

Octobre 2022

Debout



N°158

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

Réforme des retraites

Surdité ou acharnement présidentiel?

70% des Français
opposés
au projet



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

SURDITÉ

OU ACHARNEMENT PRÉSIDENTIEL ?

En cette fin d'année, le président de la République a décidé de relancer son projet de réforme des retraites. Une fois de plus, il souhaite mettre en place des concertations avec les organisations syndicales tout en annonçant en préambule : départ à 65 ans minimum. Inacceptable !



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Certes, cette fois, on ne parlerait pas, pour l'heure, de revenir sur un projet de retraite par points ; certes, on ne reparlerait pas de régime unique. Mais une fois de plus, le président semble ne pas être conscient du souhait des Français, ne pas les entendre, ou pire être victime de surdité précoce.

En effet, depuis de nombreux mois, nous ne cessons de rappeler que, pour nous, la concertation n'est pas une négociation, qui plus est lorsque l'on nous annonce des concertations « bilatérales » où le gouvernement recevrait les organisations syndicales séparément, presque en catimini. Nous sommes bien loin d'une réelle négociation avec des propositions et des contre-propositions. Pourtant, il s'agit d'un sujet concernant l'ensemble des Français, un sujet qui a donné lieu, ces dernières années, à de nombreuses manifestations et mobilisations. A croire que le président, pourtant pas avare de cabinets conseils

70 % des Français opposés au projet de réforme des retraites

(Mac Kinsey) et d'instituts de sondages en tout genre, n'a pas noté que plus de 70 % des Français sont opposés à une nouvelle réforme des retraites. Il aurait également oublié que l'ensemble des organisations syndicales françaises ne souhaitent ni un allongement de la durée de cotisation, ni un nouveau recul de l'âge légal de départ.

Pire encore, le rapport du COR¹ publié récemment montre que le dernier exercice est excédentaire et qu'il n'y a aucune urgence à mener une nouvelle réforme.

Alors pourquoi tant d'acharnement à vouloir faire travailler les Français plus longtemps ? Caprice présidentiel ? Dictat des places financières et de Bruxelles ? Il y >>>

1. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation, chargée d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français.

Une fois de plus, le président semble ne pas être conscient du souhait des Français.

Le rapport du COR montre que le dernier exercice est excédentaire et qu'il n'y a aucune urgence à mener une nouvelle réforme.

Nous sommes prêts à instaurer le rapport de force.

LES MOYENS POUR FINANCER NOS RETRAITES EXISTENT

Par exemple, l'évasion fiscale représenterait entre 80 et 100 milliards d'euros par an !

➤➤➤ a de quoi se poser la question... Pourquoi passer en force une réforme dont personne ne veut dans une période économique difficile, si ce n'est peut-être pour répondre au dogme « bruxellois » de la diminution des déficits.

Faire des économies sur le dos de la retraite

Hé oui ! Malgré les dires de certains, l'objectif n'est pas une augmentation des retraites et pensions mais l'inverse. L'objectif est clairement de faire des économies sur notre dos et non d'augmenter les retraites. En fait, lorsque le gouvernement parle d'« équité » dans son projet de réforme, c'est clairement d'enlever aux uns... sans le donner aux autres. Une fois de plus, le projet du gouvernement est totalement comptable et ne vise qu'à nous faire payer la note. Quand on sait que la majorité des Français ne sont plus à l'emploi après 60 ans, quel sera leur niveau de retraite quand les cinq dernières années seront calculées sur leur chômage ou arrêts maladie ?

On ne lâchera rien

L'autre effet pervers majeur de ce projet présidentiel qui voudrait nous faire travailler jusqu'à 65 ans et plus

serait l'impact sur le chômage et l'emploi car, à garder nos anciens au travail plus longtemps, quand feront-ils la place aux jeunes ? Pire, doit-on considérer que travailler plus longtemps est une fin en soi alors que certains salariés arrivent déjà usés à 60 ans ?

Notre organisation syndicale ne lâchera rien. Nous sommes prêts à instaurer le rapport de force et, avec vous, à défendre et pérenniser nos systèmes de retraites et pensions enviés par tous, partout à travers le monde ■

Pour la FEC FO, notre position est très claire :

- Non à l'augmentation de l'âge minimum de départ en retraite mais OUI au retour à la retraite à 60 ans.
- Non à l'augmentation du nombre de trimestres cotisés mais OUI au retour aux 37 annuités.
- Non au régime unique mais OUI au maintien de l'ensemble des régimes.
- Non à un projet de réforme où les retraités et salariés payent la note mais OUI à une lutte contre l'évasion et l'évitement fiscaux.
- Non au transfert du recouvrement des cotisations de l'AGIRC et l'ARRCO mais OUI au maintien de systèmes de recouvrement actuels.

Il va donc falloir nous mobiliser car le gouvernement, sur ordre du président, veut aller très vite en concertant jusque mi-décembre et en légiférant à la suite. Rejoignez-nous, adhérez à FO ! Ensemble, on est plus fort !

Sommaire

Crédit	7	Presse Edition & Pub	24	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 Dequois
Assurances	8	Organismes Agricoles	26	• Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 5 08226 •
Organismes Sociaux	12	Commerce & Vrp	31	Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville
Services	15	OSDD	32	75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).
Casinos & Clubs de Jeux	18	Afoc	34	
Pers. Séd. des Cies de Navig.	20	Juridique	36	
Cadres	22	Focus	39	



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.

KLĒSIA
Assureur d'intérêt général

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

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

malakoffhumanis.com



On aime vous voir sourire

RENTRÉE SOCIALE

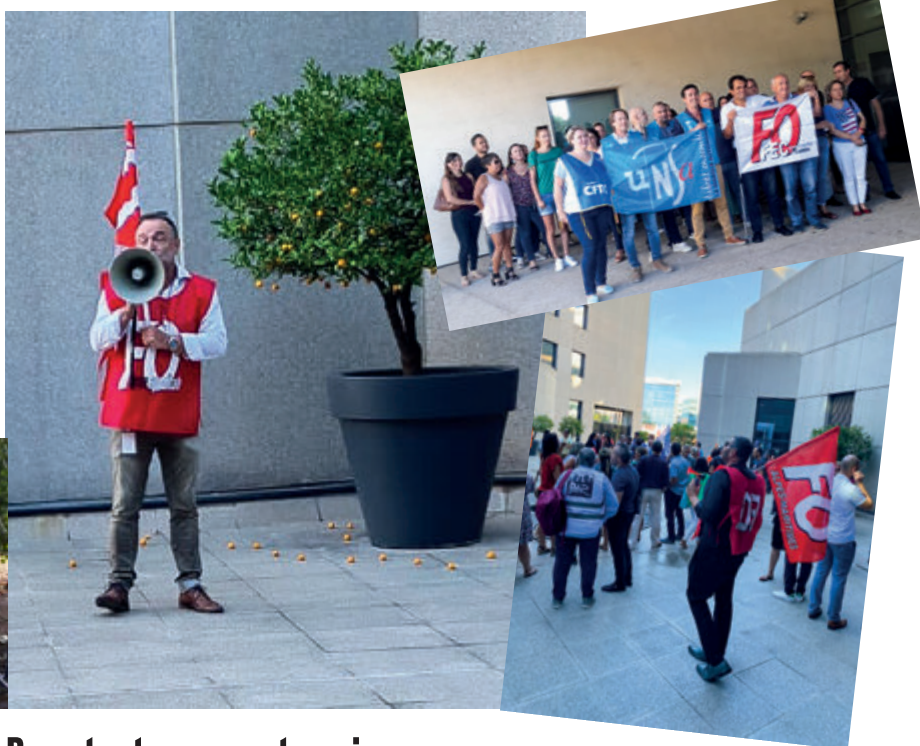
Sous le signe de la mobilisation

À la veille de l'ouverture des NAO 2023, FO et d'autres organisations intersyndicales ont lancé plusieurs appels à la grève. L'occasion pour les salariés d'exprimer en masse leur mécontentement, mais aussi le soutien qu'ils apportent aux organisations syndicales pour les négociations à venir.



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

Cette mobilisation a déjà touché Banque Populaire Méditerranée, Crédit Mutuel Maine Anjou Basse Normandie, Caisse d'Épargne Midi Pyrénées ou Banque Rhône Alpes. D'autres mouvements sont en train de s'organiser dans les entreprises



du secteur et seront annoncés dans les jours à venir.

Avec les bénéfices engrangés par les banques françaises, après les dividendes versés aux actionnaires, les directions doivent maintenant prendre des mesures salariales générales pour leurs salariés. C'est une mesure de respect qu'attendent les salariés et leurs représentants.

FO Banques et Sociétés Financières soutient et accompagne toutes les initiatives prises par les sections pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés de la profession ■

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

Dans toutes ces entreprises

Banque Populaire Méditerranée, Crédit Mutuel Maine Anjou Basse Normandie, Caisse d'Épargne Midi Pyrénées ou Banque Rhône Alpes ...

FO dénonce

- la dégradation des conditions de travail dans les agences et les services,
- le manque de personnel dans de nombreux sites,
- l'absence de reconnaissance du travail effectué en situation fortement dégradée,
- la souffrance exprimée par de nombreux salariés et les risques psychosociaux associés,
- la perte du pouvoir d'achat des salariés,
- le refus des directions d'entendre la réalité du terrain,
- le refus des directions d'ouvrir des négociations sérieuses et loyales.

FO revendique

- une augmentation générale des salaires,
- une prime de partage de la valeur,
- la reconnaissance et la rémunération des heures supplémentaires,
- le renforcement des équipes en souffrance,
- la couverture immédiate des postes vacants,
- une réelle gestion prévisionnelle des emplois.

ATTENTION DANGER BIG BROTHER IS WATCHING YOU!



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

Les services publics comme les entreprises privées sont passés au « tout virtuel » ou presque. Certains y trouveront leur compte. Mais le tout n'est pas sans danger, pour les plus exclus du monde numérique comme pour le reste de la population.

Dans ce monde virtuel, les contribuables, les assurés, les usagers, les clients et autres sociétaires se voient attribuer des espaces de compte personnel au sein des sites internet des administrations et sociétés privées. La relation humaine directe n'est plus la norme, que ce soit en présentiel ou par téléphone. Il est certain que de plus en plus de gens préfèrent régler achats et

démarches administratives en quelques « clics », quitte à discuter avec un BOT... et tant pis pour les plus âgés ou les plus pauvres, étrangers à ce monde nouveau.

Le trésor qu'est la DATA

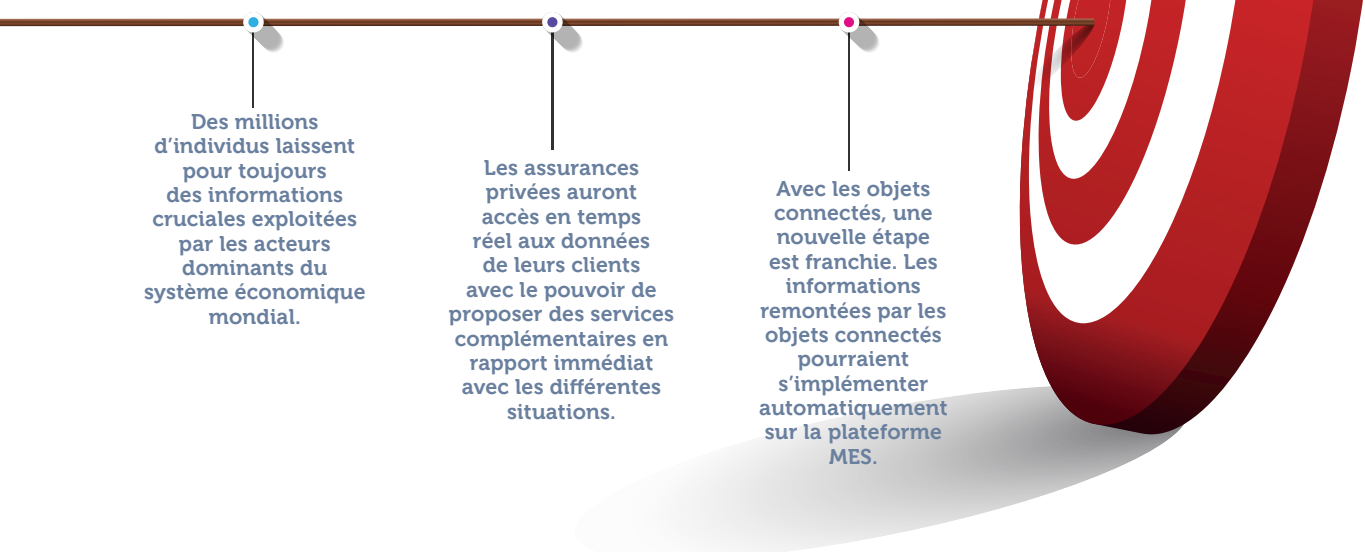
Mais ce faisant, des millions d'individus hyperconnectés, des peuples entiers « d'internautes » plus ou moins consentants, pris dans les entrelacs complexes de cette toile d'araignée planétaire si sédui-

sante, y piègent pour toujours des bribes de leur vie, de leur intimité, de leur personnalité. Ces informations cruciales sont exploitées par les acteurs dominants du système économique mondial. La mise à disposition de nos DATA, cet or nouveau, devient un fait généralement accepté, banalisé, malgré les tentatives d'y mettre des bornes légales.

Interconnexion des espaces internet

L'interconnexion des services informatisés est déjà très avancée. Qui pourrait contester l'utilité de la relation directe entre notre compte ameli et notre mutuelle pour une fluidité remarquable du tiers-payant ? A partir de ce consensus général, les autorités renforcent la présence du privé sur les plates-bandes de la Sécurité sociale que le gouvernement au service du capital veut détruire. La

Les sociétaires de la Sécurité sociale deviennent les prospects permanents des assurances privées.



Des millions d'individus laissent pour toujours des informations cruciales exploitées par les acteurs dominants du système économique mondial.

Les assurances privées auront accès en temps réel aux données de leurs clients avec le pouvoir de proposer des services complémentaires en rapport immédiat avec les différentes situations.

Avec les objets connectés, une nouvelle étape est franchie. Les informations remontées par les objets connectés pourraient s'implémenter automatiquement sur la plateforme MES.

première tentative se nommait « Dossier Médical Partagé ». Il a échoué. Aujourd'hui, ce compte parallèle de collecte, de stockage et d'exploitation des données personnelles de santé, revient sous la forme du MES (Mon Espace Santé). L'alibi est une amélioration du service, la réalité est basiquement commerciale. D'ailleurs, la plateforme MES comporte un espace nommé le « store » (la boutique).

La Sécu, espace publicitaire des Assurances

Les assureurs pourront être visibles « sur le MES ». Le directeur de Swiss Life Prévoyance note qu'il « sera important pour un assureur santé d'être visible pour les assurés sur la plateforme, et les premiers présents profiteront sans doute d'une sorte de prime » (*L'Argus de l'Assurance*, avril 2022). Mieux encore, ils auront accès

en temps réel aux données de leurs clients avec le pouvoir de proposer des services complémentaires en rapport immédiat avec les différentes situations, tout en maîtrisant le risque plus précisément évalué que jamais. La directrice de la transformation chez Swiss Life France (*L'Argus de l'Assurance*, avril 2022) explique : « plutôt que d'envoyer simultanément à l'ensemble de nos assurés un courriel générique, nous pourrions prochainement, via le store, transmettre des informations plus pertinentes au bon moment... ». Elle omet d'exposer le vrai objectif pour ne parler que d'amélioration du service... En résumé, les sociétaires de la Sécurité sociale deviennent les prospects permanents des assurances privées infiltrées en son cœur pour y faire leurs affaires. Elle devient un outil de vente des assurances, jusqu'au jour où, peut-être, si l'on

n'y prend garde, elles l'auront totalement supplantée.

Les objets connectés changent la donne

Les données individuelles sont donc une manne dont nous faisons cadeau à ceux qui les exploitent. Mais avec les objets connectés, une nouvelle étape est franchie. Leur utilisation, notamment par les pouvoirs publics ou les assureurs, pourrait conduire les citoyens à accepter, voire à réclamer eux-mêmes, un « monitoring » permanent, supposément dans leur propre intérêt ! Et rien n'empêche d'imaginer que les informations remontées par les objets connectés pourraient s'implémenter automatiquement sur la plateforme MES...

Entre dérive sécuritaire pour justifier le contrôle de la population par >>>

S'achemine-t-on vers une société aseptisée sous surveillance où l'on ne fait plus rien sans autorisation ?

►►► des autorités désavouées que le spectre de l'insurrection terrifie, et la course aux profits des Assurances déterminées à éliminer « le risque » et dont le rôle sociétal est déterminant, l'exploitation des objets connectés est un sujet d'une extrême importance. Selon l'étude 2017 Global Digital IQ Survey¹ les entreprises considèrent l'IoT comme la technologie la plus disruptive des cinq prochaines années.

L'individualisation du risque

Des spots publicitaires d'assureurs interrogent déjà la population : pourquoi payer pour les mauvais conducteurs ? Pourquoi payer pour ceux qui roulent plus, donc risquent plus ? L'extrapolation est évidente. Côté santé, pourquoi payer pour les fragiles, les fumeurs, les buveurs, les « mal-bouffeurs », les téméraires, les trop sédentaires, etc. ? Cette bascule vers l'individualisation du risque qui serait une promesse de baisse du coût des assurances pour les clients « responsables », implique un contrôle personnalisé, donc invasif, de ce risque. Mais les assureurs le présentent comme un outil de protection et de sécurité qui pourra sauver des vies. En effet, les outils connectés permettraient de détecter les situations à risque et de déclencher des alertes ou des conseils personnalisés de la part de l'assurance. C'est déjà ce qu'envisage Swiss Life Prévoyance. Les objets connectés sont le moyen de contrôle idéal et ils existent déjà : les systèmes embarqués des auto-

mobiles pouvant transmettre les informations relatives aux comportements du conducteur en plus de pouvoir le géolocaliser et lui envoyer un dépanneur ; la domotique et autres téléalarmes au domicile des particuliers capables d'analyser la salubrité d'un logement ou les risques d'accidents domestiques ; les montres et les smartphones transmettant les données physiologiques et monitorant les activités physiques...

L'Assurance façon « Big Brother » implique la discrimination sociale

Lorsque ces objets seront devenus des outils quotidiens et banalisés, il semble évident que les réfractaires représenteront un risque assurantiel inacceptable par comparaison avec les assurés monitorés au jour le jour. La baisse des

prix pour les personnes connectées se reportera sur les non connectés qui, à terme, n'auront plus les moyens de refuser le contrôle. Les « non connectés », soupçonnés de dissimulation et donc de représenter un danger plus grand pour eux-mêmes ou les autres, ne pourront plus s'assurer ou à un prix prohibitif. Mais les « monitorés » seront-ils mieux assurés pour autant ? En réalité, chaque prise de risque de l'assuré, chaque alerte (ou conseil) de santé ou de sécurité transmise par l'assurance et ignorée par l'assuré pourrait constituer un motif de refus de prise en charge ou d'augmentation de la prime d'assurance. S'achemine-t-on vers une société aseptisée sous surveillance où l'on ne fait plus rien sans autorisation de peur de déclencher une alarme chez Big Brother ? ■

La résistance commence par les salariés de l'Assurance

La transmission, le stockage, l'analyse et l'exploitation automatisés des données, appuyés par l'intelligence artificielle, impliquent, à terme, des suppressions d'emplois importantes. Mais au-delà de la problématique de l'emploi, les salariés de l'assurance et leurs représentants FO vont être aux premières loges pour observer le développement et les possibles dérives

de l'individualisation des risques en relation avec les nouvelles technologies. La résistance peut et doit commencer au sein des Assurances.

Il faut nous préparer à ce nouveau défi, un tournant majeur dans les métiers de l'Assurance et, plus largement, un bouleversement de notre civilisation.

[1] <https://www.pwc.com/us/en/advisory-services/digital-iq/assets/pwc-digital-iq-report.pdf>

« 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

CHANTAGE L'imposture du gouvernement OUBRIEUX

Signer en l'état ou
prendre le risque de
priver le personnel
d'une augmentation
de 3,5 %.

Lors des réunions paritaires de négociation (RPN) des 6 et 20 septembre 2022, l'UCANSS n'était là que pour communiquer les injonctions gouvernementales. Afin que les agents ne soient pris en otage, nous avons pris la décision de signer l'augmentation des 3,5 % de la valeur du point. Mais signature ne dit pas renoncement au combat.



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

Une négociation suppose une discussion avec l'employeur sur la base des revendications défendues par les syndicats afin d'essayer de trouver un compromis. Or, c'est par une dépêche de l'AFP du 1^{er} septembre 2022 que les Fédérations syndicales de la Sécurité sociale ont appris que « Les quatre ministres en charge de la Sécurité sociale ont demandé vendredi à ses différentes caisses (maladie, retraite, famille)

d'ouvrir des négociations pour revaloriser le point d'indice de leurs 150 000 salariés, sur la base des 3,5 % accordés en juillet aux fonctionnaires. »

Pour faire croire qu'une négociation allait s'ouvrir, l'UCANSS adressait le 2 septembre un projet de protocole aux fédérations syndicales, dans lequel le taux de l'augmentation de la valeur du point et la date d'effet n'étaient pas indiqués.

Des revalorisations qui entérinent des baisses profondes du pouvoir d'achat

Puis, le 6 septembre 2022, la nouvelle directrice de l'UCANSS confirmait aux fédérations les annonces parues dans la presse à la suite de la dépêche AFP : augmentation de 3,5 % de la valeur du point à compter du 1^{er} octobre 2022. Cette annonce faite en début de réunion ne pouvait pas être discutée et était identique au bout de trois heures de réunion. En décidant d'augmenter en juillet le

point d'indice des fonctionnaires de 3,5 %, alors que l'indice INSEE affichait + 5,8 % au mois de juin sur un an, cette revalorisation entérine donc en fait une baisse du pouvoir d'achat de 2,3 %.

Concernant la valeur du point du personnel de Sécu, il s'agit de la même situation, à laquelle s'ajoute la perte du pouvoir d'achat depuis 2010. Les prix ont augmenté de 2010 à 2021 de 13,8 %, tandis que la valeur du point n'a été revalorisée qu'une fois en 2017 de 0,50 % ; soit une perte de 13,3 %. Avec la perte de 2,3 %, cela représente 15,6 %.

Des explications qui n'ont pas de sens

La Directrice de l'UCANSS, pour tenter de démontrer que 3,5 % constituait une réelle revalorisation du point, a expliqué que cela représentait 68 € bruts pour un niveau 3, soit 952 € pour une année, ou bien 79 € pour un niveau 4 (1106 €/an). Ces chiffres, pris en dehors de toute considération de l'inflation, n'ont pas de sens. En effet, ils doivent être comparés au prix d'un plein d'essence, d'un caddie de courses ou bien encore aux factures de gaz et d'électricité. Il est clair pour FO, comme pour l'ensemble du personnel, que 3,5 % d'augmentation ne correspondent en rien à la réalité.

INFORMATION SALAIRES

Au travers des comptes rendus des RPN relatives aux salaires, chacun a pu constater le mépris de la Tutelle vis-à-vis des agents des Organismes de Sécurité sociale.

Alors que depuis plus de 10 ans nous subissons le gel de la valeur du point et que l'inflation que nous connaissons actuellement revêt d'un caractère inédit depuis 1985, le gouvernement a interdit toute négociation sur l'augmentation de la valeur du point.

À aucun moment les demandes des Fédérations n'ont été entendues : que ce soit sur la prise en compte d'une négociation en relation avec la réalité de l'inflation, sur le pourcentage de l'augmentation de la valeur du point ou encore sur la date d'effet !

C'est par communiqué de presse que les Fédérations ont appris que l'augmentation du point ne serait que de 3,5 % au 1^{er} octobre ! Lors des RPN des 6 et 20 septembre 2022, l'UCANSS n'était là que pour communiquer les injonctions gouvernementales, fermant la porte à toute négociation avec les Fédérations !

Pis ! En plus du refus d'entendre les revendications légitimes du personnel portées par les Fédérations, ce même gouvernement organise un odieux chantage en indiquant que cette augmentation, pour s'appliquer, doit recevoir leur signature !

Ce même gouvernement qui a décidé de manière unilatérale les 3,5 % d'augmentation au 1^{er} juillet pour les fonctionnaires, impose à la Sécurité sociale l'octroi de 3,5 % au 1^{er} octobre !

Ce gouvernement agit sur les salaires à la Sécu de la même manière que pour les retraites ou l'assurance chômage ! Force Ouvrière condamne ce diktat et n'entend pas plier.

Ce n'est pas au gouvernement de nous dicter ce que nous devons faire. Notre mandat provient des syndiqués et du personnel.

Cependant, après avoir consulté largement les syndiqués et les instances syndicales FO de même que de nombreux salariés dans les différents organismes, la Commission Exécutive de la Section Fédérale FO (instance nationale au niveau de la Sécu) réunie le 26 septembre a pris, à l'unanimité, la décision de signer l'augmentation des 3,5 % de la valeur du point.

Cette décision a été prise car nous vivons dans le monde réel et que nous refusons que les agents soient pris en otage et restent sans augmentation à cause d'une Tutelle autoritaire qui n'assume même pas ses positions.

Comme les délégués FO nous l'ont fait remonter à travers les différentes consultations organisées par les syndicats FO dans les organismes : « Signons, mais le combat n'est pas fini ».

La signature de FO ne vaut pas pour solde de tout compte. L'augmentation significative de la valeur du point en relation avec l'inflation reste toujours d'actualité.

Dès à présent, continuons à discuter dans chaque service et organisme, dans les assemblées de personnel, avec les délégués FO et des autres syndicats dans l'unité, des moyens à mettre en œuvre afin d'arracher ce qu'ils nous doivent et pour faire ravalier son mépris à la Tutelle !

Paris, le 30 septembre 2022

Bien que les Fédérations aient obtenu, après beaucoup d'insistance, qu'une seconde Réunion paritaire nationale (RPN) se tienne le 20 septembre, aucune évolution ne se dessine, y compris sur la date d'effet.

Chantage à la signature

De plus, l'UCANSS a précisé qu'il fallait, pour que cette revalorisation s'applique, la signature des fédérations car il n'y aurait pas de décision unilatérale. Il ne

s'agissait donc pas d'une négociation mais d'un marché de dupes : signer un texte entérinant une perte du pouvoir d'achat ou prendre le risque de priver le personnel d'une augmentation de 3,5 %.

La voie, pour se sortir de ce piège misérable où un gouvernement minoritaire veut imposer sa volonté coûte que coûte, nécessitait de donner au maximum la parole au personnel sous toutes les formes.

Ainsi, les syndicats FO, dans de nombreux

organismes, ont pris des dispositions pour permettre aux agents au travers de sondages, de réunions de services, de consultations de s'exprimer et de donner leur point de vue ■

Ces différentes initiatives ont permis de renforcer la position prise par la Commission exécutive extraordinaire convoquée le 26 septembre 2022, et exprimée dans un communiqué diffusé dans tous les organismes.

uniprévoyance



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



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

ÉLECTIONS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
(CSE)

L'ÉTAT OUVRE L'URNE AUX EMPLOYEURS

Dans un nouveau projet de loi, l'État souhaite reconnaître aux représentants de l'employeur la qualité d'électeur du Comité social et économique (CSE).



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

Au commencement était la loi, forgée par le pouvoir législatif, et interprétée par le pouvoir judiciaire. La loi, c'est la règle inscrite aujourd'hui à l'article L. 2314-18 du code du travail et posant les conditions pour la qualité d'électeurs au sein des élections des représentants du personnel. Cette règle a franchi les réformes, notamment celle de la recodification du code

du travail¹ et celle des ordonnances dites Macron.

Le patronat défendu par le droit constitutionnel des travailleurs

L'interprète de la loi, c'est le juge et notamment le juge judiciaire. Au terme d'une jurisprudence constante (c'est-à-dire d'une série de décisions identiques), la Cour de cassation a interprété cette règle de la manière suivante : « Il résulte des articles L. 2314-18 et L. 2314-19 du code du travail que ne peuvent ni exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeurs les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. » (Voir dernièrement Soc. 31 mars 2021, pourvoi n° 19-25.233). Par consé-

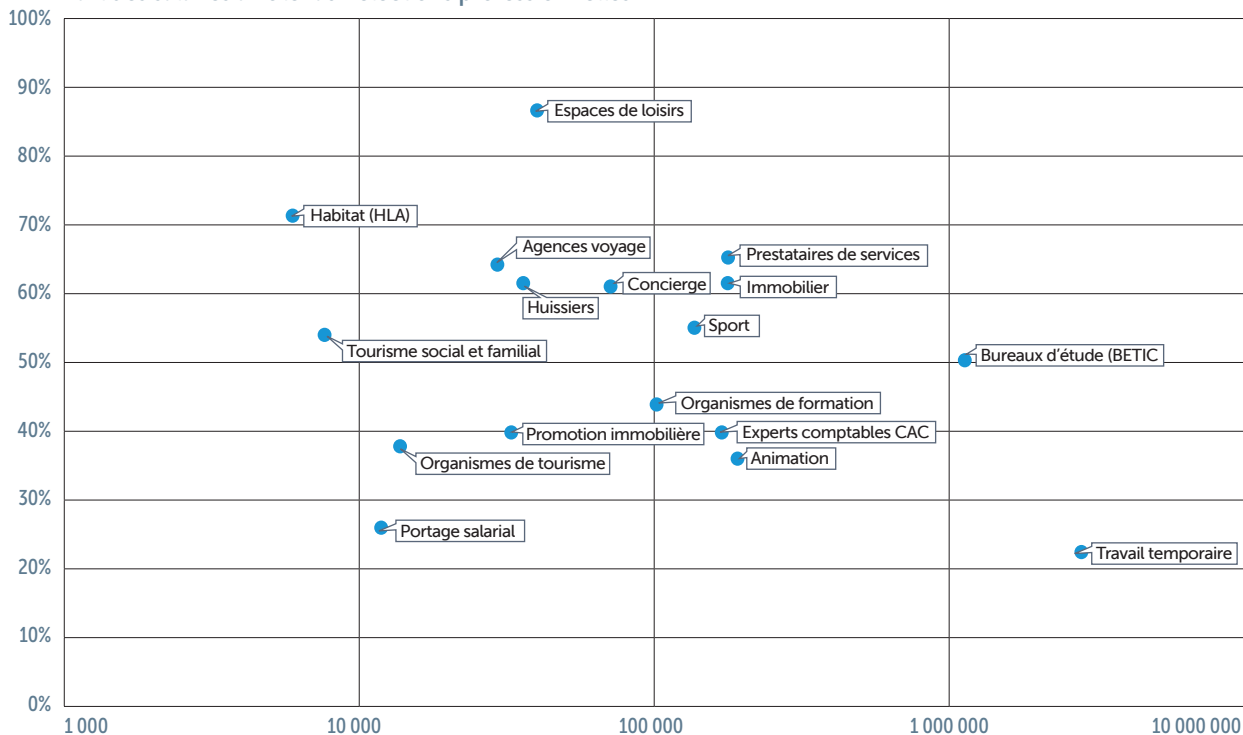
Article L. 2314-18 :

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

quent, le salarié disposant d'une délégation d'autorité ne dispose pas de la qualité d'électeur aux élections du CSE. Représentant l'employeur ou étant assimilé à lui, il ne peut prendre part à l'élection de la cohorte d'élus devant laquelle il interviendra, présentera ses décisions ou répondra à leurs revendications. >>>

1. Article L. 423-7 ancien du code du travail devenant l'article L. 2314-15 du code du travail.

Part des salariés à voter aux élections professionnelles



La figure exprime la part des salariés d'une branche professionnelle appelés à voter au cours d'un cycle électoral. On constate par exemple que,

dans la branche des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (BETIC), 50,41 % des salariés de cette branche sont

appelés à voter aux élections. Dans une branche attirant une part importante de jeunes et dans laquelle le taux de rotation est important dans les entre-

prises, la règle d'ancienneté pour être électeur a un impact important : seul un salarié sur deux peut s'exprimer. A noter : l'axe des abscisses

est bâti selon une échelle logarithmique. Plus la branche compte un nombre important de salariés et plus elle se situe à droite.

Ce ne sont pas les urnes qu'il faut ouvrir, mais les élections professionnelles.

►►► Un syndicat CFE-CGC a toutefois contesté cette règle, saisissant le Conseil constitutionnel d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC). Comme le rappelle la juridiction, ce syndicat considérait que ces salariés, susceptibles d'être assimilés à l'employeur, étaient privés de toute représentation au CSE. Le Conseil constitutionnel a rappor-

ché la solution de la Cour de cassation du principe de participation des travailleurs, prévu par le préambule de la Constitution de 1946 et inclus à ce titre au sein du bloc de constitutionnalité. Le Conseil a ainsi jugé que l'absence de reconnaissance de la qualité d'électeurs au CSE des salariés représentant l'employeur portait une atteinte disproportionnée au principe de participation des travailleurs (décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021). Aucune motivation ne vient à l'appui de la décision du Conseil constitutionnel.

Abrogation constitutionnelle

Par cette décision, le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution l'article L. 2314-18 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. L'abrogation de ces dispositions est toutefois reportée au 31 octobre 2022. Les mesures prises avant cette date en



L'accroissement des prérogatives des Directions d'entreprises

Les élections professionnelles, dans leur format actuel, sont le résultat de la position commune de 2008 entre des organisations syndicales (Voir le journal n° 141 – mars 2021).

Les directions à la manoeuvre

L'Etat a repris le contenu de cette position au sein d'une loi, au terme de laquelle il décide du principe des élections professionnelles dans les entreprises mais en délègue l'organisation (sauf pour les élections au sein des Très Petites Entreprises) aux Di-

rections des entreprises. Cette délégation se traduit par des prérogatives laissant une marge de manoeuvre importante pour les Directions d'entreprise. Celles-ci peuvent décider du moment de l'organisation de ces élections (voire de ne pas les organiser), d'adresser le courrier de convocation à négocier le protocole préélectoral à une adresse et dans un format ne permettant pas d'y répondre dans les délais. Elles décident également de la convention collective sous laquelle elles organisent ces élections. Elles peuvent favoriser

une organisation syndicale lors de cette négociation, se plaçant parfois même sous le principe de neutralité pour ne pas accepter de propagande électorale dans le protocole tout en facilitant la constitution d'une liste par ailleurs...

Les Directions d'entreprise jouissent par conséquent de pouvoirs pour modeler l'élection professionnelle à leur convenance. Le projet de loi qui est discuté à l'Assemblée nationale pose la question de savoir si cet état de fait ne sera pas accentué et si les représentants de la Direction lors des élections professionnelles, appelés à voter – voire à être élus – seront impartiaux dans l'organisation des élections.

application des dispositions déclarées contraires à la Constitution ne peuvent être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité. Ainsi, à compter du 1^{er} novembre prochain, tout employeur (ou syndicat y ayant intérêt) pourra demander l'annulation d'élections pour lesquelles aura été exclu de la liste électorale un salarié disposant d'une délégation d'autorité de la part de l'employeur.

Un projet de loi prônant la mise en conformité

Le gouvernement, à l'occasion du projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi, a entrepris de se mettre en conformité avec la décision du Conseil constitutionnel². Soucieux de ne pas faire apparaître cette décision comme un recul du droit des travailleurs, le gouvernement explique que son projet « inscrit pour la première fois dans la loi les critères d'exclusion en matière d'éligibilité retenus de façon constante par la chambre sociale de la Cour de cassation et non remis en cause par la décision du Conseil constitutionnel » (exposé des motifs du projet de loi). En réalité, il rend électeur et éligible aux élections CSE les représentants du chef d'entreprise. Deux modifications sont ainsi apportées par le gouvernement :

première consiste en une modification de l'article L. 2314-18 du code du travail, afin de préciser que l'ensemble des salariés disposent de la qualité d'électeurs. La seconde consiste à reconnaître à l'article suivant la qualité d'éligible aux salariés « qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique³ » (projet d'article L. 2314-19 du code du travail).

Plaidoyer pour une participation de tous les travailleurs aux élections CSE

Il est nécessaire de rappeler que le premier tour des élections CSE emporte des conséquences sur trois niveaux de représentation :

- la représentation des organisations syndicales au sein de l'entreprise, si le quorum est atteint ;
- la représentation des organisations syndicales au niveau national et professionnel, au bénéfice des Fédérations ;
- la représentation des organisations syndicales au niveau national et interprofessionnel, au bénéfice des Confédérations.

Par conséquent, l'ensemble des salariés doit pouvoir s'exprimer à l'occasion des élections CSE, ce qui n'est pas le cas. La figure 1 permet de s'en convaincre.

Sans voix, sans droits

L'angle d'analyse du Conseil constitutionnel doit appeler notre attention non pas sur les représentants des employeurs, mais sur les salariés qui sont exclus des élections professionnelles. Est-il normal qu'une proportion importante de salariés ne soit pas inscrite sur les listes électorales ? Et notamment lorsque le salarié vient de commencer sa première expérience professionnelle, ou a changé d'entreprise dans l'année précédant les élections ? Doit-il rester sans voix, non seulement pour choisir les représentants dans son entreprise, mais également pour défendre ses intérêts au niveau de sa branche professionnelle, comme dans les rapports de force au niveau national et interprofessionnel ? ■

Si une réforme est nécessaire, elle doit porter sur les salariés exclus. Ce ne sont pas les urnes qu'il faut ouvrir, mais les élections professionnelles.

2. Il est permis de regretter qu'il n'ait pas songé à se mettre en conformité avec la récente décision du Comité européen des droits sociaux, ayant estimé non conforme à la Charte sociale européenne le « barème Macron » de plafonnement du montant des dommages-intérêts en cas de licenciement injustifié (V. les deux précédentes éditions du Journal).

3. Cette situation m'évoque l'échange avec un chef d'entreprise au cours d'une négociation d'un protocole pré-électoral. Celui-ci indiquait qu'il souhaitait l'élection d'un Comité social et économique convivial, entouré de ses amis et possiblement autour d'un barbecue. Il ne voyait pas pourquoi ses amis étaient exclus de l'élection de cette instance.

Aubaine ou calamité

A qui profite vraiment le télétravail ?



Certains se sont félicités de la montée en charge spectaculaire du télétravail durant les confinements, allant même jusqu'à affirmer que la pandémie avait permis de gagner 4 ans de numérisation. Mais tout est-il bon à prendre ?



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

Les organisations syndicales ont pointé le caractère potentiellement délétère de cette évolution. Une des conséquences négatives du télétravail à outrance a été d'affaiblir une partie de nos liens sociaux, l'entreprise étant un lieu de socialisation des individus. Ce lien est gravement distendu par la plateformesation et la mise en place d'une forme d'organisation digitale du travail. Là où il est instauré, dans les entreprises ou les services où sa mise en place est possible, le télétravail représente pour les syndicats un risque de perdre le contact avec leurs adhérents, avec les salariés. Rappelons-le, notre valeur ajoutée c'est l'humain, c'est la proximité et la réactivité !

Ceux qui ont salué le « succès » du télétravail ont opportunément oublié le fait que la classique organisation hié-

archique verticale, dans laquelle le rôle des agents de maîtrise était prédominant, a cédé la place durant de nombreux mois à une organisation alternative basée sur la notion de confiance et de responsabilisation des salariés.

Reprendre d'une main ce qui est concédé de l'autre

Parallèlement, les salariés qui avaient bien voulu intégrer, dès les premiers instants de leur carrière, que rien ne pouvait exister sans l'encadrement de proximité - lequel régissait, dans certains cas, les « pauses pipi » beaucoup plus volontiers qu'il ne se posait en référent technique - se sont retrouvés livrés à eux-mêmes, devant littéralement improviser, renouant à cette occasion avec la notion d'initiative personnelle. Des retrouvailles inattendues avec leur savoir-faire, jusqu'alors sciemment mis de côté par des dispositifs et des

La prise en charge des frais professionnels

« Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur. Le choix des modalités de prise en

charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ce dernier est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi. »

Accord national interprofessionnel du 11 novembre 2020, étendu le 13 avril 2021.

Un(e) salarié(e) en télétravail s'expose, en effet, à voir augmenter de manière difficilement supportable les frais d'électricité et de chauffage, mais aussi d'abonnement internet et d'achat de fournitures de bureau (imprimante, encre). L'ANI¹ du 11 novembre 2020, étendu le 13 avril 2021, prévoit qu'il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses liées à la poursuite de l'activité professionnelle à domicile.

L'ANI, dans les faits, est resté d'une grande pudeur quant aux modalités de prise en charge et de compensation, ainsi que sur la fiscalité applicable aux sommes versées à ce titre, laissant le soin aux IRP² de négocier au cas par cas dans les entreprises concernées.

C'est aussi la santé qui trinque

Parlons enfin des répercussions possibles sur la santé. Faute de moyens techniques adaptés, et à cause d'une inégalité de fait liée aux situations personnelles (locataire ou propriétaire, « 2 pièces cuisine » ou bureau dédié), la santé physique peut être fortement impactée. La sédentarité est aggravée par la charge de travail (de nombreux témoignages font état d'une tendance à prendre moins de pauses, à se déplacer un minimum). Voilà autant de thématiques à intégrer au plus vite dans les DUERP³! Les inégalités hommes/femmes sont également à prendre en considération ; il est par ailleurs évident qu'on ne garde pas son enfant à domicile tout en travaillant.

Pour finir, l'eldorado annoncé s'est, sans surprise, transformé en opportunité pour de nombreuses entreprises, et ce que nous appelons télétravail n'est pour l'heure, et dans bien des cas, qu'une alternative encore fortement dérégulée à une activité professionnelle normale ■

injonctions leur précisant non seulement la nature des tâches à réaliser, mais aussi la manière de les réaliser, et de rendre compte de leur productivité.

Est-il encore possible de nier que le décrochage entre le travail prescrit et les situations vécues accentue et fait perdurer la peur de la déqualification ainsi que l'impossibilité de se singulariser ? Voilà qui modifie en profondeur la nature des tâches réalisées, mais aussi leur qualité et, *in fine*, leur sens.

Mais la nature a horreur du vide, et les DRH détestent perdre leur ascendant sur les salariés et sur l'encadrement. Aussi les logiciels traceurs, les nouvelles méthodes de contrôle, les points de productivité et les badgeages sont revenus par la petite porte afin de rappeler à chacun qui était le chef. Parallèlement à cette reprise en main, des chefs d'entreprise ont rétro-pédalé sur le sujet du télétravail et redécouvrent l'efficacité de ce qu'on appelle désormais le travail en présentiel. On peut le souligner, et même s'en réjouir, pour les raisons que je viens de lister.

Déport des dépenses d'énergie sur les salariés

Autre conséquence forte de ce télétravail, le déport du coût de l'énergie sur les salariés, lequel déport prend dernièrement des proportions dramatiques au vu de l'augmentation du coût de l'énergie.

De nouveaux droits sont donc à modéliser et à négocier urgemment pour que l'information entre les salariés, les instances représentatives et les syndicats puisse circuler sans entrave ni modération.

12 à 22%
de gain de productivité
grâce à la réduction
de l'absentéisme
et des retards liés
aux transports.
Où est l'argent ?

1. Un Accord national interprofessionnel (ANI) est un accord négocié et signé par les différents interlocuteurs sociaux au niveau national et qui s'applique à l'ensemble des secteurs d'activités sur le territoire national.
2. Les Instances représentatives du personnel sont l'ensemble des fonctions de représentation du personnel définies dans le droit français.
3. Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un document unique d'évaluation des risques professionnels. Il présente dans un seul document obligatoire pour toute entreprise de plus d'un salarié, l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

SALAIRES

Pour l'augmentation gén

A l'heure où nous entamons à nouveau les négociations sur les salaires de la branche des Personnels sédentaires, FO ne saurait se contenter d'une nouvelle année blanche telle que 2021 et 2022.



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

Armateurs de France a refusé la demande de l'ensemble des organisations syndicales en avril (pour une augmentation de 3%). La branche patronale s'est juste contentée de la mise au niveau de SMIC au 1^{er} mai du niveau 1 des minima conventionnels. FO a rappelé une nouvelle fois l'évolution du SMIC de + 2,01 % au 1^{er} août.

Les salariés au régime sec

Nous attendons toujours une réaction de la branche patronale qui semble entrée en hibernation avant l'hiver, mal-

NÉGOCIATION DES PROTOCOLES D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAUX

Un enjeu pour les Person

Face aux menaces de regroupements, FO défend le maintien des collègues séparés sédentaires/navigants.

La réforme des IRP¹ avec la mise en place des CSE à partir de 2018 entraîne un renouvellement important des instances et de nouvelles négociations des protocoles d'accord pré-électoraux (PAP) au sein des armements maritimes. Suite à notre insistance, la branche patronale a fait passer le message auprès de ses mandants en communiquant la liste des interlocuteurs des organisations syndicales représentatives dans la branche des Personnels sédentaires.

Mais la seule participation aux protocoles d'accord pré-électoraux (PAP) ne suffit pas. En effet, la difficulté principale est de pouvoir s'implanter dans les

armements où nous ne se sommes pas présents ; et à condition que les armateurs respectent et veuillent mettre en place des collègues séparés sédentaires/navigants. Or, cette pratique de « regroupement » est courante dans les petits armements avec un premier collègue PEX, « employés et agents de maîtrise » et un deuxième collègue « officiers cadres » avec l'application des conventions collectives (IDCC) des Personnels navigants.

Maintenir les collègues Sédentaires séparés

Quels sont les risques pour les Personnels sédentaires ? En premier lieu, que les représentants des Personnels navigants négocient des accords d'entreprise pour les Personnels sédentaires sans aucune connaissance et concertation. Ensuite, il s'agit de la prise en compte des résultats pour les calculs sur la représentativité dans la branche, et surtout du seuil minimal des effec-

1. Instances représentatives du personnel

générale dans la branche

gré le réchauffement climatique.

Les augmentations générales doivent être au centre des revendications au sein des entreprises. Chez celles qui étaient en mauvaise posture avec le Brexit et le Covid telles que Brittany Ferries, qui semble avoir passé le cap non sans mal, mais où les salariés ont souvent payé la facture de la réorganisation ; mais également chez le plus fortuné CMA-CGM (« sauveur du maritime, de la logistique voire de la presse »), recordman français des profits en 2021 et bien parti pour battre des records en 2022, comme l'ensemble des armateurs des conteneurs

européens. Si la taxation des « super profits » alimente le débat politique dans notre pays, nous rappelons que la « taxe au tonnage », régime dérogatoire pour les armateurs, mérite également un débat. Ce régime très favorable prive également les salariés de la participation légale ■

Pour les salaires, nous disons qu'il y a assez des « primes individuelles au mérite » et des « primes ponctuelles sur les résultats » qui mettent à mal notre système social avec les exonérations de cotisations.

CHEZ LES ARMATEURS

Personnels sédentaires

tifs sédentaires qui serait remis en cause par la Direction générale du travail (DGT) car non atteint. Risque dans ce cas : le regroupement des branches, entraînant notre perte d'autonomie de décision et de négociations. C'est pourquoi, lors des négociations de PAP chez BOLUDA (remorquages) et GENAVIR (regroupement avec IFREMER, organe de recherche scientifique), FO a refusé de signer les PAP. Le maintien des collègues Sédentaires séparés est une priorité ■

Le risque est le regroupement des branches, entraînant notre perte d'autonomie de décision et de négociation.

Nouvelle implantation FO

La Section Fédérale des Personnels sédentaires des Compagnies de Navigation se félicite de la nouvelle implantation FO au sein de la compagnie YEU Continent, dont la prochaine négociation de PAP aura lieu le 27 octobre à

La-Barre-de-Monts, pour des élections le 28 novembre. Nous remercions vivement les camarades et en particulier Joachim GIEMZA, notre Représentant de Section Syndicale (RSS), à qui nous apporterons aide et soutien ■

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

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

**Je veux me défendre
et progresser !**



**J'adhère!
et je m'abonne**

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Code postal :

Ville :

Tél. :

Mail :

Entreprise :

Convention collective :

.....

Code NAF : Dépt :

Poste occupé :

Statut (Employé, AM, Cadre) :

Date : / /

Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO

54, rue d'Hauteville - 75010 Paris

• Tél. : 01 48 01 91 91

• Mail : fecfo@force-ouvriere.fr

Adhésion en ligne

• www.fecfo.fr





Engagement syndical

Dans le cadre d'une convention avec l'IRES¹, une étude concernant les cadres et l'engagement syndical a été pilotée par FO-Cadres et rédigée par les deux auteurs Dominique Glaymann et Raymond Pronier. En voici la synthèse.



Eric Peres
Secrétaire général
eric.pere@fo-cadres.fr

Les motivations à l'engagement syndical

Peuvent influencer de façon plus ou moins forte l'engagement (ou le non-engagement) syndical d'un cadre :

L'objet de cette recherche² est d'analyser le rapport actuel des cadres du secteur privé à l'engagement syndical. À partir d'observations de plusieurs types, les auteurs ont cherché d'abord à saisir les représentations que se font les cadres du syndicalisme en général mais aussi de ce qu'ils pensent des différentes confédérations syndicales.

L'étude souhaite ensuite identifier les motivations de celles et de ceux qui s'en-

gagent, que ce soit en se syndiquant, en candidatant à des élections professionnelles sur une liste syndicale et/ou en prenant des responsabilités au sein d'une organisation.

À partir de lectures et de réflexions initiales, les auteurs ont formulé plusieurs hypothèses à tester autour des conditions et raisons de l'engagement syndical des cadres en lien avec leur histoire personnelle et familiale, leur parcours de formation et dans l'emploi et leur contexte socioprofessionnel ■

- des motivations intrinsèques corrélées à des « traditions » familiales, aux croyances et valeurs personnelles, à son histoire et aux visions du monde, de l'économie et de l'entreprise ;
- des motivations extrinsèques reliées aux contextes et influences scolaires, professionnelles, régionales et/ou politiques ;

- des choix réfléchis et rationalisés en lien avec des objectifs et éventuellement des arbitrages entre coûts et bénéfices qui peuvent se situer plutôt à l'échelle individuelle (défendre « mes » intérêts) ou à l'échelle collective (prendre part à une organisation et des actions « avec » d'autres) ;

- des réactions face à des difficultés vécues dans l'emploi et liées à des besoins d'être informé et/ou soutenu face à la direction ou au management de l'entreprise ;
- des raisons principalement locales au niveau de l'entreprise, de l'établissement en relation avec des enjeux et conflits particuliers ou avec l'activité et la personnalité de responsables syndicaux de terrain ;
- des convictions plutôt générales poussant à se syndiquer « par principe » et/ou rapprochant de telle ou telle organisation syndicale ;
- d'autres évènements ou situations spécifiques vécus à un moment de la carrière.

Les cadres et les syndicats

Le travail d'enquête permet ainsi de poser quelques pistes concernant, d'une part, ce qui peut amener des cadres à se rapprocher des syndicats, voire à y adhérer, et, d'autre part, ce qui tend au contraire à les en dissuader en partant de la série de constats suivants :

- globalement, les cadres du secteur privé marchand sont peu syndiqués (ils le sont moins que les autres catégories socio-professionnelles, mais l'écart est inversé dans l'emploi public) ;
- les cadres experts non encadrants sont plus souvent (ou moins rarement) syndiqués que les cadres encadrant des salariés ;
- la proximité professionnelle de certains cadres avec les directions et encore plus avec les directions générales est un frein à leur syndicalisation : pour la dire autrement, un cadre participant à la direction générale d'une entreprise ou travaillant au contact régulier des dirigeants aura nettement moins tendance à se syndiquer que les autres ;
- la syndicalisation est plus complexe dans les entreprises de petite taille à faible pourcentage de cadres que dans les grandes entreprises à fort pourcentage de cadres ;
- les cadres du privé se syndiquent rarement en début de carrière ;
- un nombre significatif de ceux qui sont syndiqués souhaitent que leur engagement soit confidentiel (tant vis-à-vis de

Les cadres syndiqués accordent une grande importance au sérieux du travail syndical.

leur direction que de leurs collègues et de leurs subordonnés) ;

- l'engagement syndical des cadres du privé intervient souvent au moment où ils rencontrent un problème dans leur carrière ou lorsqu'ils font face à une menace ou à un conflit avec leur hiérarchie,
- une fois qu'ils se sont syndiqués, les cadres du privé restent généralement durablement encartés ;
- le dévoilement voire le début de l'appartenance syndicale des cadres du privé se produit souvent au moment d'un engagement sur une liste électorale ;
- les cadres sont très sensibles à la question de l'information : être syndiqué est souvent vu comme un moyen permettant d'obtenir des informations, pertinentes différentes ou complémentaires de celles transmises par la voie hiérarchique) ;
- les cadres syndiqués interrogés accordent une grande importance au sérieux du travail syndical même quand ils sont « en opposition » avec les directions, ils semblent se méfier des revendications infondées ou irréalistes (être cadre, c'est « être responsable ») et cela ne tient pas seulement à leur position intermédiaire – entre dirigeants et autres salariés – car dans les entreprises majoritairement composées de cadres (secteur de haute technologie), on retrouve les mêmes postures ;
- l'image nationale des confédérations favorise la syndicalisation, sur le terrain des entreprises, pour les organisations perçues ou présentées comme « réformatrices » et ouvertes à la négociation ;
- très peu de cadres supérieurs des entreprises privées du secteur privé s'engagent syndicalement, et rarement dans les syndicats considérés comme « revendicatifs », la CGT, FO ou SUD.

La syndicalisation

Au-delà des craintes pour sa réputation et sa professionnalité, et de l'indifférence ou la méfiance vis-à-vis des syndicats, l'individualisme contemporain contribue certainement chez les cadres, comme sans doute dans d'autres catégories socio-professionnelles, à limiter le goût pour la syndicalisation.

Du coup, une partie des cadres s'adonnent à des syndicalisations « intéressées » et purement utilitaristes, voire consuméristes qui conduisent à se syndiquer quand on rencontre un problème ou quand on a un besoin d'un service et d'un soutien avant de se replier ensuite sur son précaire. Même si cela n'apparaît pas comme un cas général, c'est une réalité qui pose la question de la fidélisation des syndiqués et qui conduit à interroger l'idée de développer des « syndicats de service », autre question abordée par la présente étude. L'accroissement considérable de la population des cadres au cours des dernières décennies doit, de surcroît, nous amener à examiner les facteurs majeurs d'homogénéité et d'hétérogénéité des cadres. On sait que la fonction, le secteur, la taille de l'entreprise, les déroulements de carrière influencent considérablement les perceptions et les représentations, et sans doute de façon différente selon les étapes dans la carrière. Au-delà du constat de cette diversité des cadres, la recherche de lignes de fracture pertinentes (positions dans les rapports de production, places dans les lignes hiérarchiques, environnements professionnels) peut permettre d'ouvrir des analyses et des perspectives nouvelles en matière de syndicalisation des cadres.

La proximité professionnelle avec les directions est un frein à leur syndicalisation.

1. L'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) est un organisme au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs. <http://www.ires.fr/> 2. Etude disponible en ligne <https://ged.fecfo.fr/portal-dom/documentation/9E24236C-E53F-4B41-9B47-A14FC-94DB332-20220909113507.pdf>

PORTAGE DE PRESSE

Un accord qui touche 95% des salariés



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

Nous avons négocié un nouvel accord qui revalorise les six premiers niveaux de la grille. Un vrai plus alors que beaucoup de salariés du portage sont dans une situation difficile.

Dès l'annonce en juillet d'une nouvelle augmentation du SMIC au 1^{er} août, nous avons saisi le Groupement des entreprises de portage de presse (GREPP) pour convoquer une nouvelle CPPNI¹ afin d'augmenter la grille de rémunération. Les organisations syndicales ont été invitées le 13 septembre 2022 pour cette nouvelle séance de négociation.

FO, CFDT et CFTC vont signer cet accord

L'augmentation prévue pour le SMIC au 1^{er} août de 2,01% nous donnait l'occasion de revoir la grille négociée en début d'année ainsi qu'en avril. La grille proposée par la délégation patronale consistait à revaloriser seulement les 6 premiers niveaux, en maintenant le SMIC + 2 centimes pour le taux horaire des porteurs de presse.

Évènement pas tout à fait inédit, la Présidente du GREPP a interpellé le seul représentant présent de la CGT pour savoir s'il avait une revendication. Celui-ci a indiqué que sa Fédération FILPAC lui avait indiqué de ne signer aucun accord. Les salariés apprécieront !

Nous sommes satisfaits pour notre part d'avoir revalorisé les six premiers niveaux de la grille, qui représentent plus de 95% des salariés. Même si cela ne correspond pas à notre proposition d'origine, nous allons cependant signer cet accord qui fait date dans le monde de la presse, où aucun autre accord n'a été signé, notamment dans la presse en région, que nous distribuons. Celui-ci sera le 3^{ème} accord signé depuis le 1^{er} janvier dans le portage ; on ne peut que s'en féliciter car beaucoup de salariés du portage sont dans une situation précaire ■

EDITION DE LIVRES

Accord signé le 20 septembre

Les nombreuses augmentations récentes du SMIC (octobre 2021, janvier 2022, mai 2022 et août 2022) imposaient de revoir l'accord signé le 28 avril 2021 avec le Syndicat National de l'Édition, qui prévoyait plusieurs étapes d'augmentation jusqu'en mars 2023.

A la demande des organisations syndicales, celles-ci ont été invitées à plusieurs reprises en Commission sociale par le Syndicat National de l'Édition. Une dernière réunion a eu lieu le 12 septembre 2022 lors d'une nouvelle séance de négociation consacrée à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels.

- La catégorie de cadres C2B et C2C sera fusionnée comme initialement prévue par l'avenant n°14 du 28 avril 2022 au 1^{er} mars 2023.
- Avec l'augmentation des C3B et des C3C actée à l'article 3 du présent avenant, la fusion des C3B et des C3C sera effective au 1^{er} octobre 2022.
- En conséquence, à compter du 1^{er} octobre 2022, les recrutements se feront uniquement sur la catégorie C3B et à compter du 1^{er} mars 2023, sur la catégo-

rie C2B. Aucun recrutement ne pourra se faire sur les niveaux C2C et C3C.

- Toutes les autres dispositions de l'avenant signé le 28 avril 2021 non visées dans le présent avenant continueront de s'appliquer dans des conditions identiques à leur rédaction initiale.
- Les parties sont convenues d'un point de revoyure en mars 2023.

L'accord a été signé le 20 septembre par les syndicats présents : FO, CFDT et CGC. L'invitation du Syndicat National de l'Édition avait pour but de faire le point sur notre branche d'activité. Les parties ont échangé sur plusieurs sujets : fusion avortée Hachette/Editis, nouvelle convention collective, télétravail, harcèlement, prévoyance retraite article 83 ■

1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

ÉCHELONS	Proposition GREPP 2022	
	RÉMUNÉ- RATION HORAIRE MINIMALE	SALAIRE MENSUEL
1	11,09	1681,91
2A	11,10	1683,43
2B	11,11	1684,94
3A	11,12	1686,46
3B	11,13	1687,98
4A	11,28	1710,72
4B	11,33	1718,42
5A	12,13	1839,76
5B	13,19	2000,53
6A	13,67	2073,33
6B	14,72	2232,58
7A	15,32	2323,58
7B	15,96	2420,65
8	18,22	2763,43
9	GRÉ À GRÉ	

FO, CFDT et CFTC vont signer cet accord applicable au 1^{er} septembre 2022.

CAT.	Proposition GREPP 2022	
	MONTANT ANNUEL 1 ^{ER} /10/2022	MONTANT MENSUEL 1 ^{ER} /10/2022
E4		
E5	21826	1678,95
E6	21885	1683,46
E7	21982	1690,94
E8	22052	696,27
E9	22162	1704,80
AM/T 1	22260	1712,29
AM/T 2	23444	1803,36
AM/T 3	25215	1939,60
AM/T 4	25931	1994,72
CL A	26483	2037,12
CL B	27744	2134,16
C2A	29820	2293,81
C2 B	31924	2455,73
C2C	32097	2469,00
C3A	35458	2727,53
C3 B / C3 C	39836	3064,32
C4	43706	3362,00

FO, CFDT et CGC ont signé cet accord applicable au 1^{er} octobre 2022.

L'IFEEC est certifié Qualiopi !

« Marque de certification qualité des prestataires de formation » !

Après une minutieuse préparation, l'IFEEC vient de se voir discerner la certification Qualiopi, laquelle apporte la garantie de la qualité des prestations proposées ainsi qu'une plus grande légitimité !

Pour rappel, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dans son article 6 une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent notamment bénéficier de fonds publics ou mutualisés.

A ce titre, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2022, les organismes de formation (au titre des actions de développement des compétences, des bilans de compétences, de la validation des acquis de l'expérience et des actions de formation en apprentissage) devaient donc obtenir la certification Qualiopi.

Précisons que celle-ci est délivrée par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base du référentiel national qualité.

Ainsi, grâce à elle, l'IFEEC va pouvoir poursuivre son développement avec une confiance renforcée, sans toutefois oublier que cette confiance, ce sont d'abord l'ensemble de nos militants qui la forgeront à travers leur mobilisation et l'intérêt qu'ils porteront à ce domaine essentiel qu'est la formation !



L'IFEEC : un « lieu » d'études au service du développement syndical, au sens le plus noble du terme, c'est-à-dire au service du progrès social et du combat qu'il requiert.

ARNAQUE Augmenter le pouvoir d'achat



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

Tous les moyens sont bons pour ne pas augmenter les salaires. Et, avec l'inflation, l'imagination n'a plus de limite. Des lois sont venues (entre autres) pour permettre à l'employeur, qui le veut, d'augmenter votre pouvoir d'achat sans augmenter vos salaires, ou a minima.

Depuis cet été, il semble que nos dirigeants aient changé de paradigme. Déjà depuis un certain nombre d'années, on ne nous parlait plus de salaires, mais de rémunération. Il s'agissait, en plus du salaire mensuel « fixe », de rajouter la rémunération variable, l'intéressement, la participation... et pourquoi pas les avantages du CE, devenu depuis CSE (titres-restaurants, mutuelle, etc.).

Un grand tour de passe-passe

Il s'agissait ainsi de prouver à ceux qui revendiquaient (déjà !) des augmenta-

tions de salaires, que globalement l'herbe n'était pas plus verte ailleurs !

Mais un nouvel élément est venu chambouler ce bel échafaudage : l'inflation. Et quelle inflation, car on parle de +7%, voire 7,5% d'ici la fin de l'année. Certes, on pourrait augmenter les salaires pour compenser, c'est d'ailleurs ce que revendique FO. Mais NON, car une fois augmenté, on ne peut plus revenir en arrière ! Et si l'inflation baissait après ? Alors, on a trouvé, il s'agit du pouvoir d'achat. Il faut augmenter le pouvoir d'achat pour éviter une trop grande précarité et d'éventuels nouveaux « gilets jaunes » incontrôlables – sans augmenter trop les salaires.

La loi du 16 août 2022 intitulée « loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » ainsi que la loi de finance rectificative sont venues pour cela, entre autres. Elles permettent à l'employeur - qui le veut - d'augmenter votre pouvoir d'achat sans augmenter vos salaires, ou a minima. Et en plus, ironie du sort - ou malice (?) - pour certaines mesures, c'est vous qui vous payez votre augmentation de pouvoir d'achat.

Sont possibles entre autres :

- la libération anticipée de votre épargne salariale à hauteur de 10 000 € avant le 21 décembre 2022 ;
- le rachat de jours RTT, sans cotisation ni impôt ;
- la Prime Exceptionnelle de Pouvoir

d'Achat (prime PEPA) qui devient Prime de Partage de Valeur (PPV) et peut aller jusqu'à 6 000 € pour les entreprises où existe un accord d'intéressement ; mais elle est toujours défiscalisée et non cotisée.

Comme on le voit au niveau des deux premières mesures, il s'agit de mesures « auto financées » par le salarié, qui soit libère son épargne salariale (s'il avait au préalable eu les moyens d'épargner) et donc diminue cette même épargne, soit monétise ses jours de RTT, c'est-à-dire ne prend plus son temps de repos acquis en faisant plus de 35 heures. Cette dernière mesure permet accessoirement de contourner les effets jugés « pervers » par nos employeurs de la loi sur les 35 heures. Ils voulaient sa suppression, on en atténue déjà fortement les effets : les salariés continueront à travailler plus de 35 heures, mais avec moins de jours de RTT à prendre (ce que souhaitaient nos employeurs) ... et en plus sans cotisations sociales ! BINGO ! ■

Pour FO, nous nous opposons à cette monétisation des jours de RTT. Soit on travaille 35 heures, sans RTT ; soit on travaille plus de 35 heures, mais avec un nombre de jours de RTT correspondant... Pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés, une seule solution : augmenter les salaires, à hauteur de l'inflation. C.Q.F.D. !

sans augmenter les salaires



MSA / Anita Passannante

Une première étape a été franchie, la mobilisation va payer

A la MSA, les salariés sont sous-payés ; du premier niveau « technicien » au « gestionnaire » niveau 3, les rémunérations sont en deçà du SMIC, obligeant au versement de différentiels pour compenser.

Grève reconductible

Les embauches ne sont plus possibles compte tenu des niveaux de salaires proposés et les salariés en place quittent l'institution pour trouver des salaires – et des conditions de travail – décents.

Alors que les agents de la Fonction Publique ont été augmentés de 3,5 % au 1^{er} juillet, au niveau du Régime général de la Sécurité sociale le gouvernement impose un cadrage ferme et définitif : + 3,5 % au 1^{er} octobre, à prendre ou à laisser ; soit trois mois plus tard que la Fonction publique, quand l'inflation dépasse désormais les 6,5 % au mois de septembre et que les prix des carburants, des services et des produits de la vie courante

flambent. On est bien loin du compte ! A la MSA, les dernières augmentations de la valeur du point remontent à 2017, avec + 0,4 % autant dire « rien », quand la Fonction Publique avait, elle, obtenu 0,8 %. Il n'est pas admissible qu'une fois encore nos dirigeants oublient les salariés de la MSA. C'est pourquoi une grève reconductible à compter du 29 septembre jusqu'au jour de la négociation sur les salaires fixée au 12 octobre 2022 a été organisée au sein des organismes MSA par la FEC FO. Dès le premier jour du mouvement de grève, la FNEMSA a annoncé des mesures et le contenu des négociations avec les tutelles :

- augmentation de la valeur du point de 3,5 % avec effet au 1^{er} octobre.
- mesures bas salaires dont les modalités restent à négocier.
- prime d'intéressement complémentaire de 200 €.

En revanche, l'accord signé début juillet, que certains prétendaient acquis et que

Dernière minute

FO a signé, le 13 octobre, la revalorisation de la valeur du point en MSA de 3,5 % au 1^{er} octobre.

Merci!

- FO tient à remercier l'ensemble du personnel MSA qui s'est mobilisé du 29 septembre au 12 octobre, suite à son appel sur la seule revalorisation des salaires.
- Grâce à cette mobilisation massive, les tutelles ont cédé, et une première étape vient d'être franchie avec succès.
- L'ensemble du personnel ne doit pas relâcher sa pression, et rester prêt à l'action.
- La négociation continue, et FO ne lâchera pas sur la revalorisation des bas salaires et la révision de la grille des classifications pour rendre à la MSA son attractivité.

d'autres dénigraient alors qu'il prévoyait une réévaluation de la classification avec un minimum de 5 points pour tous ne sera pas agréé par nos tutelles.

Pour FO, ces mesures, même si elles vont apporter une revalorisation pérenne de la valeur du point et un complément ponctuel de rémunération, sont une demi-satisfaction. Les mesures bas >>>

➤➤➤ salaire, quelles qu'en soient les modalités à venir, ne sont qu'un palliatif qui va encore contribuer à l'écrasement de la grille des classifications. Elles n'apportent rien de pérenne. Un calendrier de négociation a été déterminé avec la FNEMSA. Des avancées ont été faites en matière d'augmentation

de la valeur du point. Seule une partie du chemin a été faite, mais notre détermination et notre engagement ont été payants. FO a été la seule organisation syndicale au sein de la MSA à appeler à un mouvement spécifique dans la durée uniquement sur les salaires ■

L'engagement des équipes FO a payé et les salariés de la MSA ont été entendus. Au premier jour de la mobilisation, la direction a ouvert les négociations sur une revalorisation de la valeur du point.

Crédit Agricole / Dominique Manissier

Pression commerciale et flexibilité...

Négociations nationales

Le 27 septembre s'est tenue la première CPPNI de rentrée. Le sujet majeur concernait l'ouverture de la renégociation de l'annexe 1 de la Convention collective, portant sur les classifications et rémunérations. Sans rentrer dans le détail de l'annexe, la FNCA a surtout écouté et posé ses grands principes. Pour elle, il s'agit de rendre le système plus simple, plus lisible, mais sur-

tout..., de flexibiliser le dispositif. Il faut « adapter sans bouleverser » ! Vous l'aurez compris sans mal, il s'agit pour la FNCA de simplifier ce qui pose problème aux caisses, tout en rendant le dispositif plus flexible. Chacun doit pouvoir s'accommoder du cadre imposé. Un autre sujet d'actualité concernant cette annexe I est celui du sort de la classe 1 des Agents d'Application qui se réduit comme peau de chagrin (8,4 % en

2019, 7,5 % en 2020 et 5,7 % à fin 2021). Le SNECA-CGC a même demandé sa suppression pure et simple, solution radicale pour être représentatif sur l'ensemble des collèges. La FNCA s'y est opposée, comme la CFDT. SUDCAM, quant à lui, a fait une pirouette expliquant que le plus important concerne les salaires des personnes concernées et les responsabilités liées... Suite au prochain numéro ■

Les interrogations liées au PMT Ambitions 2025

Sans rentrer plus dans le détail, ce PMT nous amène à un certain nombre d'interrogations et de remarques. On s'oriente vers un changement profond dans nos organisations et nos modes de fonctionnement avec de fortes évolutions possibles sur l'emploi et sur les conditions de travail au quotidien.

Fortes évolution sur l'emploi

A cela s'ajoutent des objectifs ambitieux : 5 milliards de résultat net en 2025 et + 1 million de clients particuliers en France et Italie (+ 600 000 pour les caisses régionales et + 160 000 pour LCL). Nous pouvons être inquiets sur le devenir des conditions de travail et de rémunération au Crédit Agricole, car « pendant c'temps-là » comme je l'écrivais le mois dernier, il nous a été expliqué lors de la première partie de la CPC (Commission Plénière de Concertation)

PMT Ambitions 2025

Les 3 piliers du PMT :

- Projet client ou « excellence relationnelle.
- Projet humain.
- Projet sociétal.

Les 3 leviers du PMT

- Objectifs financiers : + 2 milliards d'€ de PNB pour CASA et +1,3 milliards de revenus des synergies Groupe CASA.
- Transformation technologique avec une enveloppe de 15 milliards sur 4 ans.
- Conquête renforcée : +1 million de clients particuliers sur France et Italie et renforcement de la position de leader en France sur le marché des entreprises.

Détaillons un peu les 3 piliers :

- Projet client : être la banque préférée des particuliers, des entrepreneurs et des entreprises, objectif « zéro défaut ».
- Projet humain : « la responsabilité en proximité des collaborateurs », 90 % des prises de décisions doivent se faire en local, ce qui va générer une augmentation de la pression reposant sur le « responsable de la relation de proximité ». Cela implique de nouvelles méthodes et un nouveau modèle managérial.
- Projet sociétal : implication du groupe auprès de tous et finance verte.

du 13 septembre que le bilan de la négociation salariale pour 2022 s'élevait à 6,08 % avec une inflation à 5,5 % sur la

même période... Si on les écoute, on aurait eu un « trop perçu » - ou perçu en avance - de 0,68 % ! ■

Groupama / Frédéric Le Griel

27 septembre 2022, une journée historique de grève dans le Groupe Groupama

Ce mouvement social, unique par son ampleur, est un souffle puissant pour faire aboutir les légitimes revendications salariales des salariés Groupama.



Groupama Cahors



Groupama Toulouse



Groupama Centre-Atlantique



Groupama Perpignan



Groupama Bois-Guillaume

Après dix ans sans augmentation collective de salaires, à l'appel de FO et de l'intersyndicale nationale constituée, des milliers de salariés, employés et cadres du groupe Groupama se sont levés et mis en grève partout en France, en métropole comme en Outre-Mer.

Cette action de grève est une réussite.

Cette réussite, les syndiqués, militants

et sympathisants FO Groupama n'y sont pas pour rien. Partout, ils se sont investis et mobilisés avec force et détermination pour faire de cette journée une action qui marquera l'histoire sociale de notre entreprise.

Ce mouvement social, unique par son ampleur, est un souffle puissant pour faire aboutir les légitimes revendications salariales des salariés Groupama. FO l'aura construit avec une revendication unique et claire : « la hausse générale

des salaires a minima sur l'inflation ! ».

FO est là et sera toujours là pour les salariés Groupama ! Nous ne lâcherons rien ! Hausse générale des salaires a minima sur l'inflation pour les salariés Groupama ■

Dès le 18 octobre nous porterons cette demande, face à la direction de la partie mutualiste, lors de l'ouverture des négociations salariales nationales.

Les élections professionnelles & le renouvellement du CSE

Quatre ans après la réforme des ordonnances Macron, le mandat des CSE arrive à expiration et des élections professionnelles seront à organiser pour le renouvellement de l'instance. L'occasion de faire le point sur ce qui peut être négocié par les partenaires sociaux afin d'aménager notamment le cadre des élections professionnelles. Certaines règles nécessiteront la conclusion d'un accord d'entreprise tandis que d'autres seront l'objet de la négociation du PAP.

Dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise

En amont de la tenue des élections, plusieurs règles encadrant ces élections pourront être aménagées par la conclusion d'un accord d'entreprise dont les modalités différeront suivant les sujets. Certaines de ces règles pourront être instaurées en l'absence d'un accord par décision unilatérale de l'employeur.

- La durée du mandat du CSE peut être réduite à une durée comprise entre 2 et 4 ans par accord de branche, de groupe ou d'entreprise ;
- L'organisation d'élections de CSE d'établissements implique de conclure un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, un accord avec le CSE afin de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. A défaut d'accord, ce sera à l'employeur de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ;
- L'accord définissant ces établissements distincts peut également prévoir la mise en place de représentants de proximité sous réserve qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise majoritaire (pas de possibilité de conclure un accord avec le CSE) ;
- La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux nécessite quant à elle la conclusion d'un accord unanime avec l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- Le recours au vote électronique est possible sur la base d'un accord d'entreprise ou de groupe. A défaut, l'employeur peut décider d'y recourir par décision unilatérale. Dans cette hypothèse et s'il existe des délégués syndicaux dans l'entreprise, ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique (Cass. Soc., 13 janvier 2021, 19-23.533) ;
- L'élection d'un conseil d'entreprise en lieu et place du CSE passe par la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire sans possibilité d'approbation par référendum ou, à défaut de DS, d'un accord de branche étendu. Le conseil d'entreprise aura l'ensemble des attributions du CSE auxquelles s'ajoute la compétence de négociation des délégués syndicaux.

En outre, alors que le passage au CSE s'est accompagné d'une réduction des moyens des représentants du personnel et a fait émerger différentes problématiques (effacement de la représentation de proximité, difficulté à traiter les réclamations individuelles et collectives ainsi que les sujets SSCT etc.), la négociation d'un accord d'entreprise sur le CSE pourra aussi être l'occasion d'adapter les règles relatives au fonctionnement et aux attributions du CSE aux spécificités du dialogue social de l'entreprise et d'améliorer les moyens des élus. A titre d'exemple : présence des suppléants aux réunions, commissions, nombre de réunions, budget et formation des élus, expertises, BDESE, moyens de communication du CSE, etc.

Dans le cadre de la négociation du PAP

Lors du renouvellement du CSE, l'employeur procède à l'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) 2 mois avant la date d'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice et au moins 15 jours avant la date du 1er tour envisagé. La négociation du PAP vise à rechercher un accord entre employeur et syndicats afin d'organiser les élections du CSE. Il s'agit de prévoir notamment :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés (C. trav. art. L. 2314-13). Le PAP devant mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.
 - Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et qu'un accord n'a pu être obtenu, c'est à l'autorité administrative de décider de cette répartition entre les collèges électoraux ;
 - Lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (c. trav. art. L. 2314-14) ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales : la date, l'heure et le lieu du scrutin, les bureaux de vote, l'organisation du vote par correspondance, le matériel de vote, etc. (c. trav. art. L. 2314-13 et L. 2314-28).

Dans le cadre de cette négociation, le PAP peut déroger aux dispositions légales, notamment par :

- la modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (c. trav. art. L. 2314-7) ;
- la suppression, dans les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, de la limitation à 3 mandats successifs d'élu au CSE (c. trav. art. L. 2314-33).

Santé, Sécurité,
Conditions de Travail

Expertise
Comptable

Assistance
Juridique

Formation

GRUPE
LEGRAND

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



AIDES GOUVERNEMENTALES AU PATRONAT

Réduction Fillon. Une hérésie !

Aussi dénommées « réduction générale des cotisations patronales » ou « zéro cotisations URSSAF », les aides du dispositif « réduction Fillon » sont toujours d'actualité. Mais le patronat se garde bien d'en faire état et garde toujours la main tendue.



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

L'objet du dispositif « réduction Fillon » : permettre à l'employeur d'alléger le montant des cotisations patronales sur les salaires qui ne dépassent pas 2 686,32 € brut par mois (au prorata pour un temps partiel). La réduction concerne aussi les contrats d'alternance. La réduction générale est dégressive plus le salaire se rapproche du seuil.

Une aubaine pour le patronat

Que tous ceux qui sont concernés lèvent la main... Dès lors, comment s'étonner que la majorité - pour ne pas dire l'intégralité - des enseignes du commerce non alimentaire n'augmentent pas les salaires ? Ils n'y ont aucun intérêt !

Ce dispositif avait pour objectif, soi-disant, d'aider à la création d'emplois. Dans le commerce, nous avons l'exemple d'une grande société de l'ameublement qui était exonérée d'environ de 7 millions d'euros de cotisations sur les bas salaires lorsqu'elle employait un peu plus de 9 000 salariés et qui aujourd'hui bénéficie de plus de 10 millions d'euros avec seulement 6 000 salariés. Autrement dit, comme d'autres aides aux entreprises censées créer des emplois, ce dispositif n'a contribué qu'à enrichir les entreprises, sans créer d'emplois et en les incitant à ne pas augmenter les salaires. Un dispositif antisocial par excellence et un coup de poignard permanent à notre système de protection sociale : une double peine pour les salariés. A contra-



Exonération pour une grande société de l'ameublement

Hier
7 millions €
pour 9 000 salariés.

Aujourd'hui
10 millions €
pour 6 000 salariés.

rio, le patronat se porte bien et ne voit pas où est le problème. Facile quand on a les poches pleines.

Suppression de cette hérésie

Comme dit l'expression « dans le cochon tout est bon » et quand le président de la République parlait du ruissellement, nous comprenons aujourd'hui que tout ce qui ruissellera pour les travailleurs, c'est la précarité !

La Section Fédérale Commerce & VRP revendique la suppression de ce dispositif qui est une hérésie pour l'emploi, les salaires et contribue à creuser les déficits

sociaux au seul bénéfice du patronat en s'attaquant :

- aux cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse),
- aux cotisations d'allocations familiales, d'accidents du travail et maladies professionnelles,
- à la contribution du fonds national d'aide au logement et à celle de solidarité pour l'autonomie,
- aux cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires et aux contributions patronales d'assurance chômage ■

Élections à venir!

L'année 2023 sera l'année de nombreuses élections CSE. Certains camarades ont déjà eu des élections en 2021 et 2022. Nous vous demandons de nous faites parvenir votre PAP¹ et vos listes électorales le plus en amont possible².

1. PAP : Protocole d'accord préélectoral
2. Il est toujours préférable de s'y prendre en avance, quitte à apporter quelques correctifs de dernière minute.

Retraite, quels droits aujourd'hui

SALARIÉS DU PRIVÉ



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

1/ Taux plein et âge légal

Il faut considérer plusieurs notions pour définir ses droits à la retraite :

- l'âge du taux plein : il permet de bénéficier de la retraite, même si la durée d'assurance n'est pas atteinte. Il passe de 65 ans à 67 ans entre 2016 et 2022,
- l'âge légal appelé également âge d'ouverture des droits : il permet de bénéficier de la retraite sans abattement sous condition de durée d'assurance. Il est fixé à 62 ans. A partir de cet âge, certains assurés peuvent bénéficier de leur retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance :
- les personnes déclarées inaptes au travail, et les bénéficiaires d'une pension d'invalidité,
- les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

2/ Conditions d'obtention du taux plein

Pour partir à taux plein dès l'âge légal, il est nécessaire de réunir un nombre de trimestres qui varie selon l'année de naissance.

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE LÉGAL	TRIMESTRES REQUIS
1953	61 ANS 2 MOIS	165
1954	61 ANS 7 MOIS	165
1955 À 1957	62 ANS	166
1958 À 1960	62 ANS	167
1961 À 1963	62 ANS	168
1964 À 1966	62 ANS	169
1967 À 1969	62 ANS	170
1970 À 1972	62 ANS	171
À PARTIR DE 1973	62 ANS	172

3/ Retraite par anticipation

Il est possible de prendre sa retraite par anticipation quelle que soit la durée d'assurance totalisée :

- Le régime général de la Sécurité sociale : à partir de 60/62 ans.

Conséquence : une décote est appliquée sur le taux pour chaque trimestre manquant. Cette décote est fixée, selon l'année de naissance, et varie de 1,25 à 0,625 par trimestre manquant.

- Le régime Agirc-Arrco : à partir de 55/57 ans.

Conséquence : un coefficient de minora-

tion est appliqué sur le montant de l'allocation. Il varie en fonction de l'âge.

- Entre 60/62 ans et 65/67 ans, conséquence : un coefficient de minoration est appliqué sur le montant de l'allocation. Il varie en fonction de l'âge ou du nombre de trimestres manquants, le plus favorable étant retenu.

Le gouvernement brandit à nouveau sa énième réforme des retraites sous une autre forme : après le régime unifié par points, il ne s'agirait que d'une réforme paramétrique dont l'objectif est de reculer encore une fois l'âge légal de départ à la retraite tout en augmentant le nombre de trimestres

requis pour un taux plein. Ce qui signifie aussi que les dispositifs dérogatoires indiqués ci-dessus seront également revus à la baisse, question d'égalité pour tous dans la perte des droits !

Même le Conseil d'Orientation des Retraites indique dans son dernier rapport : « les résultats de ce rapport ne

valident pas le bien-fondé des discours qui mettent en avant l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite ». Nos régimes de retraite ne sont aucunement en danger (les réserves de l'AGIRC-ARRCO ont augmenté depuis 2020 pour représenter aujourd'hui 68 milliards d'euros) ■

'hui?

A force de revenir depuis des années sur les droits à la retraite, que ce soit en matière de durée de cotisation, d'âge de départ ou du montant de la retraite, les salariés s'y perdent et ne savent plus où ils en sont. Ce qu'ils savent en revanche, c'est que leur système de retraite est toujours plus remis en cause.

4/ Carrières longues

Le dispositif de retraite anticipé pour carrière longue

La retraite anticipée pour carrière longue donne la possibilité de bénéficier d'une retraite à taux plein, avant l'âge légal de départ à la retraite, à condition de justifier :

- d'une durée minimale d'assurance en début de carrière,
- et d'une durée minimale d'assurance cotisée, tous régimes de base confondus, sur l'ensemble de la carrière.

Ce dispositif concerne les assurés salariés et non-salariés relevant de tous les régimes obligatoires de retraite de base

français, à l'exception du régime spécial de la SNCF et du régime de retraite des marins (ENIM).

Conditions de début de carrière

Sont considérés avoir commencé leur activité avant 16 ou 20 ans, les assurés qui totalisent, au 31 décembre de l'année de leur 16^{ème} ou 20^{ème} anniversaire, au moins :

- 5 trimestres d'assurance,
- ou 4 trimestres d'assurance pour ceux nés au 4^{ème} trimestre d'une année,
- ou 4 trimestres d'assurance pour ceux qui ont débuté leur activité comme non-salariés agricoles.

Les périodes retenues pour la durée d'assurance de début d'activité sont les

périodes validées (cotisées et assimilées) effectuées en France ou à l'étranger (indiquées sur le formulaire de liaison entre le régime français et les régimes obligatoires des pays étrangers), tous régimes confondus, à l'exception des périodes équivalentes, et dans la limite de 4 trimestres par année civile.

Les trimestres résultant des versements pour la retraite (VPLR) et des rachats des cotisations sont pris en compte dans les mêmes conditions que ceux retenus pour la durée d'assurance cotisée.

5/ Conditions de durée d'assurance cotisée

La durée totale d'assurance cotisée exigée varie en fonction de :

- l'année de naissance de l'assuré,
- l'âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagé,
- l'âge de début d'activité professionnelle (avant l'âge de 16 ou 20 ans).

Sont retenus dans la durée d'assurance cotisée :

Les trimestres cotisés, y compris pour certaines périodes de cotisations payées par l'Etat pour le compte de l'assuré (stagiaire de la formation professionnelle, apprenti), certains trimestres « réputés cotisés », certains trimestres résultant des rachats de cotisations ou des demandes de versement pour la retraite.

Les trimestres « réputés cotisés » retenus sont :

- le service national dans la limite de 4 trimestres,

- les périodes de maladie ou accident du travail indemnisées des salariés du secteur privé dans la limite de 4 trimestres,
- les périodes d'invalidité dans la limite de 2 trimestres,
- les trimestres liés à la maternité sans limitation,
- les périodes de chômage indemnisées dans la limite de 4 trimestres,
- les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués au titre du compte professionnel de prévention.

Les trimestres résultant des rachats de cotisations retenus sont :

- les trimestres des rachats demandés avant 2011,
- pour les rachats demandés depuis 2011 : les trimestres des rachats des personnes assistant un invalide et des bénéficiaires de l'indemnité de soins aux tuberculeux,
- les trimestres des rachats « affiliation tardive », « activité hors de France », « travail pénal »,

- « rapatriés » si le rachat est effectué avec option « taux et durée d'assurance ».

Attention :

- Le nombre de trimestres ayant donné lieu à des cotisations, ou considérés comme cotisés, ne peut pas dépasser 4 par an, tous régimes confondus.
- Les périodes d'affiliation à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les périodes de volontariat associatif ne sont pas retenues pour la durée d'assurance cotisée.

Ne touchez pas à nos retraites, maintien des 42 régimes !





Dispositifs dérogatoires

Retraite pour inaptitude au travail :

Elle permet aux assurés concernés d'obtenir une retraite au taux plein de 50 % dès l'âge légal de départ à la retraite quel que soit leur nombre de trimestres. L'inaptitude au travail doit être reconnue par le médecin-conseil de la caisse de retraite qui attribue la retraite (sur dossier médical). Certaines personnes sont inaptes au travail dès l'âge légal de départ à la retraite et ne sont pas soumises au contrôle médical, notamment :

- les personnes reconnues invalides avant l'âge légal de départ à la retraite,
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- les titulaires de la carte d'invalidité reconnaissant au moins 80 % d'incapacité permanente.

Retraite anticipée pour pénibilité du travail :

Pour bénéficier à partir de 60 ans d'un départ à la retraite anticipée au titre d'une incapacité permanente d'origine professionnelle liée à la pénibilité du travail.

Retraite anticipée pour handicap :

Les assurés atteints d'une incapacité permanente et les assurés ayant le statut de travailleur handicapé peuvent partir à la retraite dès 55 ans, s'ils :

- justifient d'une certaine durée d'assurance validée ;
- ont cotisé pour une certaine durée d'assurance ;
- sont atteints d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'un handicap de niveau comparable pendant la durée d'assurance totale et la durée d'assurance cotisée exigées.

Ce dispositif permet aux assurés de partir avant 60 ans selon leur année de naissance.

Leur projet : un recul des droits à tous les étages.

CONTRÔLE TECHNIQUE DES 2 ROUES

Une mise en œuvre contrariée

Une mise en place du contrôle technique des deux-roues motorisés¹ de plus de 125 cm³ devait intervenir initialement au mois d'octobre prochain puis au 1^{er} janvier 2023. Mais la mesure a été supprimée par décret du 26 juillet.

La question du contrôle technique tient de la série avec épisodes à rebondissements. Imposé par la Commission européenne au 1^{er} janvier 2022 au plus tard (directive 2014/45 du Parlement européen et du Conseil du 3 avril 2014 de l'Union européenne), la France avait alors choisi de ne pas respecter la prescription et de mettre en place des « mesures alternatives » permettant d'atteindre les objectifs de sécurité, environnementaux et de réduction des nuisances.

Toutefois, saisi par des associations, le Conseil d'État a jugé illégaux les deux décrets pris en août 2021 en ce sens, le premier décalant à janvier 2023 l'entrée en vigueur du contrôle technique, le second suspendant finalement la mesure : un imbroglio juridique qui aura donc une suite à venir pour régler le fond du problème.

Le contrôle technique est-il la solution ?

Si la réduction de la surmortalité des conducteurs de 2 roues² comparée aux conducteurs automobiles nécessite des expérimentations et l'adoption de mesures visant les premiers, le recours au contrôle technique ne constitue pas la mesure adéquate car les défaillances techniques des motos seraient responsables de seulement 0,4 % des accidents des 2 roues selon les associations et fédérations de motards. L'essentiel des accidents tiendrait plus à des aspects comportementaux, aux infrastructures et à la formation des usagers de la route en général.

Pourtant, les pays européens qui ont déjà mis en place ce contrôle technique pour les motos, ont vu baisser leur accidentologie ; plusieurs autres, comme le Danemark, les Pays-Bas, la Finlande ou

l'Irlande ont adopté des mesures alternatives pour réduire le nombre d'accidents mortels. Ces mesures seraient avalisées par l'Union européenne et permettraient de passer outre le contrôle technique, à condition de prouver leur efficacité chiffrée dans l'amélioration de la sécurité routière.

Un paquet de mesures

Pour l'heure, le ministère des Transports a indiqué au mois de juillet que « La France a présenté en ce sens à la Commission européenne un ensemble de mesures » qui concernent « la sécurité routière [...] et la lutte contre la pollution sonore et de l'air ». Le ministère cite sans plus de précisions la réforme du permis de conduire, l'obligation du port d'équipements de sécurité, des campagnes de sensibilisation, l'amélioration des infrastructures, le renforcement des normes d'homologation et des actions de sensibilisation ■

Tanguy du Conélic



Pour l'AFOC, la réduction de l'accidentologie des motards n'est pas incompatible avec la recherche d'une réduction de la pollution atmosphérique et sonore liée aux cas de débridage des moteurs et bidouillage des motos et implique des solutions à venir qui prennent en compte l'ensemble des aspects liés à la circulation des 2 roues.

1. Les véhicules trois-roues motorisés ainsi que les quadricycles à moteur étaient également concernés.

2. Selon les chiffres de la Sécurité Routière, cités par le Conseil d'État, en France, un usager de deux-roues motorisés a 22 fois plus de risques d'être victime d'un accident mortel qu'un usager de véhicule léger.

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 Rambault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Gérard Verger
Analyste juridique



Épargne salariale

Déblocage exceptionnel, les précisions du ministère du Travail.

La «loi Pouvoir d'achat» du 16 août dernier a ouvert une possibilité de déblocage anticipé exceptionnel des droits issus de l'intéressement et de la participation, sur demande du bénéficiaire présentée d'ici

au 31 décembre 2022 (Loi 2022-1158 art. 5). Tous les régimes de participation ou d'intéressement sont concernés, peu importe les modalités de mise en place.

S'agissant du champ d'application de la mesure, le ministère du Travail indique que toutes les entreprises disposant d'un régime de participation sont concernées, que le régime ait été institué par voie d'accord d'entreprise, de groupe ou par adhésion à un accord de branche, ou qu'il ait été mis en place par intervention de l'inspecteur du travail (régime d'autorité) (QR n° 1). Les entreprises de moins de 50 salariés qui ont mis en place un régime de participation volontaire sont également concernées (QR n° 2). De même, toutes les entreprises disposant d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne d'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises) sont dans le champ d'application de la mesure (QR n° 1). **QR min. trav. du 13-9-2022**



Différence de traitement fondée sur le diplôme

Il résulte du principe d'égalité de traitement que la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de traitement entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions.

Les faits

Une salariée engagée le 25 août 1990 est licenciée le 17 novembre 2015. Elle saisit la justice afin de contester la rupture de son contrat de travail. Elle conteste sa classification, invoquant une atteinte au principe d'égalité de traitement, soutenant que la seule différence de diplômes ne permettait pas de fonder une différence de traitement entre des salariés exerçant les mêmes fonctions, sauf à ce que l'employeur puisse prouver que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

La Cour d'appel rejette la demande de la salariée notamment parce que la salariée ne produisait aucune pièce à l'appui du fait qu'elle invoque pour établir l'inégalité de traitement.

La salariée obtient satisfaction devant la Cour de cassation.

Dans son arrêt du 14 septembre 2022, la Haute cour rappelle qu'en vertu du principe d'égalité de traitement, «la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de traitement entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré

par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée».

La Cour de cassation, souligne que «l'employeur ne justifiait pas du diplôme de la salariée à laquelle elle se comparait» et que, «d'autre part, la Cour d'appel ne constatait pas que ce diplôme attestait de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée».

Cass. soc., 14 septembre 2022 n° 21-12.175

La BDESE à l'heure de l'environnement

Des indicateurs environnementaux font modestement leur entrée dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales.

La loi du 22 août 2021 dite «loi Climat» a doté le comité social et économique (CSE) d'une compétence générale en matière environnementale dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Le CSE est ainsi désor-

mais habilité à demander à l'employeur de « rendre des comptes » sur les conséquences



LA QUESTION DU MOIS



Un élu en arrêt pour accident du travail doit-il être convoqué à une réunion du CSE ? OUI. Le mandat d'un élu n'est pas suspendu en cas d'arrêt de travail. Dès lors, il doit être convoqué aux réunions de l'instance.

L'absence pour maladie, maladie professionnelle ou accident du travail suspend le contrat de travail mais le mandat et ses conséquences légales subsistent. Ainsi, un membre du Comité Social et Economique en arrêt de travail doit être convoqué aux réunions, même s'il est hospitalisé.

En revanche, tout élu peut librement décider de se présenter ou non aux réunions du CSE pour lesquelles il a reçu une convocation de la part de l'employeur. Son absence à cette réunion ne peut justifier en elle-même une sanction disciplinaire pour non-respect d'une consigne donnée par l'employeur.

environnementales de ses projets. Cela peut constituer un levier d'action utile à une transition écologique juste et adaptée, visant notamment à la réduction des inégalités sociales et environnementales et à la préservation de l'emploi.

L'information-consultation du CSE

Le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (c. trav., art. L. 2312-8). Concrètement, ces conséquences devront être prises en compte lors des consultations ponctuelles du comité (par exemple lors d'une réorganisation) et à l'occasion des trois consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale). Et la mission de l'expert-comptable du comité a été également étendue aux dites conséquences à l'occasion des expertises diligentes dans le cadre de ces trois consultations.

Conventions collectives



Le délai de deux mois pour demander la nullité d'un accord de branche court à compter de la publication au BOCC (Bulletin Officiel des Conventions Collectives).

La Cour de cassation indique que le délai de deux mois pour intenter une action nullité d'un accord collectif court à compter de la publication de l'accord dans le Bulletin Officiel des Conventions Collectives. Une interprétation conforme à la position de l'administration du travail et permettant d'assurer une plus grande sécurité juridique.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a fixé un délai de deux mois pour demander la nullité d'un accord collectif. L'ordonnance prévoit que ce délai est décompté différemment selon la situation :

- deux mois à compter de la notification de l'accord d'en-

treprise aux organisations représentatives pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

- ou deux mois à compter de la publication de l'accord dans la base de données publiques dans les autres cas. Toutefois, le ministère du Travail, à la suite de la publication des ordonnances du 22 septembre 2017, a apporté des précisions sur le décompte de ce délai de deux mois. Ainsi, il convient de distinguer les accords de branche des autres. Si, en principe, le délai de deux mois court à compter de la

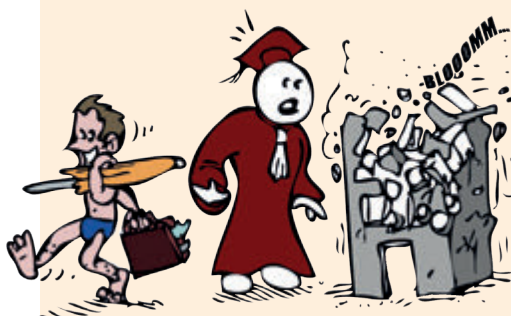
publication de l'accord sur le site legifrance.fr, il court dès publication de l'accord au BOCC pour les accords de branche.

La Cour de cassation approuve l'argumentation de la Cour d'appel. Selon elle, «le délai de forclusion pour agir en nullité d'un accord de branche court à compter de la date à laquelle l'accord de branche a été rendu public par sa publication au Bulletin officiel des conventions collectives qui, en conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique».

Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 20-23.500



LE COUP DE MAIN DU JURISTE



L'absence prolongée du salarié doit désorganiser l'entreprise, pas le seul service

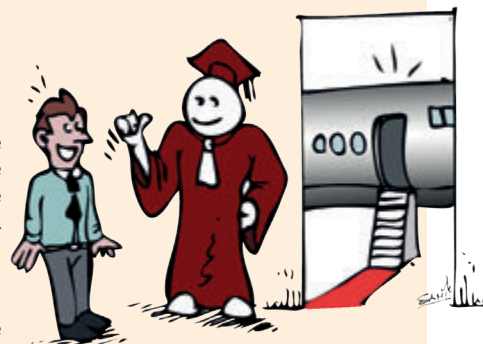
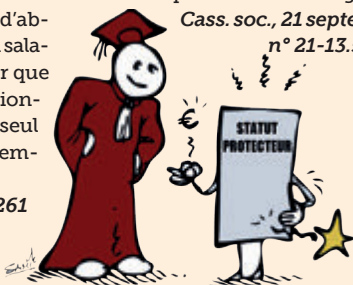
Dans un arrêt du 6 juillet 2022, la Cour de cassation confirme qu'en cas d'absences prolongées ou répétées d'un salarié, l'employeur ne peut le licencier que si les absences perturbent le fonctionnement de l'entreprise, et non du seul service, obligeant l'employeur à rem placer définitivement le salarié.

Cass. soc., 6 juillet 2022, n° 21-10.261

Indemnité pour violation du statut protecteur : des congés payés sont-ils dus ?

Lorsque le salarié protégé, dont le licenciement est nul en l'absence d'autorisation administrative de licenciement et qui a demandé sa réintégration, a fait valoir, ultérieurement, ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration dans l'entreprise, l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur ouvre droit au paiement, au titre des congés payés afférents, à une indemnité compensatrice de congés payés.

Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-13.552



L'employeur doit assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Cass. soc., 6 juillet 2022, n° 21-12.223

Favorisons l'activité physique et sportive en milieu professionnel

La réglementation incite désormais les entreprises à développer des activités physiques et sportives (APS) en milieu professionnel. Dans ce contexte, et pour accompagner les employeurs et salariés, le Groupe VYV a signé une convention de partenariat avec le ministère des Sports et la CPME.

Une qualité de vie renforcée

La qualité de vie et des conditions de travail est un enjeu majeur. Dans ce cadre, le 4^e plan santé au travail dans le secteur privé et le 1^{er} dans la fonction publique prévoient notamment que les services de prévention et de santé au travail auront pour rôle d'inciter à la pratique d'APS. De plus, la loi du 2 mars 2022, visant à démocratiser le sport en France, a ajouté la **prise en compte des enjeux sportifs et culturels, au même titre que les enjeux sociaux et environnementaux**, par le conseil d'administration ou le directoire d'une société lorsqu'il détermine les orientations de son activité.

Pour répondre à ce fort enjeu d'accompagnement des employeurs et salariés, ce **partenariat va permettre de promouvoir, de communiquer et de mettre en œuvre des actions tant au niveau national que territorial.**

Des bénéfices personnels et professionnels

Seulement 13 % des Français pratiquent une APS sur leur lieu de travail selon un baromètre de la Commission européenne sur le sport et l'activité physique, réalisé en 2018.

Pourtant, la pratique régulière d'une activité physique comporte de nombreux bénéfices aussi bien personnels que professionnels. Elle réduit le risque de tomber malade ainsi que les douleurs et troubles musculosquelettiques, elle permet une meilleure gestion du stress et diminue la sédentarité.

La pratique d'une activité sportive en milieu professionnel facilite la conciliation des temps de vie des salariés, favorise le bien-être au travail et **permet de recréer du lien et une dynamique au sein de l'entreprise.**



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



Des solutions pour encourager la pratique sportive en entreprise

Grâce à ses partenariats exclusifs, Harmonie Mutuelle - Groupe VYV propose de nombreux services :

- formation et échauffement à la prise de poste ;
- séances régulières en présentiel et en visioconférence ;
- programmes d'e-santé permettant des accompagnements personnalisés ;
- challenges sportifs connectés ;
- organisation de tournois intra et interentreprises.

Depuis mai 2021, pour favoriser la pratique sportive en milieu professionnel, les prestations d'APS financées par les entreprises sont exonérées de taxes, jusqu'à un plafond.

Cet avantage, et la diversité des services proposés à tarifs négociés, permettent aux employeurs d'investir dans des actions pour leurs salariés.

LE RÔLE DU CSE

Le CSE, et les organisations syndicales, peuvent être des relais pour favoriser la mise en œuvre d'une activité au sein de l'entreprise et garantir un suivi des actions et des initiatives.

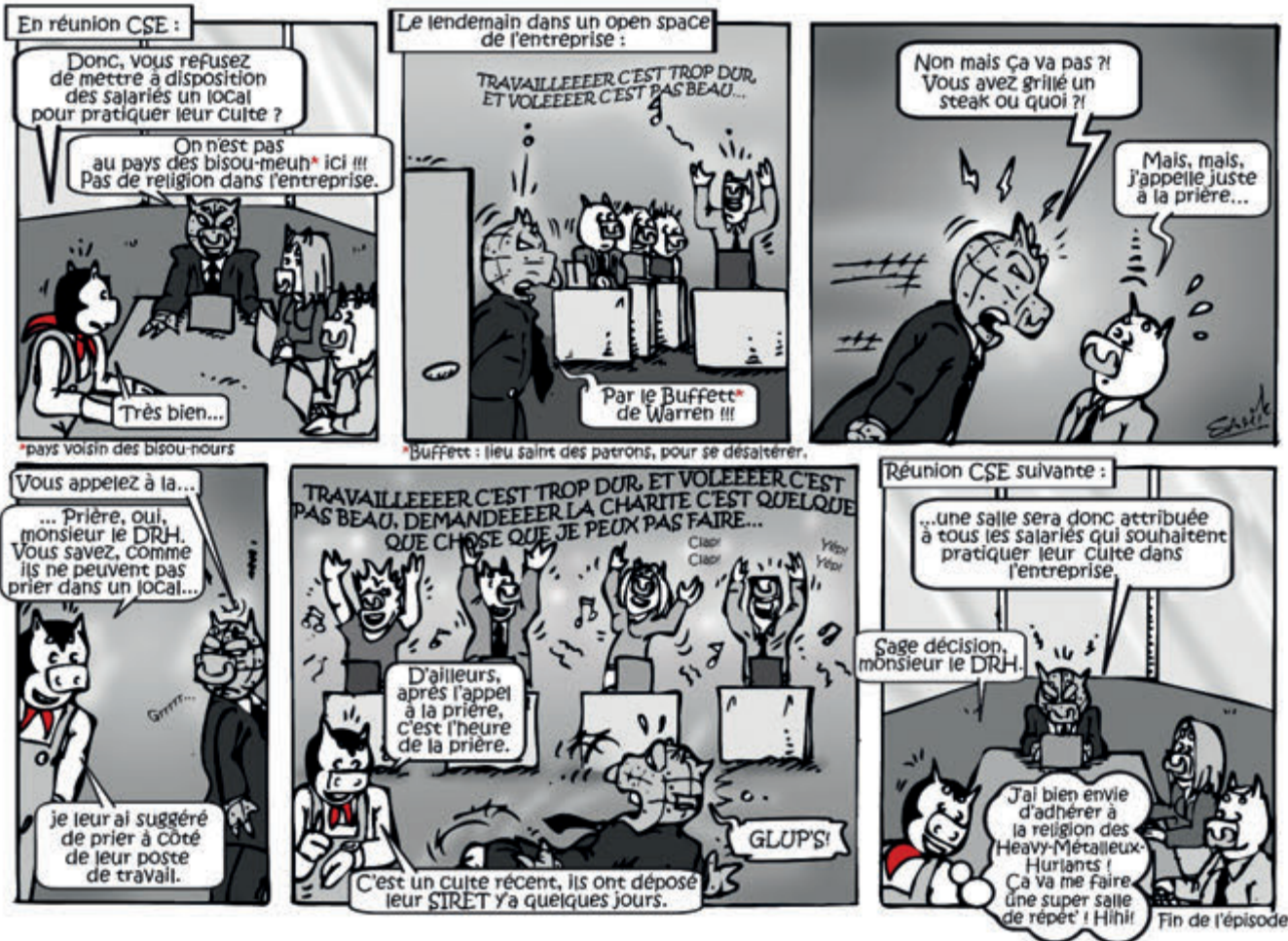
Le rôle du CSE varie selon la taille de l'entreprise :

- **Lorsqu'il existe un CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur doit le solliciter et l'organisation des APS relève d'une compétence commune entre l'employeur et le CSE.
- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE**, ce dernier est seul compétent pour mettre en place les APS au sein de l'entreprise.



GROUPE
vyv

.SYNDICULTE



Un col roulé pour sauver la planète !

Par Claudio Francone

Les journées raccourcissent, les températures baissent. J'observe, à travers les vitres de la fenêtre, des cordes d'eau s'abattre sur le bitume de la ville. Ça n'a pas l'air de vouloir s'arrêter. Le ciel sombre n'annonce rien de bon. « C'est la fin du monde ! », s'exclament certains. Eh bien non, ce n'est que la fin de l'été, même si, avec tout ce qu'on nous annonce, il y a de quoi craindre le pire. À peine sonné la fin de l'abondance qu'ils nous annoncent déjà le début de la sobriété. Hic, cette fois-ci... Hic, je ne m'y étais pas préparé !

Merde alors ! Des années durant, j'ai vécu dans l'ivresse des 21, parfois 22 degrés, sûrement trop soulé par cette ébriété énergétique pour me rendre compte à quel point c'était bon. Comme toutes les bonnes choses, on apprécie pleinement leur importance uniquement lorsque

nous en sommes privés. Pour tout vous dire, je n'ai jamais pensé avoir un problème avec ma consommation énergétique. À cette époque-là, je n'étais qu'un consommateur régulier parmi d'autres. Jamais trop d'excès, mais jamais de pause non plus. Puis Bruno Le Maire est apparu. En guise d'exemple, il a laissé tomber chemise et cravate pour enfiler un pull à col roulé, et d'un air solennel, il nous a montré la voie : pas plus de 19 degrés, et pas tout le temps s'il vous plaît. Ceci est le nouveau credo...

« Un col roulé pour sauver la planète ! » Mais bien sûr, quelle bonne idée. J'aurais pu y penser moi-même, si seulement l'inflation ne m'avait pas obligé à manger mon dernier pull hier soir au dîner ! Sans vouloir faire de mauvais jeux de mots, ils n'ont vraiment pas froid aux yeux ! Il y a même les patrons de TOTAL, ENGIE et EDF qui ont

demandé à leurs usagers de baisser leur consommation énergétique. C'est comme si le patron de MAC DO nous demandait de nous calmer sur les burgers. Nos dirigeants n'ont plus aucun scrupule, ils se moquent ouvertement de la gueule du monde. Mais qui a dit que nous devrions les écouter sans broncher ? Une fois de plus, on demande au petit peuple, déjà au régime, de faire tous les efforts tandis que les plus riches consomment sans vergogne.

Et si, pour une fois, nous changions de cible ? On pourrait demander, par exemple, à Jeff Bezos de faire un ou deux vols de SPACE X en moins, pour que tout le monde puisse se chauffer AU MOINS jusqu'à 19 degrés ?

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



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