pour les accords ayant suivi la procédure normale. On sait combien – depuis les ordonnances Macron – ces délais ont été dégradés. Pour sa part, l'accord de 2019 portant sur les minima salariaux pour les salariés des études d'huissier n'a jamais été étendu, pour une raison formelle édictée après sa conclusion.

En conclusion, les appels à la responsabilité des interlocuteurs sociaux de branche et à l'accélération des négociations sur les minima salariaux portés par les députés et sénateurs à l'occasion de cette loi auraient donc gagné en pertinence en s'intéressant aux méandres de l'appareil d'État. Il n'est peut-être pas anodin de relever non plus que ces dispositions ont été rédigées – à lire certains amendements législatifs – avec la CFDT ■

En accord avec nos principes – inscrits au fronton du code du travail – le législateur aurait gagné à prendre des décisions concrètes concernant l'appareil d'État et à se concerter avec les organisations syndicales sur les règles régissant leurs rapports. Le législateur a décidé d'accélérer ; l'avenir nous dira la direction prise ainsi que les résultats obtenus.

1. Sur l'ensemble des dispositions abordées dans cet article, les travaux parlementaires ne font état que du levier permettant d'« engager la restructuration des branches professionnelles disposant de minima conventionnels durablement inférieurs au SMIC ». Voir par exemple, Madame Agnès Pannier-Runacher, ministre de la Transition énergétique, discussion du texte issu de la Commission Mixite Paritaire, séance du Sénat du 3 août 2022. 2. Article consultable à l'adresse suivante : <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A15902>. 3. Pour cette rentrée 2022 par exemple, nous avons écrit au représentant de l'État et aux autres organisations afin que les minima salariaux soient à nouveau négociés dans la branche des experts-comptables et commissaires aux comptes.

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



Gérard Verger
Analyste juridique

Élections professionnelles

Panorama des décisions récentes

Plusieurs arrêts rendus ces derniers mois, entre janvier et juin 2022, apportent des précisions ou rappellent des règles relatives aux élections professionnelles. Vous trouverez, sous forme de tableau, une sélection de ces arrêts du mois de janvier au mois de juin 2022.



Listes

	Contexte	Solution
Parité des listes électorales	Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (article L. 2314-30 du code du travail).	Les dispositions de l'article L.2314-30, éclairées par les travaux parlementaires, s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles (arrêt du 5 janvier 2022). Confirmation de jurisprudence. Lorsqu'une liste ne présente que des candidats du même sexe, aucun «mauvais positionnement» ne peut être constaté, il ne peut donc pas y avoir de sanction au titre du non-respect de l'alternance, mais seulement au titre du non-respect de la parité en application du troisième alinéa de l'article L.2314-32 du code du travail (arrêt du 6 avril 2022). Confirmation de jurisprudence.
Contentieux des listes électorales	Le litige relatif à l'omission d'une catégorie entière de salariés sur la liste électorale ne porte pas seulement sur l'électorat mais affecte la régularité des élections (jurisprudence constante).	Est irrecevable l'action du syndicat tendant à ordonner la rectification des listes électorales (il s'agissait d'une demande de réintégration des directeurs dans les listes électorales) mais n'ayant pas contesté la régularité des élections, en sorte que ces élections étaient purgées de tout vice (arrêt du 2 février 2022).
Candidature tardive	Un employeur ne peut valablement refuser une candidature déposée après la date limite qu'il avait lui-même fixée à défaut d'accord avec les syndicats, dès lors que ce refus n'est pas justifié par des nécessités d'organisation du vote (jurisprudence constante).	En matière d'élections des représentants au CSE central parmi les membres des CSE d'établissement, il a également été jugé qu'aucune disposition légale ne fixant un délai devant s'écouler entre le dépôt des candidatures et la date du scrutin, l'employeur, en l'absence d'accord préélectoral prévoyant une date limite de dépôt des candidatures, ne peut refuser une candidature déposée après la date qu'il a lui-même fixée qu'en justifiant sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote (arrêt du 15 juin 2022).

Organisation du scrutin

	Contexte	Solution
Urnes	L'employeur doit fournir un nombre suffisant d'urnes. Il y a deux votes séparés pour chaque collège, l'un pour les titulaires et l'autre pour les suppléants, soit deux urnes par collège.	S'il n'est pas établi que l'utilisation d'une seule urne au lieu de deux a faussé les résultats de l'élection, cette irrégularité ne peut constituer une cause d'annulation du scrutin (arrêt du 1 ^{er} juin 2022).
Présence de l'employeur	Le code électoral prévoit que chaque liste de candidats a le droit d'exiger la présence permanente dans la salle de vote d'un délégué de liste (articles L.67 et R.47 du code électoral). Rien n'est prévu concernant l'employeur, qui doit respecter une obligation de neutralité (principe essentiel du droit électoral).	Ne peut constituer une cause d'annulation du vote, la présence d'un employeur à certains moments du vote, ayant assisté au dépouillement sans se départir de son obligation de neutralité et s'étant comporté en simple observateur du scrutin sans intervenir dans le déroulement des opérations électorales (arrêt du 1 ^{er} juin 2022).



CSE Panorama des décisions récentes



Plusieurs arrêts rendus ces derniers mois, entre janvier et juin 2022, apportent des précisions ou rappellent des règles relatives au CSE dans l'entreprise. Tableau récapitulatif de jurisprudences.

Information et consultation du CSE

	Contexte	Solution
Action en justice	La demande d'autorisation d'activité partielle envoyée par l'employeur au préfet doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE, lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, en application des attributions générales du comité prévues aux articles L.2312-8 et R.5122-2 du code du travail .	Dans le cadre de sa consultation sur le recours à l'activité partielle, le CSE peut dépasser les questions relatives aux motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés et peut aborder d'autres points intéressants, de façon plus globales, l'impact de l'activité partielle sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise au titre de l'article L.2312-8 du code du travail. Le CSE a donc droit à une information précise sur la situation de l'entreprise rendant l'activité partielle nécessaire, laquelle information peut même aller au-delà de celle transmise par l'employeur à l'administration pour justifier sa demande (CA Versailles, 6e chambre, 12 mai 2022, n° 21/00337).
Activité partielle	Les syndicats professionnels peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (article L. 2132-3 du code du travail). L'atteinte aux institutions représentatives du personnel constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession.	Si les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils n'ont pas qualité à agir au lieu et place de ces institutions pour tirer argument d'un défaut de consultation qu'elles n'invoquent pas. Ainsi, l'action des organisations syndicales ne peut que s'associer à l'action menée par une des institutions représentatives du personnel concernées mais ne peut se substituer à elles en se prévalant d'un défaut de consultation dont elles ne font pas état (arrêt du 18 mai 2022). Confirmation de jurisprudence.

CSE Central

	Contexte	Solution
Election des membres du CSE central	Pour la mise en place du CSE central (article L.2316-8 du code du travail) : la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les règles de double majorité de l'article L.2314-6 (protocole préélectoral) ; en cas de désaccord c'est la DREETS qui est compétente.	Lorsque l'accord ne prévoit pas la répartition entre les différents collèges pour chacun des établissements (seule la répartition des sièges entre les établissements était prévue), et en l'absence de décision de l'autorité administrative relative à cette répartition (la DREETS n'ayant pas été saisie), le CSE d'établissement ne peut procéder à l'élection d'un de ses membres au CSE central (arrêt du 18 mai 2022).
Règlement intérieur	Le CSE central d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées (article L.2316-14 du code du travail).	Chaque CSE d'établissement doit également se doter de son règlement intérieur, conformément à l'article L.2315-24 du code du travail (arrêt du 9 mars 2022).
Expertise	Les trois grandes consultations sont d'ordre public mais largement «aménageables» par accord. Parmi les thèmes de négociation possible, l'accord permet notamment de définir les niveaux auxquels les consultations sont conduites et le cas échéant leur articulation (article L.2312-19 du code du travail).	Lorsqu'en vertu d'un accord d'entreprise, les consultations récurrentes ressortent au seul CSE central, le CSE d'établissement ne peut procéder à la désignation d'un expert à cet égard, et ce même si, comme dans ces affaires, l'accord est muet sur les expertises elles-mêmes (arrêt du 15 juin 2022).



LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Le CSE d'établissement n'est consulté que sur les mesures qui ne sont pas communes à plusieurs établissements

Le CSE d'établissement n'est consulté que sur les mesures qui ne sont pas communes à plusieurs établissements

Le CSE d'établissement est informé et consulté sur toute mesure d'adaptation, relevant de la compétence de ce chef d'établissement et spécifique à cet établissement, des aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail arrêtés au niveau de l'entreprise, dès lors que cette mesure d'adaptation n'est pas commune à plusieurs établissements.

Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.935

Ordre des licenciements

Lorsqu'un employeur projette de licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique, il a l'obligation de déterminer un ordre des licenciements s'il doit choisir ceux qui seront licenciés parmi plusieurs salariés. Pour ce faire, il doit appliquer les critères d'ordre déterminés par accord collectif ou, à défaut, par l'article L. 1233-5 du code du travail. Dans cette affaire le salarié avait été engagé dans le cadre d'un CI-RMA, qui était un dispositif dont l'objet était de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Cette situation correspondait donc bien au troisième critère mentionné à l'article L. 1233-5 du code du travail. L'employeur aurait dû tenir compte de la situation du salarié pour fixer l'ordre des licenciements.

Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 20-23.651

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

Chers Camarades,

L'équipe de l'IFEEC répond présente, en invitant tout.e.s les militantt.e.s qui le souhaitent, à s'inscrire à nos sessions de formation qui sont organisées toute l'année. Elles se déroulent dans une ambiance conviviale et parfaitement studieuse.

Il reste encore des places disponibles pour les formations CSE, SSCT, Trésorerie et Préparer les élections prévues au mois de novembre et au mois de décembre 2022.

Réservez vite vos places !



Calendrier semestriel des formations 2022

Formation CSE							Formation Trésorerie							
Formation SSCT							Form. Préparer les élections *							
NOVEMBRE							DECEMBRE							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	6				1	2	3	4
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	
28	29	30					26	27	28	29	30	31		

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

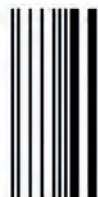
Outre les formations CSE et SSCT, des formations « Savoir négocier et bien appréhender les accords collectifs », « Appréhender le rôle du syndicat à travers les instances représentatives du personnel », et « Savoir convaincre et communiquer efficacement » seront également proposées.

Inscriptions et conditions <https://www.ifeec.fr>
Institut de Formation et d'Etudes des Employés et Cadres FO
- 17 rue des Messageries 75010 Paris - contact@ifeec.fr



FO

**SALAIRES, SMIC,
RETRAITTE, POINT D'INDICE,
MINIMA SOCIAUX...**

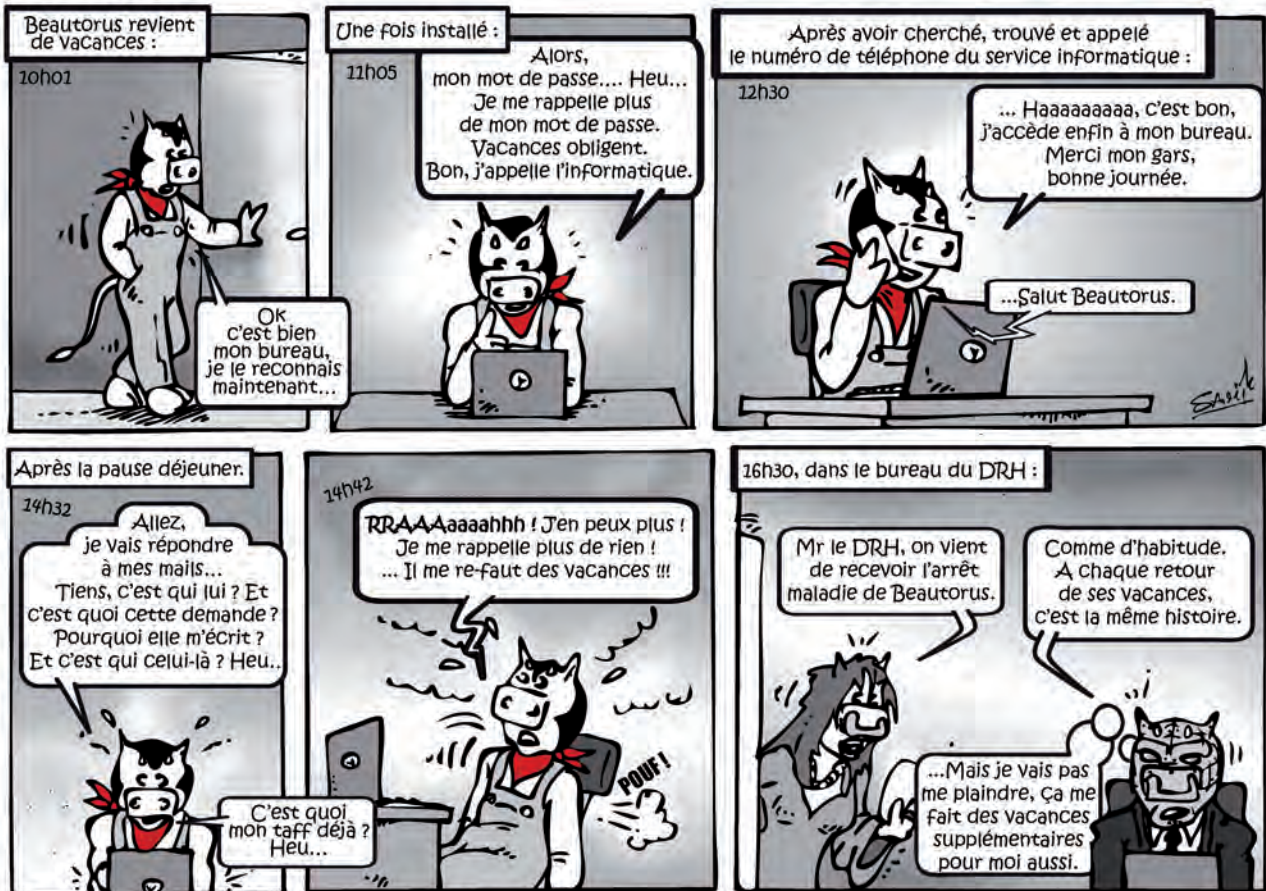


ET POUR MES COURSES ?



***L'augmentation
des salaires,
c'est maintenant !***

VACANCES SUPP'



Fin de l'épisode

DELIRUM ANI

C'EST LA FIN ! Par Claudio Francone

Éteignez les lumières, débranchez vos téléphones et ordinateurs, coupez la clim, économisez l'eau, plus de douches ni de bains, désormais il faudra se laver avec l'eau des chiottes... Vous l'aurez compris mes amis, l'heure est grave. Fini le temps des rigolades, fini les apéros au bord de la piscine, fini les fêtes au château et les nuits dans les palaces, fini les voyages en jet privé et les vacances au bout du monde, fini les brunchs à base d'huîtres et caviar pour dessaouler du champagne de la veille, fini... tout est fini. Sans même attendre la fin des vacances, Macron nous a prévenus, c'est la fin de l'abondance !

Question timing, il ne pouvait pas faire pire. J'avais encore les pieds dans le sable lorsqu'il a pointé le bout de son nez sur toutes les chaînes

d'info pour annoncer que nous assistions à une « grande bascule ». Mais de quelle bascule parlait-il ? Tout ce à quoi j'ai assisté, c'est le plaisir malsain qu'il éprouve à venir nous gâcher la fin des vacances ! La grande bascule, pfff... le seul moment de grande bascule que j'arrive à m'imaginer, c'est le jour où Macron et sa clique disparaîtront du paysage, voire de la planète. Si au moins il s'était arrêté là. Eh ben, non, il fallait bien qu'il continue à semer la peur et l'angoisse. « La rentrée sera marquée par la fin de l'abondance, des évidences et de l'insouciance », a-t-il poursuivi en jetant des regards sombres vers ses ministres, tout en essayant d'éviter les caméras, histoire de nous faire croire que tout ceci n'était pas prévu. Franchement, il nous prend vraiment pour des cons. Et puis, à qui s'adressait-il ? Sûrement pas à moi car, si c'est la fin de l'abondance, je crois bien que j'ai raté le début !

Le reste de l'actualité nous apprend une chose, ce n'est pas non plus la fin de l'arrogance. Il suffit de voir Gérard Darmanin se réjouir de la décision de justice qui a validé l'expulsion de l'Imam Iquioussen. Sauf que ledit Imam, est introuvable. Il semblerait qu'il a quitté la France. Du coup, il va y avoir un mandat international pour le retrouver et le ramener en France, pour pouvoir enfin l'expulser... Euh, c'est moi qui suis plus con que la moyenne, ou il y a un truc qui cloche ? Bref, vous l'aurez compris, ce n'est pas la fin des incohérences !

Les temps sont durs mes amis, il va falloir se serrer la ceinture. Sauf que, comme disait l'autre : « Ça va être difficile de se serrer la ceinture et baisser son froc en même temps ! »

« En quête de vie ? »

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

Connectez-vous :



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain