

Décembre 2022

# Debout



N°160

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

# Retraites BANS ? FERME !

**FO** FAIT APPEL

# À LA MOBILISATION GÉNÉRALE

# Évaluez vos risques professionnels

Le programme Branchez-vous  
santé vous propose un outil  
de pré-diagnostic

Pour connaître le niveau de  
prévention de votre entreprise  
et mettre en place les actions  
de prévention adaptées.



# TOUS MOBILISÉS EN JANVIER POUR DÉFENDRE NOS RETRAITES !

*Le dossier de réforme des retraites avance et se précise. Conformément à ses annonces, le président de la République souhaite au plus vite sa mise en œuvre. Inutile et injuste, nous devons tous nous mobiliser face à ce projet dont personne ne veut.*



Sébastien BUSIRIS  
Secrétaire général

**D**epuis plusieurs mois, le président de la République souhaitait répondre aux souhaits de Bruxelles et du monde de la finance en imposant une réforme dont l'unique objectif est de faire des économies. Le Président et son gouvernement soufflent donc constamment le chaud mais surtout le froid au sujet d'une refonte des retraites qui serait urgente et nécessaire. Cela, bien sûr, en faisant totalement fi de l'opinion des Français et du prix à payer pour les travailleurs.

Une chose est certaine : malgré sa communication en mode « méthode Couet », le moins que l'on puisse dire est que personne n'a été convaincu ni par l'urgence, ni par l'utilité de cette réforme devenue, quelque part, simple fait du prince, notre Président s'arc-boutant sur sa mise en œuvre.

En résumé, cela reste une réforme dont... personne ne veut. En

effet, malgré le rouleau compresseur médiatique gouvernemental, plus de 70 % des Français, plus encore 80 % des actifs, sont toujours opposés à cette réforme.

## Personne n'en veut

Pire encore, lors des quelques semaines de pseudo-concertations organisées en novembre et décembre, le gouvernement n'a laissé espérer aucune marge de négociation. Il se contente de marteler « Partir plus tard » et « Cotiser plus longtemps ». Ce à quoi nous avons assisté est clairement une mascarade de concertation. En résumé : vous discutez et nous, gouvernement, notre projet est déjà prêt.

Les provocations du Président et de la Première ministre ont été nombreuses, allant jusqu'à faire des annonces à la presse sur un départ à 65 ans et un nombre de trimestres >>>

*Pourquoi garder les séniors plus longtemps au travail alors qu'il y a 7,4 millions de chômeurs en France et surtout tant de jeunes qui cherchent un emploi ?*

*Pourquoi combler un hypothétique déficit de 12 milliards alors que, dans le même temps, les exonérations de cotisations aux entreprises s'élèvent à plus de 150 milliards ?*

## PLUS DE 70 % DES FRANÇAIS, PLUS ENCORE 80 % DES ACTIFS, SONT TOUJOURS OPPOSÉS À CETTE RÉFORME.

►►► supplémentaire de cotisation, alors que les concertations étaient toujours en cours.

### Qu'y avait-il à « concerter » ?

Une fois de plus, le gouvernement concerte pour la forme mais sur le fond, ce sera « circulez y'a rien à voir ». Le timing annoncé par le gouvernement est non seulement très rapide mais il sera de surcroît très brutal :

- présentation du projet (dont on peut déjà imaginer les conclusions) mi-décembre (finalement repoussé au 10 janvier) ;
- passage en Conseil des ministres début janvier puis, dans la foulée, passage à l'Assemblée et au Sénat, pour une mise en œuvre en juillet 2023.

Il va donc falloir nous mobiliser car il est clair que pratiquement personne ne veut d'une retraite à 65 ans. En effet, aucun salarié ne sera épargné. Public comme privé, dès juillet 2023 pour ceux nés au 2<sup>ème</sup> semestre 1961, ce sera 4 mois en plus de travail par année. Progressivement, et par paliers de 4 mois en plus, tout le monde verra son âge de départ à la retraite porté de 62 à 65 ans. Ce sont 3 années de plus à travailler pour tous !

### Une réforme aussi injuste qu'inutile

Pourquoi s'acharner à vouloir nous faire travailler jusqu'à 65 ans, alors qu'à 60 ans, bon nombre de séniors ne sont plus employés mais au chômage (parfois depuis plusieurs années) ou en arrêt longue durée ou maladie ? Le taux d'emploi chez les plus de 60 ans est en France de 35,5 % (selon *Alternatives économiques*). Les séniors seront indemnisés par Pôle emploi au lieu de toucher leur pension retraite. Où est la logique économique ?

Pourquoi travailler jusqu'à 65 ans alors que l'espérance de vie en bonne santé recule ? L'espérance de vie en bonne santé (sans incapacité) à 65 ans s'établit en 2020 à 12,1 ans pour les femmes et 10,6 ans pour les hommes.

Pourquoi garder les séniors plus longtemps au travail alors qu'il y a 7,4 millions de chômeurs en France et surtout tant de jeunes qui cherchent un emploi ?

Pourquoi y a-t-il urgence à cotiser plus et travailler plus pour éviter un éventuel déficit (selon le gouvernement) de 12 milliards d'euros en 2027 pour un montant total de collecte de plus de 300 milliards d'euros (soit à peine 0,04 % de déficit). Pire encore, on nous demande de travailler plus pour combler un hypothétique déficit de 12 milliards, alors que, dans le

| Année de naissance | Age de départ à la retraite | A partir de... |
|--------------------|-----------------------------|----------------|
| 1961               | 62 ans et 4 mois            | juillet 2023   |
| 1962               | 62 ans et 8 mois            | 2024           |
| 1963               | 63 ans                      | 2025           |
| 1964               | 63 ans et 4 mois            | 2026           |
| 1965               | 63 ans et 8 mois            | 2027           |
| 1966               | 64 ans                      | 2028           |
| 1967               | 64 ans et 4 mois            | 2029           |
| 1968               | 64 ans et 8 mois            | 2030           |
| 1969               | 65 ans                      | 2031           |





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

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

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

**KLESIA**  
Assureur d'intérêt général

Rien ne justifie cette réforme quand d'autres solutions de financement de nos retraites existent : encore faut-il chercher du bon côté.

Notre modèle social est basé sur la solidarité, sur le partage des richesses grâce à la création de notre Sécu et de notre assurance chômage.

## NOUS COMPTONS SUR VOUS POUR ÊTRE DÈS JANVIER, MOBILISÉS AVEC NOUS.

►►► même temps, les exonérations de cotisations aux entreprises (sans aucune contrepartie) s'élèvent à plus de 150 milliards d'euros.

### Les inégalités explosent dans notre pays, il faut que ça change !

Des solutions de financement alternatives de nos retraites existent, encore faut-il chercher du bon côté. Mais c'est toujours aux mêmes que l'on demande de faire des efforts, et toujours les mêmes que l'on aide ou exonère. Le résultat est que si certains sont de plus en plus riches, d'autres voient l'ensemble de leurs acquis sociaux d'après-guerre remis en cause voire « liquidé ».

Si après-guerre, alors que notre pays était en partie détruit et notre économie exsangue, il a tout de même été possible de construire notre modèle social, comment expliquer qu'aujourd'hui, on doit sacrifier toute une génération ?

Notre modèle social est basé sur la solidarité, sur le partage des richesses grâce à la création de notre Sécu et de notre assurance chômage par la suite. Pourquoi, aujourd'hui, ne pourrait-on avoir la même volonté pour maintenir et améliorer notre système de retraite, notre assurance chômage,

notre système de santé ? Rien ne justifie cette réforme quand d'autres solutions d'amélioration et de pérennisation existent.

### Ne nous laissons pas faire

C'est un choix de société à trancher, et les Français l'ont déjà fait. Ils veulent, dans leur très grande majorité (plus de 70 %), le maintien et l'amélioration de notre système de retraite. Une majorité de cadres, dans un sondage récent, souhaitent même un départ en retraite à... 60 ans !

Pour que la voix des salariés se fasse entendre et que leur volonté soit respectée, il va donc falloir, ensemble, nous mobiliser dès janvier. C'est tous ensemble que nous pourrons nous opposer à ce projet de réforme des retraites qui nous impactera TOUS et sera synonyme de régression sociale.

Alors nous comptons sur VOUS pour être dès janvier avec NOUS, mobilisés, partout en France pour défendre NOS retraites !

*Nous vous adressons nos meilleurs vœux pour 2023, en particulier de réussite dans l'aboutissement de vos revendications, notamment sur les retraites !*

## Sommaire

|                               |    |                      |    |
|-------------------------------|----|----------------------|----|
| Organismes Agricoles          | 8  | Services             | 24 |
| Assurances                    | 12 | Presse Edition & Pub | 29 |
| Casinos & Clubs de Jeux       | 16 | Afoc                 | 31 |
| Commerce & Vrp                | 18 | Juridique            | 32 |
| Organismes Sociaux            | 20 | Focus                | 35 |
| Pers. Séd. des Cies de Navig. | 22 |                      |    |

JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic • Conception : Marc Degois • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 S 08226 • Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél : 01 48 01 91 91 • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).



Retraites  
**3 ANS ?**  
**FERME.**

**FO** FAIT APPEL

**À LA MOBILISATION GÉNÉRALE**

# 2023

## année clé pour la représentativité!



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

L'année 2022 aura été marquée par le conflit russo-ukrainien, juste à nos portes, qui outre ses incidences humaines sur le peuple ukrainien. A des incidences sur notre vie quotidienne (pénuries, restrictions et inflation jamais vue depuis les années quatre-vingt). Nos salaires, malgré quelques « rustines » ponctuelles, n'arrivent toujours pas à

Crédit Agricole /  
Dominique Manissier

## Grève Une première en 21 ans!

Il aura fallu attendre 21 ans pour que les salariés du Crédit Agricole Centre-Est se mettent en grève. Une surprise, et un coup de semonce réussi.

On aurait pu croire que tout allait bien au Crédit Agricole Centre-Est, caisse dont le Directeur général n'est autre que le N°2 de la Fédération Nationale du Crédit Agricole. A écouter la direction, tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes au CA Centre-Est : un dialogue social de qualité, la reconnaissance des salariés, des conditions de travail au TOP avec une entreprise tournée vers l'humain. Aussi, quelle n'a pas été la surprise de la direction de découvrir un appel à la grève émanant des 4 organisations syndicales de la caisse, y compris le SNECA CFE-CGC. Quelle n'a pas été sa deuxième surprise de comptabiliser 813 grévistes (plus de 30 %) le 16 novembre, dont 400 présents devant le siège social de Bourg-en-Bresse et en assemblée générale pour exposer leur mécontentement et leurs revendications en matière de



Coup de semonce. Les salariés mobilisés devant le siège social à l'appel des organisations syndicales.

conditions de travail et de salaire.

### Même la presse était là

Presse écrite, audiovisuelle... le Crédit Agricole a fait la une du 13 heures et du 20 heures sur France 3, au grand dam d'une direction qui s'est dite choquée par ce qu'elle a entendu sur la chaîne. Et oui, cela ne fait pas forcément plaisir que tout le monde, clients compris, entende ce qu'il

se passe derrière le miroir : arrêts maladie, burn-out, dégradation des conditions de travail et du service aux clients, voire licenciements...

Certes, peu de managers de proximité ont fait grève, victimes eux aussi de la pression de la hiérarchie. Ils ont même été remerciés par la direction dans sa communication interne pour leur engagement et leur loyauté. Belle preuve de considération et de respect envers les grévistes et bel exemple de cohésion sociale pour une entreprise qui se veut socialement responsable.

À l'issue de cette journée de grève qui s'annonce comme un coup de semonce et qui a été une réussite, par son ampleur et par sa tenue, le mouvement a été suspendu en attendant des résultats des négociations nationales sur la partie salariale ■



Dominique MANISSIER

**A suivre...**

compenser la hausse continue du coût de la vie. Pour finir le tableau, on nous prédit une réforme des retraites qui aura pour conséquence directe de nous faire travailler jusqu'à 65, voire 67 ans. Mais 2023 est aussi, pour la majorité de nos entreprises, l'année des élections CSE. A cette occasion, nous devons améliorer notre représentativité, voire la reconquérir pour le Crédit Agricole,

afin de pouvoir peser de tout notre poids dans les négociations à venir. Partout, nous devons nous mobiliser pour monter des listes de candidats et porter au plus haut les valeurs de Force Ouvrière, pour résister, revendiquer et reconquérir nos droits. Ensemble, nous pouvons réussir, comme en témoignent les résultats obtenus récemment par FO Groupama d'OC (Cf. page suivante) ■



400 salariés en assemblée générale pour les salaires et les conditions de travail.

# Salaires 2022... et 23 !

Le 29 novembre se tenait la dernière CPPNI<sup>1</sup> de l'année, avec à l'ordre du jour – entre autres – les salaires.

**A**près avoir expliqué que l'inflation n'avait pas évolué significativement par rapport aux constats effectués en juin et aux prévisions, la FNCA a ouvert les discussions avec une proposition de 1 000 euros de prime (PPV), avec un impact sur les négociations salariales

2023 à venir en janvier. Après différents échanges, les organisations syndicales demandant 3 000 euros, la FNCA dans son ultime proposition a annoncé deux alternatives :

- 1 500 € si un accord était signé,
- à défaut 1 200 €.

## Négociation faussée

Il est important de noter que très vite la négociation a été faussée par une organisation syndicale déclarant que la prime était nécessaire. Difficile après cela de rebondir sur une augmentation pérenne quand déjà une des parties signifie son quasi-accord. Bien sûr personne ne refusera une prime de 1 500 € dans un contexte de hausse des prix de l'énergie, entre autres.

Mais celle-ci n'a aucun caractère pérenne et représente tout juste une bouffée d'oxygène bien temporaire,

avec un impact ponctuel sur le pouvoir d'achat des salariés.

Espérons que l'impact de cette prime n'obérera pas de manière trop importante les négociations salariales à venir en janvier 2023. Un pic d'inflation est, en effet, annoncé en 2023 et les salariés ne pourront pas tous faire face, au risque de raviver les mouvements vécus dans de nombreuses caisses régionales en début d'année ■

## Elections

En 2023,  
il faut voter et faire  
voter Force Ouvrière  
aux élections  
professionnelles.

1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

**Groupama /**  
Frédéric Le Griel

# Et 1 et 2 et ... **36 %** pour FO à Groupama d'OC

En 4 ans, notre syndicat FO Groupama d'OC aura multiplié par 2 sa représentativité passant de 18 % à 36 % en un mandat. Une représentativité de signature des accords (recalculée hors syndicats non représentatifs) qui passe même à 41 %. Une réussite partagée entre équipes régionale et nationale du syndicat qui ont avancé main dans la main pour réussir.

**L**e soleil brillait fort ce mardi 22 novembre 2022 après-midi au siège Toulousain de Groupama d'OC, jour d'annonce des résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles. Cependant, vers 15 heures, heure du dépouillement, l'attente était devenue insupportable. L'impatience de savoir était palpable pour nos camarades après quatre longues années d'un travail acharné au service des salariés de l'entreprise. Un mandat marqué, rappelons-le, par l'annonce brutale d'une réorganisation sans précédent au sein de l'entreprise. Une période difficile durant laquelle FO aura été « le syndicat » aux côtés des salariés (Cf. article *Groupama d'OC le Choc !*, DEBOUT 154

mai 2022). Le travail paye toujours, dit-on, et notre équipe locale, constamment soutenue et suivie par l'équipe nationale, n'aura compté ni son temps, ni son énergie, ni ses kilomètres pour les salariés. Menée par notre camarade Stéphane Rouou, elle aura labouré sans cesse le terrain et planté les graines nécessaires à la reconnaissance du travail accompli.

## Le travail paye toujours

C'est avec une grande fierté que nous avons découvert les résultats de notre structure : 36 %. Un score multiplié par 2 en un mandat pour FO Groupama d'OC. Un score qui passe même à 41 % en représen-

tativité de signature des accords (représentativité recalculée hors syndicats non représentatifs au 1<sup>er</sup> tour). Quelle fierté du travail fait ensemble. Quelle fierté de voir que les positions et le travail de FO Groupama ont été reconnus par les salariés de l'entreprise. Mais cette progression exceptionnelle n'est pas le fruit du hasard, ni seulement d'une campagne électorale réussie. Elle est avant tout celle d'une action constante, régulière et sans faille de l'équipe FO locale depuis 4 ans aux côtés des salariés. Elle est également le fruit de l'engagement total de l'équipe nationale FO Groupama et de la Section Fédérale des Organismes Agricoles aux côtés de notre structure pour l'amener à la réussite.

Le résultat des camarades de Groupama d'OC est désormais un exemple pour l'ensemble des structures FO Groupama. Il les oblige toutes également à le suivre avec une immense envie, une immense force et volonté. Ainsi, le temps du repos n'est pas encore arrivé car d'autres échéances électorales suivent sur une grande partie des caisses régionales Groupama. L'équipe FO Groupama vous tiendra bien évidemment informés de ceux-ci ■

**" FO grand vainqueur des élections à Groupama d'OC !  
L'équipe FO passe de 18% à plus de 36% de représentativité.  
Merci aux salariés GOC de leur confiance !**



**Ensemble pour la réussite, FO est là et sera toujours là pour les salariés Groupama !**

**MSA /** Anita Passannante

# Les premiers résultats des élections CSE viennent de tomber

## 18,56 %

**FO conserve sa représentativité**

**L**es élections CSE en MSA viennent réellement de débiter avec la MSA Midi-Pyrénées - Sud, où FO est présent. Les résultats sont encourageants.

FO conserve sa représentativité à 18,56 %, malgré un tassement du nombre des votants. Un poste est même gagné dans le 2<sup>ème</sup> collège au niveau des suppléants, FO étant ainsi représenté dans tous les collèges.

Ces premiers résultats lancent donc le cycle de la nouvelle représentativité en MSA. 2023 sera une année particulière-

ment intense et importante au cours de laquelle nous devons tous être mobilisés pour que FO reste la deuxième organisation syndicale en MSA ■

**Nous félicitons toute l'équipe FO qui a fait le travail et qui conforte sa place.**

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](https://malakoffhumanis.com)



**On aime vous voir sourire**

# Un enjeu capital pour la société

# salaires des hausse



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

L'inflation perdure (et peut-être n'a-t-elle pas révélé son vrai visage), elle induit des effets délétères de plus en plus visibles pour un large spectre de la population, que personne ne nie.

**D**es milliers de familles basculent dans la pauvreté ; les files d'attente grandissantes pour les banques alimentaires sont symptomatiques de cette catastrophe qui impacte les enfants comme les étudiants, les employés, les retraités et les chômeurs, sans compter tous ceux qui n'apparaissent nulle part dans les statistiques et les chiffres officiels. Pour autant, alors que du constat aux actions correctrices il pourrait n'y avoir qu'un pas, rien n'est fait !

#### Captation ou ruissellement ?

Bien au contraire, on nous explique que la population doit accepter « l'austérité ». On nous apprend à nous serrer la ceinture, on met en place des dispositifs pour pressurer les salariés au profit des entreprises parmi lesquelles les assureurs, profiteurs de crise, continuent de s'enrichir à milliards. On est passé du mensonge « travailler plus pour gagner plus » au « travailler plus pour gagner moins » pendant que les spéculateurs triplent leurs gains ! A l'inverse de la théorie mensongère du ruissellement, la richesse est produite par les travailleurs mais elle est aspirée vers le haut par les exploiters, spéculateurs, profiteurs qui n'en laissent retomber que quelques gouttes (précisément ce qu'ils appellent le ruissellement).

#### Comme sur un cours d'eau

Ceux qui sont en amont peuvent couper l'approvisionnement. Les salariés pris à la gorge peuvent donc, eux aussi, couper l'approvisionnement puisqu'ils sont à l'origine de la richesse accumulée. Alors oui, les mouvements, grèves, manifestations se multiplient dans les entreprises, grandes ou petites, parce que ce qui est en jeu, n'est pas l'accessoire mais l'essentiel : la préservation des individus et de leur famille. Il n'y a pas une semaine sans que l'on apprenne qu'un mouvement de résistance se construit dans telle ou telle entreprise, tel ou tel

secteur d'activité. Et à juste titre. Plus que jamais, la question des salaires est au centre de tous les enjeux, les salariés le comprennent et l'expriment.

#### Une revendication essentielle

La revalorisation des salaires permet d'abord de répondre aux besoins vitaux des salariés et de leur famille et de faire face aux situations économiques désastreuses auxquelles les populations sont partout confrontées du fait d'un système économique défaillant, qui ne répond plus à leurs besoins (si jamais il l'a fait). Elle est également essentielle parce que les salaires sont la base du financement de la protection sociale en France ; ce même système de protection sociale qui permet à la population salariée de faire face aux errements sans cesse renouvelés d'un système économique dépassé.

#### Pulsions morbides

Mais l'agonie de ce système l'entraîne dans des pulsions morbides : destruction des services publics, de la Sécurité sociale, des systèmes de retraites, des aides sociales, des diverses allocations sociales, chômage...

Les progrès qui avaient, depuis des décennies, permis un allongement de l'espérance de vie, commencent aujourd'hui à régresser. Les droits sociaux conquis, notamment pour les femmes, qui avaient fait progresser l'ensemble des sociétés et des conditions individuelles et collectives des peuples, sont remis en cause partout dans le monde. Les discours obscurantistes refont surface. Le communautarisme, l'individualisme sont mis en avant comme un idéal indépassable. Les mouvements sectaires, les discours haineux se multiplient.

Ils composent la lie des médias qui tournent en boucle sur la base des souffrances que doivent endurer une grande partie de la population, miséreuse, laissée pour compte.

**Une autre société est possible, celle de la solidarité, de la fraternité, de l'égalité.**

#### Un autre modèle s'impose

Mais une autre société est possible, celle de la solidarité. C'est celle des services publics remis au centre des besoins des populations, celle de la Sécurité sociale telle qu'elle a été conçue au sortir de la Seconde Guerre mondiale, celle des systèmes de retraite solidaires intergénérationnels qui doivent permettre à tous les travailleurs de bénéficier d'un repos bien mérité et de moyens financiers suffisants pour en profiter pleinement. Bref, un modèle au bénéfice de toute la société.

Notre organisation syndicale continuera de défendre les droits à la santé (la Sécurité sociale), les droits à la solidarité face aux imprévus de la vie, ainsi que le droit à la retraite. Ces droits appartiennent aux travailleurs qui les financent par leurs cotisations ■

**La Section Fédérale des Assurances de la FEC FO soutient l'ensemble des militants FO qui, avec les salariés, se battent pour défendre les revendications salariales.**

GIE GPSA

# Qui sème la misère récolte la colère

Tel était l'un des slogans criés par la soixantaine de salariés du GIE GPSA ce jeudi 24 novembre 2022 devant le siège de leur entreprise, puis devant le siège de France Assureurs.

Les salariés du GIE qui travaillent pour l'ensemble des sociétés d'assurance, soutenus notamment par FO, réclament des augmentations générales de salaires. Leurs salaires sont, en effet, jusqu'à 20 % moins élevés que dans la profession, un comble. Et ils ne cessent de s'appauvrir d'année en année, avec des augmentations générales ne dépassant pas le 1 % limité à une



Les mots qui disent les maux subits par les salariés.

petite partie de la population, les autres étant livrés à la loi de la concurrence pour quelques miettes individuelles. Alors, au moment où l'inflation fait des dégâts énormes pour toutes les familles, ils ont

dit STOP. Le jeudi 24 novembre, ils étaient présents en force, réclamant leur dû et rappelant à la direction qu'ils ne sont pas « des pigeons à qui l'on jette des miettes ». Face à leur détermination, le directeur

GENERALI

# Après pétition, manifestation pour 10 % de hausse

En refusant la négociation que nous réclamons depuis des mois, la direction nous a conduits à lancer une pétition dans l'unité des syndicats FO et CGT. Nos revendications :

- l'ouverture rapide d'une négociation sur les augmentations avec tous les syndicats,
- une augmentation générale de 10 %,
- l'indexation permanente des salaires au minimum sur la hausse des prix.

Notre pétition a recueilli plus de 1 000 signatures. Cependant, la direction s'est obstinée à nous ignorer, ce qui a conduit au débrayage le jeudi 24 novembre 2022 de 10 heures 30 à 11 heures 30. Ce débrayage a été suivi massivement ; nous étions plus de 100 à l'entrée de l'immeuble WILO chez Generali. Une délégation s'est rendue à l'étage de la DRH pour demander une rencontre. Elle a

essuyé un refus catégorique.

Au comité de groupe qui s'est tenu le même jour, le PDG de Generali France est arrivé très en retard. Interpellé par la délégation FO, il a prétendu que la direction avait bien négocié puisqu'il y a eu un accord sur la prime de 1 000 €. Or, les signataires de cette prime en reconnaissent maintenant le caractère discriminatoire. Dommage qu'ils ne l'aient pas fait en négociation avec FO. Et cette prime que peu de salariés ont touchée intégralement n'est pas une réponse à notre revendication d'une augmentation générale des salaires.

La direction porte la responsabilité du débrayage et des développements à venir si elle continue à refuser la négociation sur 2022, une année de hausse continue des prix tandis que les salaires chez Generali sont restés bloqués, mettant les salariés en grande difficulté ■

**Ne rien lâcher, être prêts.**

**La Section Fédérale des Assurances de la FEC FO fait sienne toutes les résolutions de nos Congrès et des différentes instances de notre Organisation syndicale, dont celle de la Commission Exécutive de la Confédération FO du 24 novembre 2022.**

- **NON à tout projet de repousser l'âge légal de départ à la retraite ou/et augmenter le nombre d'années de cotisation et à supprimer les régimes spéciaux.**
- **NON au projet de réduction drastique des droits des demandeurs d'emploi.**
- **OUI à la revalorisation, dans**

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

Cher(e)s camarades,

Nous avons le plaisir de vous faire part du calendrier des formations qui se tiendront du mois de janvier au mois de juin 2023.

Nous comptons sur vous pour permettre sa diffusion la plus large possible auprès de nos militants et contribuer ainsi à la poursuite de la belle dynamique de notre institut.

En plus des dates proposées, sachez que l'organisation de formations intra-entreprise est tout à fait possible.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information complémentaire.

A bientôt !  
Amitiés syndicales,  
L'équipe IFEEC

## La bataille n'est donc pas finie

Notre organisation syndicale sera aux côtés des salariés pour veiller au respect de leurs revendications :

- augmentation générale de 5 % minimum pour toutes les catégories (jusqu'à la classe 7 incluse),
- prime de partage de la valeur (PPV) de 1 000 €.

**A suivre, on ne lâche rien !**

a dû s'engager à prendre en compte leur revendication pour 2022, mais sans en préciser le montant. Les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2023 s'ouvrent début décembre ■

# des salaires

le secteur privé comme dans le secteur public, des salaires et des traitements a minima au niveau de l'inflation.

La Section Fédérale des Assurances de la FEC FO appelle l'ensemble de ses syndicats, sections, militants partout sur le terrain, à organiser des réunions, assemblées générales pour informer sans relâche les salariés, nos collègues, sur les projets néfastes du gouvernement.

**Tous les moyens sont bons pour mobiliser les salariés ; à tout moment, l'étincelle peut mettre le feu aux poudres. Préparons-nous, préparons les salariés.**



### Calendrier semestriel des formations inter-entreprises 2023

- Formation CSE
- Formation Trésorerie
- Formation SSCT
- Form. Préparer les élections \*
- SSCT Référent Harcelement

#### JANVIER

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

#### FEVRIER

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

#### MARS

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

#### AVRIL

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

#### MAI

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

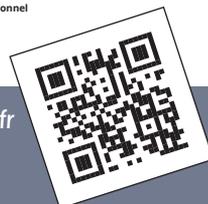
#### JUIN

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

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

Pour toute demande de formation intra-entreprise, nous consulter svp : 06 46 00 08 11

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



# Ce qui est mépris, n'est plus à prendre



Un salarié se permettant de dénigrer ostensiblement la demande émanant de sa clientèle se verrait, à coup sûr, sanctionné par sa hiérarchie.

De même, un salarié ayant une attitude peu commerciale favorisant une évaporation de la clientèle vers la concurrence saurait à quoi il s'expose. Mais alors, qu'en est-il lorsque ces mauvaises pratiques sont le fait de la hiérarchie ?



**Kevin Lafon**  
Secrétaire adjoint  
de Section



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

Nombreux sont les casinos qui suppriment les tables de roulette et de poker, alors même que ces jeux sont demandés quotidiennement.

## Casinos versus clubs de jeux

Les casinos sont interdits depuis 1920 dans un rayon de 100 km autour de Paris, avec une seule exception pour l'établissement d'Enghien-les-Bains, dans le Val-d'Oise. Mais depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la loi autorise dans la capitale des « clubs de jeux » de manière très réglementée sous forme d'expérimentation. Quatre nouveaux jeux d'argent (le blackjack, le craps, le sic-bo et le bingo) sont nouvellement autorisés dans

les clubs de jeux parisiens. Le blackjack, le craps et le sic-bo - les deux derniers étant des jeux de dés - viennent s'ajouter à une liste de sept jeux dits « de contrepartie », dans lesquels le joueur affronte l'établissement, comme le billard multicolore ou l'ultimate poker. Le bingo fait, quant à lui, partie des jeux « de cercle », où les joueurs jouent les uns contre les autres, au même titre que le baccara ou le mah-jong, par exemple.

Source : <https://www.20minutes.fr/paris/4009024-20221108-quatre-nouveaux-jeux-autorises-clubs-jeux-parisiens>

**L**a belle époque des casinos est derrière nous, un temps où seul le développement du parc de machines à sous importait. Malgré une certaine évolution technologique, les jeunes générations n'accordent que peu ou pas d'intérêt aux bandits manchots. Nés avec des smartphones et des tablettes entre les mains, ces grands écrans lumineux ne les font pas rêver. Nous le constatons tous les jours sur le terrain, les machines à sous sont de plus en plus souvent occupées par des clients aux cheveux gris et blancs, alors que les têtes blondes et les casquettes fréquentent assidûment les tables de jeu.

### Des années fastes aux années fast

Aujourd'hui, un casino doit savoir réagir vite, être à l'écoute, s'adapter et innover, ce qui n'est souvent pas le fort des directeurs généraux qui ont « grandi » dans une époque où savoir appliquer scrupuleusement un plan de développement des machines à sous était bien souvent tout ce qui leur était demandé. Forts de leur expérience et de leurs réussites, ils sont bien souvent persuadés que seul le modèle qui les a faits est légitime.

## Les Français jouent de plus en plus d'argent aux jeux, mais de moins en moins dans les casinos !

Peut-être sans le vouloir sciemment, les exécutants d'hier brident fatalement les facultés d'adaptation des casinos à leur nouvelle clientèle, et notamment quand celle-ci est demandeuse de jeux de table. Pour nombre de ces directeurs, développer les jeux de table qu'ils ont eu pour mission de désassembler méticuleusement au profit des bandits manchots pendant plusieurs décennies, est probablement trop demander...

Nous posons la question : est-il bien raisonnable de confier la conception et la construction de son futur habitat à une entreprise de démolition ? A FO, nous

## Est-il bien raisonnable de confier la conception et la construction de son futur habitat à une entreprise de démolition ?

pensons que la Branche Casinos a grand besoin de sang neuf dans l'exécutif, de dirigeants capables d'écoute et de considération pour la clientèle et les salariés.

### Des tables toujours plus rentables ?

Nombreux sont les casinos qui suppriment les tables de roulette et de poker, alors même que ces jeux sont demandés quotidiennement, dans le seul but de s'émanciper de l'obligation d'avoir des chefs de table dans leurs effectifs. Réglementairement, la présence de chefs de table est obligatoire à ces jeux. La maigre économie sur les salaires vaut-elle vraiment le risque de mécontenter sa propre clientèle ? Avec une telle approche aussi archaïque et infondée, pas étonnant de constater que les Français jouent de plus en plus d'argent aux jeux, mais de moins en moins dans les casinos !

Les dirigeants blâment la concurrence des jeux en ligne, mais nous pensons que le problème continuera de s'amplifier tant qu'ils essayeront de contraindre leur clientèle à opter pour des versions électroniques des jeux de table, jugées plus rentables, et surtout beaucoup plus facile à gérer.

### Des joueurs, pas des moutons

« Pourquoi faudrait-il se donner du mal pour nos clients en leur proposant des jeux nécessitant de la main-d'œuvre qualifiée, alors qu'il suffit de ne pas leur laisser d'autre choix que de jouer aux versions électroniques ? » A très court terme, cette logique semble imbattable. A long terme, c'est ainsi que les empires s'effondrent.

FO pense que les joueurs d'aujourd'hui ne

sont pas des moutons écervelés qui iront jouer là où ils n'ont pas envie d'aller. Dans une époque aussi concurrentielle que la nôtre, aucun commerce ayant à cœur de perdurer ne peut se permettre d'ignorer la demande de sa propre clientèle.

Jusqu'à nouvel ordre, les casinos agissent comme s'ils évoluaient toujours en situation de monopole. Or, le monde change parfois plus vite que les mentalités, et plus grande est la latence, plus cher est le prix à payer.

### Vision du futur : strabisme divergent entre les casinos et les clubs de jeux

Les clubs de jeux se battent bec et ongles afin d'avoir les autorisations gouvernementales de pouvoir adapter leur offre de jeux à la demande de leur clientèle. En conséquence, l'exploitation de quatre nouveaux jeux est désormais possible depuis peu dans les clubs de jeux parisiens : le blackjack, le craps, le sic-bo et le bingo. Même si c'est une avancée, les clubs n'ont pas caché leur déception, car c'est la roulette qu'ils visaient, puisque chez eux aussi c'est le jeu qui est réclamé quotidiennement par la clientèle. Quelle triste aberration. Nous voilà contraints de dresser le constat suivant : les roulettes sont retirées des casinos au profit de versions électroniques plus rentables, mais moins demandées, pendant que les clubs de jeux qui souhaitent en proposer à leur clientèle, n'y sont pas autorisés.

FO revendique le fait que seule une volonté farouche de définir conjointement le modèle social et économique des casinos de demain pourra nous sortir de ce constat de dysfonctionnement flagrant, où aucun acteur de la branche ne se retrouve finalement gagnant. Pour nous, ceux qui s'imposent dans les situations difficiles sont ceux à même d'inventer et de négocier une solution, là où les autres restent dans l'impasse ■

**Notre proposition est sur la table et nous restons disponibles. Nous attendons de voir si la partie patronale saura faire fi des trop nombreuses années de rapports de force qui n'ont amené qu'immobilisme et engourdissement dans notre branche. Le temps de la réflexion est-il venu ? L'avenir nous le dira !**

# Le commerce sous pression

## L'Affaire conFO Montluçon



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

De nombreux signalements de salariés en détresse ont contraint la CSSCT du CSE d'établissement Conforama Centre Sud à se déplacer sur site. Notre camarade, Secrétaire du CSE d'établissement, a consigné cinq pages sur le DGI (Registre des Dangers Graves et Imminents). Suites et éclairages.

**D**evant le mutisme de l'entreprise, les élus du CSE exigent un plan d'action lors de la réunion qui a suivi. Dans une absence totale de considération, la Direction y présente, à son tour, un DGI, vierge de toute annotation. Sous la pression de l'instance, la direction produit, contrainte et forcée, le DGI initial, annoté des éléments du Secrétaire. Pour autant, la direction traînera les pieds pendant plus d'un mois après l'alerte formulée par la CSSCT avant d'enfin respecter ses obligations et diligenter une enquête commune.

### Enquête commune mais restitution unilatérale

L'enquête qualifiée pourtant de « commune » est néanmoins conclue et restituée de manière unilatérale par l'employeur. Le summum est la date fixée par le président pour remettre les « résultats » de ladite enquête, programmée un jour où ni le Secrétaire, ni le Secrétaire adjoint ne pouvaient siéger. Pour le premier, il accompagnait un salarié en vue d'un licenciement pour inaptitude à la suite d'un accident du travail jamais déclaré par l'entreprise... Rappelons qu'un licenciement pour inaptitude sans faute de l'employeur implique

## Augmentation de salaires dans le commerce non alimentaire

# Les grèves continuent

### Week-end noir chez Castorama, Primark et Galeries Lafayette

Les salariés et nos sections FO ont donné de la voix pour se faire entendre auprès de leur direction.

Tout augmente sauf les salaires. Assez de travailleurs pauvres. Les salariés ne doivent pas relâcher la pression, ils méritent mieux que les miettes qu'on leur jette en reconnaissance de leur travail. Sans salariés, les actionnaires et autres dirigeants ne seraient rien. La richesse créée doit être partagée E-Q-U-I-T-A-B-L-E-M-E-N-T ! La Section Fédérale Commerce & VRP apporte tout son soutien à tous les syndicats et aux militants FO qui agissent et se mobilisent au quotidien pour défendre les conditions de travail et les salaires, y compris par la grève. Conformément à la dernière résolution du Conseil National



Galleries Lafayette PARIS



Castorama LATTES



Castorama FRESNES



Galleries Lafayette PARIS

de la FEC FO, nous appelons l'ensemble de nos sections syndicales et syndicats

à organiser une grande campagne de réunions et d'assemblées générales

avec nos syndiqués et les salariés afin de construire un rapport de force. Le patronat

ne lâchera rien sans mobilisations et grèves importantes.

des indemnités deux fois moins importantes.

Une rencontre entre le Secrétaire et la DREETS de Montluçon permettra de mettre en évidence des éléments non évoqués dans la restitution de la direction, tels que de nombreuses craintes pour la santé des salariés dont plusieurs sont sous traitement anxiolytique. Après l'audition du directeur sur une demi-journée, le manager s'est lui-même déclaré en accident du travail, celui-là pour le coup bien déclaré et validé par la CPAM sans contestation. Le Secrétaire a saisi le Parquet afin qu'une enquête soit diligentée par la Police Judiciaire. Les auditions sont en cours à l'heure où nous rédigeons cet article.

### Qu'attend la direction pour agir?

Le PDG de l'entreprise a évidemment été destinataire de nombreux éléments factuels : appels de détresse, même à une heure matinale, menaces verbales, propos inhumains et vexatoires en présence d'autres salariés et même de clients. Liste non exhaustive où la notion de non-assistance à personne en danger méritait d'être pointée en l'absence de réaction humaine et responsable.

La délégation Force Ouvrière a, à de nombreuses reprises, alerté la direction à plusieurs niveaux sur ses obligations de résultat en matière de santé et sécurité des salariés placés sous sa responsabilité : CSE d'établissement, CSE Central assorti d'une déclaration, rencontres avec la DRH. Rien n'y a fait, le Directeur du magasin concerné est, à ce jour, toujours en place malgré la gravité des faits dénoncés et l'enquête CSSCT dont il a déjà fait l'objet en 2020, durant les auditions de laquelle il avait été écarté du magasin et à la suite de laquelle il a été muté dans la sous-préfecture bouronnaise.

La force de l'engagement de notre camarade Secrétaire lui vaut aujourd'hui d'être dans le collimateur de la Direction de Conforama. La Section Fédérale FO Commerce & VRP prévient : elle sera vigilante à toute action visant à nuire à son représentant au seul prétexte que son engagement au service des salariés ennuie la Direction de l'enseigne. Nous rappelons que l'obligation de santé et sécurité de l'employeur vaut également pour les salariés qui ont des mandats de représentants du personnel ■

DÉCÈS

# L'esprit de Brice doit demeurer

Brice Bellon

Pendant de nombreuses années, Brice aura repris le manche du Syndicat FO des Employés et Cadres du Commerce de Paris pour le remettre sur de bonnes bases et éviter qu'il ne parte à la dérive. Très impliqué, il assumait le mandat de Secrétaire général du Syndicat de Paris et, au niveau fédéral, il fut Secrétaire adjoint de la Section fédérale du Commerce et membre des instances de la FEC sur trois mandatures.



De nombreux employeurs se seront frottés à sa connaissance et à sa technicité en matière de négociation. Il œuvra au sein d'une dizaine de conventions collectives, dans les commissions paritaires de négociation, de suivi de la formation professionnelle et de son financement.

Son implication et ses connaissances en matière de formation professionnelle le conduiront à prendre les responsabilités les plus hautes au sein du FORCO, qui sombrait à l'époque. Le pari fut remporté.

De son esprit syndicaliste émergeait l'envie du partage. C'est ce qui le poussa à construire les modules de formation de la Section Fédérale du Commerce, pour donner plus d'aisance aux militants investis d'un mandat de l'Organisation, à laquelle il était tant attaché. C'est encore sur ces bases qu'actuellement, des militants sont formés au sein de la Section Fédérale.

De nombreux camarades du Commerce des quatre coins de la France et de Navarre se souviendront de ses conseils. Charge à eux de transmettre la flamme que Brice leur a confiée.

### Merci à toi camarade !

Les militants de la Section Fédérale du Commerce & VRP et de la Fédération des Employés et Cadres FO adressent leurs sincères condoléances à sa famille et à ses proches.

# Coup de force sur les centres de santé des CPAM **danger**



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

**L**es orientations de la COG<sup>2</sup> ont été soumises au Conseil de la CNAM le 13 octobre 2022. Mais la COG en tant que telle n'a pas encore été adoptée par les Conseillers et donc encore moins signée avec l'Etat. Pourtant le Directeur général de la CNAM, Monsieur Thomas Fatome, commence à mettre en œuvre, sans attendre, une des dispositions inscrites dans les orientations de la COG, à savoir le transfert de la gestion des 41 centres de santé et dentaires assurée par 20 CPAM<sup>3</sup> vers les UGECAM<sup>4</sup>.

Comment concevoir ce projet de transfert alors que les UGECAM ne gèrent pas les soins de ville, qui ont toujours été du ressort des Caisses Primaires (exception faite de la CRAMIF<sup>5</sup>, mais c'est en lien avec son histoire). Pour FO, c'est la volonté de porter un coup fatal aux organismes de Sécurité sociale en supprimant les œuvres des caisses.

## Vitesse et précipitation pour forcer les transferts

La CNAM a décidé d'aller très vite en assumant d'effectuer un véritable coup de force. En effet, une semaine après le vote des orientations de la COG, dans une des caisses concernées par ce potentiel transfert, le personnel a été réuni pour recevoir l'annonce de celui-ci.

Par ailleurs, lors du Conseil de la CNAM du 10 novembre dernier, nous avons appris

### Différences entre les centres de soins gérés par les CPAM et la CRAMIF

|  | CPAM <sup>3</sup><br>CRAMIF <sup>5</sup>   | UGECAM <sup>4</sup>   |
|--|--|---|
| Origine                                    | Lois sur les Assurances sociales suivies de la création de la Sécurité sociale de 1945 | Créées en 2000 du fait de la loi portant sur la réforme hospitalière de 1991 et les ordonnances de 1996 portant sur la réforme de l'hospitalisation publique et privée                |
| Tutelle                                    | CPAM/CNAM <sup>1</sup>   | ARS <sup>6</sup> /CNAM  |
| Financement                                | Budget annuel + dotations  | Autofinancement ; ARS versant une enveloppe sur la base de l'EPRD <sup>7</sup> et en 2023 50 % de la dotation sera calculée sur la base Dotation Modulée à l'Activité (DMA)           |
| Type de soins proposés                     | Soins de ville   | Gèrent les établissements de santé privés d'intérêt collectif (ESPIC) ; orientent, organisent et développent leurs activités en cohérence avec les besoins de son territoire de santé |
| Mode de fonctionnement                     | Journée  | Hospitalisation continue, à la journée, avec ouverture 24h/24, 7j/7   |
| Déficit autorisé                           | Oui  | Non   |
| Dotations d'équilibre par la CNAM          | Oui  | Non (interdit car considéré par ARS comme concurrence déloyale)   |
| Dotations d'équilibre par la caisse locale | Oui  | Non (interdit car considéré par ARS comme concurrence déloyale)   |
| Financement CNAM pour travaux              | Oui  | Non (possibilité d'obtenir des prêts qui doivent être remboursés)   |
| Rayonnement géographique des organismes    | Départemental  | Régional  |

**Comment marier la carpe et le lapin.** Les tableaux synthétiques ci-joints comparent les deux entités en termes de structures et de gestion RH ainsi que des notes plus développées sur certaines thématiques.

que le Président du Conseil, avec le Directeur général de la CNAM, ont convoqué les 20 directeurs et présidents des caisses concernés par ce projet le 20 octobre dernier. D'autre part, le 7 novembre dernier, la DNGU (Direction Nationale du Groupe UGECAM) s'est réunie avec le président et le Directeur général de la CNAM pour mettre en place un groupe de travail chargé de définir une méthode et un

calendrier pour les opérations de transfert. Ces opérations consistent à établir un état des lieux des centres de santé notamment au niveau de leur situation financière. Ceux-ci porteront sur les structures et activités, sur la nature d'éventuels déficits et sur la nécessité d'établir un programme de mises en équilibre financier des centres de santé pré-transferts et/ou post-transferts.

La méthode employée par le gouvernement pour faire passer la Loi de financement de la Sécurité sociale 2023 à coups d'article 49.3, c'est-à-dire sans vote de l'Assemblée nationale, est utilisée maintenant par le Directeur général de la CNAM<sup>1</sup> pour imposer la Convention d'Objectifs et de Gestion 2023/2027. Et si la CNAM se préoccupait des assurés, envisagerait-elle ce plan ?

### Toujours plus d'économies

Alors que ce ne sont que des orientations, pourquoi une telle précipitation ? Ce coup de force digne d'un 49.3 social n'est pas anodin. Il est à mettre en lien avec l'orientation de la CNAM et du gouvernement qui considère que le cœur de l'Assurance Maladie n'est pas le soin. La création des UGECAM est à mettre en lien avec cette orientation. Le but est simple : la CNAM, bras armé du gouvernement, veut réaliser encore et toujours plus d'économies. Et elle fait ça au moment où des millions de Français peinent à trouver un médecin et l'accès à l'hôpital devient de plus en plus difficile !

Nous posons la question : si la CNAM se préoccupait des assurés, envisagerait-elle ce plan ? On commence par le regroupement de tous les centres de santé dans le groupe UGECAM, puis dans la COG suivante, on abandonne la gestion des UGECAM et de son personnel à la vindicte de l'ARS dont on voit chaque jour les faits d'armes sur l'hôpital public. La Cour des comptes n'avait-elle pas envisagé, il y a quelques années, de sortir les UGECAM de la Sécurité sociale ?

### Un plan scélérat contre les centres de santé

Ce projet de transfert est aussi à mettre en lien avec les autres orientations de la future COG qui est en cours d'élaboration, notamment avec la perspective de fusion des CAF et des CPAM, à l'image de ce qui s'est passé avec les deux organismes des Hautes-Alpes le 1<sup>er</sup> avril 2022. Mais pour ce faire, il faut se débarrasser de tout ce qui fait les spécificités de nos organismes, à savoir les centres de soins pour la branche Maladie et les crèches pour la Branche famille. Le projet de transfert des centres de santé des

## Le financement des UGECAM

*Contrairement aux centres de santé actuels, la prévision des produits y détermine celle des charges.*

Dans un contexte où les établissements UGECAM relèvent de l'ARS<sup>6</sup> comme toutes les structures sanitaires, leur budget est élaboré sur la base d'un envoi d'un prévisionnel des recettes et dépenses (EPRD) prévues sur l'année.

En fonction des recettes, les charges sont déterminées. La décision de validation revient à l'ARS qui a aussi la possibilité de refuser l'EPRD présenté par l'établissement. L'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) se substitue aux budgets prévisionnels et se caractérise par une inversion de la logique antérieure : la prévision des produits détermine dorénavant celle des charges<sup>7</sup>.

Une fois cet EPRD validé, l'UGECAM doit se débrouiller avec cette enveloppe pour tout assumer : les travaux, les achats ainsi que les frais de personnel.

### Assécher les centres de santé

A partir de janvier 2023, l'obtention d'une enveloppe va devenir encore plus compliquée car les UGECAM vont passer à la DMA (Dotation Modulée à l'Activité) à hauteur de 50 %. Sur le même modèle que la T2A (tarification à l'acte) à l'hôpital, les UGECAM ne percevront une enveloppe qu'une fois les actes effectués saisis.

Vous l'avez compris, les UGECAM c'est l'équivalent de l'hôpital. Dans ce contexte, la CNAM a interdiction complète de rembourser ou faire des dotations pour aider les établissements car c'est assimilable à une aide financière extérieure.

Tout le contraire des centres de santé qui fonctionnent sur la base d'un budget et dont la CNAM a la responsabilité de mettre à l'équilibre via le FNASS (Fonds National d'Action Sanitaire et Social). Dans un contexte où nos centres de santé n'ont pas vocation à faire dans le lucratif, tout le monde devine que la CNAM compense chaque année les budgets des centres de santé. L'occasion est trop belle pour la CNAM d'en finir avec cela.

Caisses primaires n'est que la première étape de leur projet de démantèlement de la Sécurité sociale, qui serait dramatique pour l'avenir de nos missions et donc pour nos assurés, allocataires et pensionnés ■

**FO exige que la CNAM stoppe les audits et le déploiement de ces orientations dans les organismes !  
Maintien de tous les centres de santé dans les CPAM et à la CRAMIF ! Et maintien inconditionnel des œuvres dans les CPAM et à la CRAMIF !  
Non au transfert dans les UGECAM !**

1. Caisses Nationale d'Assurance Maladie 2. La COG détermine les objectifs et moyens budgétaires des caisses de Sécurité sociale pour 5 ans qui sont formalisés dans un document signé par la Caisse nationale et l'Etat. 3. Caisses Primaires d'Assurance Maladie 4. UGECAM : Unions pour la Gestion des Etablissements des Caisses de l'Assurance Maladie. Elles gèrent les établissements de santé privés d'intérêt collectif (ESPIC) de l'Assurance Maladie. 5. Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France 6. ARS : Les agences régionales de santé sont chargées du pilotage régional du système national de santé. 7. <https://www.grand-est.ars.sante.fr/etat-previsionnel-des-recettes-et-des-dependences-eprd>

Le regroupement des branches à marche forcée se poursuit. Coûte que coûte, le nombre de branches doit passer de 700 à 100, voire moins.



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

**E**ntamé en 2019, FO a combattu ce mouvement avec détermination. FO (FEC et FEETS) était pour le maintien des spécificités sédentaires et navigants, la FEETS FO étant prête à étudier le rapprochement des branches navigants (Officiers et Marins). Pour notre Section Fédérale des Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation, nous voulions conserver notre branche, notre autonomie, avec ses instances et ses propres négociations.

### Soutenir deux branches séparées

Certaines confédérations avec une faible représentativité dans le secteur sédentaire et forte dans celui navigant étaient favorables à un rapprochement total, comme l'organisation patronale Armateurs de France (ADF). Pour ce dernier, l'objectif était de créer une « Branche Maritime » globale.

Pour contrer cette initiative, notre Section Fédérale s'était empressée de négocier rapidement la mise en place d'une CPPNI « Branche des Personnels Sédentaires » qui a vu le jour et œuvre depuis pour faire vivre la branche « personnels sédentaires », non sans difficultés. Pendant ce temps, les branches « navigants » poursuivaient leur route en toute autonomie.

Si la Covid a suspendu la restructuration des branches, cet ajournement n'était que temporaire. Quelle stupéfaction d'apprendre le 15 novembre qu'une réunion était organisée entre les organisations syndicales « navigants », Armateurs de France

(ADF) et la Direction Générale du Travail (DGT) sur le dossier de restructuration de la branche. Il s'agit bien dans les propos du représentant de la DGT, Monsieur Redt, de regrouper les navigants et les sédentaires dans une même branche avec l'application de deux collègues : l'un regroupant les marins/employés/maîtrise, et l'autre les officiers/cadres.

La FEETS FO, avec d'autres organisations syndicales, a demandé le maintien de collègues séparés. La DGT n'a pas pris de position officielle. Elle souhaite avoir un courrier unanime de l'ensemble des acteurs sur leur positionnement. Avec quelle CCN de référence ? La DGT ne reconnaît que les « confédérations représentatives », elle se moque des fédérations syndicales historiques. La DGT a trouvé un accord avec ADF et avec la CGT navigants. Quant aux autres organisations syndicales « navigants », leur approche est plus nuancée, sauf pour nos camarades FO de la FEETS (navigants), qui ont défendu le maintien de deux branches séparées.

### Inadmissible et ubuesque

Malgré les divergences, la DGT peut rendre un avis sans aucune réelle concertation, ou obtenir un accord de méthode permettant de négocier (délai maximum de 5 ans) pour mettre en œuvre une branche maritime unifiée avec le maintien de collègues séparés pour les sédentaires/navigants. Si les autorités de tutelle (DGT/DAM) reconnaissent la spécificité « navigants » (collèges séparés lors des élections), il n'en est rien pour les sédentaires. Est-ce que les armateurs accepteraient la mise en place de collègues séparés ? Rien n'est moins sûr ! C'est pourquoi nous devons peser pour faire fléchir leur position. D'ailleurs, nous avons

**La DGT peut rendre un avis sans aucune réelle concertation. Un regroupement global entraînerait un affaiblissement de toutes les organisations syndicales.**

exprimé notre vif mécontentement à Armateurs de France sur le fait que cette réunion ait eu lieu sans la présence des premiers concernés, c'est-à-dire les organisations syndicales des Personnels sédentaires. C'est inadmissible ! Ce point sera discuté en priorité lors de la prochaine CPPNI « Personnels sédentaires » du 6 décembre. Le sujet est existentiel pour l'ensemble des branches « Sédentaires » et « Navigants », car un regroupement global entraînerait un affaiblissement de toutes les organisations syndicales confondues, avec les calculs sur la représentativité, tant dans la branche que dans les entreprises et laisserait la liberté à chaque armateur d'imposer deux collègues lors des cycles électoraux de protocole d'accord préélectoraux (PAP) et la dislocation des structures et des fédérations syndicales. Cela ouvrira une situation ubuesque où des syndicalistes « navigants » seront amenés à négocier des accords collectifs pour les « sédentaires » (ou vice-versa). Malheureusement, la doctrine prônée par le gouvernement et la DGT foulent aux pieds les spécificités historiques du secteur maritime ■

# La survie de la Branche **en**

En cette période difficile pour tous, la Section Fédérale des Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation souhaite à l'ensemble de ses adhérents, militants, syndicats, à tous les camarades et membres de la FEC FO, de joyeuses fêtes de fin d'année.

Jean Mailland

## En Bref...

### Elections Professionnelles Compagnie YEU CONTINENT

#### FO réussit son implantation

● Les élections professionnelles ont eu lieu le 28 novembre à la Compagnie Yeu Continent. Pour la première fois, FO présentait des listes

de candidats sédentaires dans le collège Agents de Maîtrise/Cadres (1 siège) et dans le collège Employés (3 sièges). FO obtient 2 sièges de titulaires et suppléants dans le collège Employés. Malheureusement, le siège Cadres/Agents de maîtrise échappe, à une voix près, à notre Organisation.

La suprématie de la CFDT a été mise à mal au sein de cette compagnie chez les sédentaires, où FO arrive à égalité en nombre de sièges.

● FO devient représentatif avec un score de 40,38 % et saura jouer pleinement son rôle au sein du CSE mais aussi dans les revendications et les négociations.



Félicitations à Valérie, Joachim, Cécile, Gwendaël et Pascal.

## En Bref...

### CMA-CGM : lancement des NAO 2022/2023

● Le 14 novembre a eu lieu la première réunion de négociation annuelle obligatoire (NAO) chez CMA-CGM. FO a revendiqué + 8 % d'augmentation générale des salaires, plus un montant fixe de 50 euros pour les employés et agents de

maîtrise pour tenir compte de l'inflation subie. Or le 23 novembre, la CMA-CGM est revenue avec une proposition de + 4 % en augmentation générale, + 9 % en variable (augmentation individuelle et primes). Il est clair que cette proposition a été mal perçue par l'ensemble des organisations syndicales.

#### Provocation et incohérence

FO a demandé une répartition plus importante pour l'augmentation générale et le maintien d'un montant fixe supplémentaire pour les bas salaires. Nous ne pouvons accepter une telle provocation de la part de la

direction de CMA-CGM qui engrange des milliards de dollars de bénéfices (+ 17 milliards en 2021, meilleure rentabilité devant les entreprises du CAC 40). Et que dire pour 2022 avec les résultats publiés du troisième trimestre qui sont déjà à 21,9 milliards de dollars, et une estimation d'environ 24 milliards de dollars en final. Non ! FO ne peut accepter que la redistribution ne se fasse pas envers les salariés au moment même où certains investissements peuvent questionner sur leur pertinence (rachat du journal *La Provence*, sponsoring du maillot de football de l'OM).

**Une troisième réunion est fixée le 8 décembre. A suivre...**

# 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



# jeu

PORTAGE SALARIAL

# 5 ans de convention collective

# Un bilan contrasté



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

Le 22 mars 2017 était signée la convention collective du portage salarial. Cet événement n'avait rien d'une évidence et s'apparentait, à de nombreux points de vue, à une bizarrerie.

Cinq ans après, il est permis de mesurer la portée de cet acte fondateur, tout comme les imperfections qu'il contenait<sup>1</sup>.

**L**e portage salarial constitue une forme d'activité qui a émergé dans les années 1980. Jusqu'au milieu des années 2000, aucune velléité d'encadrement ne s'est manifestée. Par accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (FO signataire), les interlocuteurs sociaux constataient qu'il était souhaitable d'organiser cette forme d'activité afin de sécuriser la situation des salariés portés ainsi que la relation de prestation de service (article 19).



Cet accord confiait le soin aux acteurs de la branche du travail temporaire de négocier, par accord collectif étendu, cette relation triangulaire en la plaçant sous le régime du salariat.

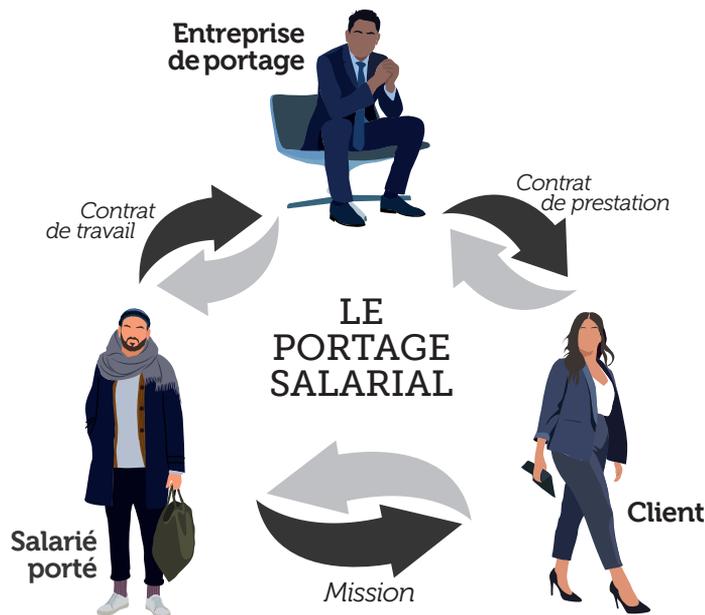
#### Les travailleurs portés sous le statut du salariat

Ce premier acte fondateur est essentiel et fonde encore à ce jour un postulat qui relève de l'évidence pour les acteurs de ce secteur, mais dont les non-initiés ont parfois des difficultés à se saisir. La spécificité du portage salarial réside en effet dans la recherche par le salarié lui-même de son activité et de son client. Ne souhaitant pas gérer par lui-même les formalités administratives, il confie cette gestion à une entreprise de portage salarial.

Il s'agit donc d'un postulat que de placer le travailleur porté sous le statut du salariat<sup>2</sup>. Un postulat qui résulte d'une création prétorienne pour partie. C'est ainsi que le juge, saisi par un travailleur porté déçu d'apprendre à l'issue de sa mission

**Lorsque le salarié porté ne dispose plus de mission, le statut du salariat se heurte à une dure réalité.**

que l'entreprise de portage salarial n'avait pas cotisé au régime de d'assurance chômage, a décidé au regard de la situation de travail constatée qu'il s'agissait d'une relation de salariat. Et donc de l'obligation pour l'employeur de verser les cotisations au titre du régime d'assurance chômage. Il s'agit d'un postulat qui demeure fragile. Il suffit de constater pour cela l'appréhension très approximative des postulants à ce contrat de travail, lesquels peinent à savoir s'il s'agit d'un statut d'indépendant ou de salarié, avec toutes les projec-



**Le patronat voulait affilier cette activité à la branche du travail temporaire pour disposer d'un panel plus large de solutions de contrat de travail.**

tions que cela entraîne pour le travailleur. Il convient également de souligner que le juge n'est pas tenu par la qualification juridique donnée à une convention de travail et qu'il lui est loisible, à raison d'un faisceau d'indices, de confirmer ou d'infirmer la qualification juridique de « contrat de travail » et du statut du salariat qui en découle. Il s'agit d'un postulat consacré par le code du travail à l'occasion de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, transposant l'ANI précité.

### Le portage sous forme de contrat à durée indéterminée

La négociation de branche décidée par les négociateurs de l'ANI et par le législateur n'a pas produit les effets attendus. Alors que l'ensemble des organisations syndicales de salariés étaient favorables à la détermination de règles d'un contrat à durée déterminée pour encadrer l'activité de portage, elles étaient défavorables à la consécration d'un contrat à durée indéterminée. Il aura fallu toute la force de persuasion dont l'organisation patronale du travail temporaire a le secret pour que, à l'occasion de la dernière séance de négociation, la formule en CDI soit proposée et imposée pour le portage salarial. A l'exception de Force Ouvrière, l'ensemble des autres organisations syndicales de salariés ont paraphé le document. L'histoire aurait pu s'arrêter ici...

Mais notre Organisation s'est opposée à cet accord et a obtenu gain de cause, d'abord devant le juge constitutionnel (Décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014), puis devant le Conseil d'Etat (7 mai 2015, n° 370986). Forte de ce succès, notre Organisation est revenue vers les services de l'Etat afin de permettre de remettre l'ouvrage sur l'atelier, et de limiter la création à la forme de contrat à durée déterminée. Les services de l'Etat ont autorisé la négociation d'une convention collective... mais ont consacré par, voie d'ordonnance, la formule du portage en CDI.

### La question de la compatibilité du statut du salariat

Cet encadrement n'est pas heureux dans le cas du portage salarial. Comme indiqué, la particularité de cette forme d'activité résulte de la recherche de client et de travail par le salarié porté. Dans un contrat de portage à durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une sorte de contrat-cadre, dont le début est marqué par sa première prestation, mais dont le terme n'est pas identifié. Lorsque le salarié porté ne dispose plus de mission, le statut du salariat se heurte à une dure réalité. Il s'y >>>

### Succès contrastés pour la branche professionnelle

La branche du portage salarial compte environ 33 000 salariés en portage, représentant environ 11 000 équivalents temps plein (ETP). C'est un chiffre modeste pour un secteur qui existe depuis les années 80, notamment en comparaison des intérimaires en CDI qui représentent environ 50 000 équivalents temps plein et dont les premiers contrats datent de 2014. La branche comptait, lors du der-

nier cycle, 2 506 salariés inscrits sur les listes électorales, dont 389 ont exprimé valablement leur suffrage. Le contexte de ces élections a abouti à une représentation fragile, et à une perte de représentativité pour notre Organisation. Notre participation à plusieurs protocoles pré-électorales nous a enseigné, dans ce secteur plus que dans d'autres, le tri dans les organisations tolérées dans les CSE.

1. Cet article est issu d'une intervention au colloque organisé par la CGT le 25 novembre 2022 sur ce thème. Mes remerciements à Xavier Burot pour son invitation et cette initiative réussie de colloque. 2. CA Montpellier 21 mars 2007, RG n° 07/2783. Il est possible également de souligner que le juge en 2010 a renoncé à identifier l'entreprise cliente comme l'employeur, au bénéfice de l'entreprise de portage salarial : Soc., 17 février 2010, pourvoi n° 08-45298, Bull. n° 41.

## Force Ouvrière obtient gain de cause devant le Conseil constitutionnel, ce qui permet la création d'une branche professionnelle et la négociation d'une convention collective.

►►► fracasse même : alors que le salariat repose sur l'obligation pour l'employeur de fournir une activité à son salarié, dans le cas du portage salarial, c'est au salarié d'assurer la pérennité de son activité. A défaut, il ne remplit pas son obligation, et commet une faute qui peut justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

Reprenant ainsi la logique développée par les signataires de l'accord de 2010, l'ordonnance du 2 avril 2015 introduit dans le code du travail la règle selon laquelle « l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté » (article L. 1254-2 III).

La convention collective négociée à la suite de cette ordonnance en tire la procédure suivante : « Si au terme d'une période de 1 mois de prospection, le salarié porté n'a pas conclu de nouvelle prestation et demeure sans activité, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement [...] » (article 22.3 de la convention collective). Sur ces fondements, la Cour d'appel de Toulouse a, par exemple, rappelé que le salarié porté qui n'avait pas exécuté son obligation de rechercher du travail pouvait être sanctionné sur le terrain disciplinaire<sup>3</sup>. Depuis, la forme du portage à durée indéterminée s'est développée dans l'activité de portage salarial, produisant des conséquences douloureuses pour les salariés qui n'ont pas d'activité mais ne peuvent accéder au régime d'assurance chômage. Une forme de retour aux problèmes initiaux. Dans le contexte actuel, il est inté-

ressant de souligner les propositions de conseils patronaux souhaitant assimiler l'absence de prestation à un abandon de poste, afin d'analyser la situation comme une démission du salarié. En somme, l'entreprise se débarrasse à bon compte du salarié, lequel n'a toujours pas accès à l'assurance chômage.

### La création d'une branche professionnelle... à contre-courant

C'est aujourd'hui une évidence de constater que le portage salarial a fait l'objet d'une reconnaissance au travers de la création d'une branche professionnelle, et de la signature d'une convention collective nationale. C'est en réalité le résultat d'un processus marqué par des choix forts et ne poursuivant pas nécessairement cette finalité. Lorsque, en 2008, les interlocuteurs sociaux aux niveaux national et interprofessionnel ainsi que le législateur désignent la branche du travail temporaire pour encadrer l'activité de portage, ils n'avaient pas en tête la création d'une branche professionnelle. Au contraire même, puisque la même année un observatoire « de branche » se constituait et que les acteurs de cet observatoire (dont FO) étaient écartés. L'un des objectifs poursuivis par le patronat était de pouvoir affilier cette activité à la branche du travail temporaire et de permettre aux agences de travail temporaire de pouvoir disposer d'un panel plus large de solutions de contrat de travail à proposer aux entreprises

clientes. Malgré cet échec avec l'abrogation de l'arrêté d'extension de l'accord de 2010, le patronat du travail temporaire se rattrapera trois années plus tard avec la création du CDI pour les intérimaires, selon un schéma très semblable (et toujours une censure du Conseil d'Etat, contournée par le législateur).

Lorsque Force Ouvrière obtient gain de cause devant le Conseil constitutionnel, elle perd sur le contenu du contrat de travail (et la forme de contrat à durée indéterminée) mais gagne sur la création d'une branche et la négociation d'une convention collective. Ce dans un contexte de réduction des branches professionnelles ! S'agissant des politiques de branche, FO a réussi, dès la signature de la convention collective, à imprimer une politique de formation, solvabilisée par une contribution financière. En 2020, elle a également été signataire d'un accord instaurant un régime de branche en matière de santé et de prévoyance, pour lequel l'extension demeure en cours. En 2018, elle a conclu le fameux avenant n° 2 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté, destiné à tenter de remédier à certaines pratiques qualifiées d'« obscures ». Les services de l'Etat ont étendu l'accord mais l'arrêté est contesté. La négociation actuelle sur le temps de travail a fracturé un collège des salariés pourtant éclairci et offre l'image d'une branche qui peine désormais à poursuivre son élan ■

3. CA Toulouse, 7 mai 2021.



# 10 conseils pour arrêter de fumer

En tant que premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV fait de la prévention santé une priorité et accompagne le CSE, les organisations syndicales et les salariés pour lutter contre les addictions. Dans ce cadre, nous vous proposons des conseils pour organiser au mieux l'arrêt du tabac.

Parce qu'en France le tabac est la première cause évitable de mortalité et qu'il est responsable de près d'un décès sur huit, la lutte contre le tabagisme est une priorité des pouvoirs publics. Le Groupe VYV, en tant que partenaire d'Addict'aide, soutient les actions pour lutter contre l'addiction au tabac.

## 10 conseils pratiques pour mieux organiser l'arrêt de la cigarette

1. Encadrez sur votre calendrier le jour choisi pour l'arrêt. Le jour choisi ne doit pas être redouté mais espéré.
2. Communiquez autour de vous afin de préparer votre entourage en douceur. Supporter un fumeur en sevrage n'est pas toujours facile.
3. Programmez un premier rendez-vous avec votre médecin traitant ou tabacologue dans les jours qui précèdent le jour choisi afin d'être prêt le jour J.
4. Imaginez tous les bienfaits physiques que vous allez ressentir dans les premiers jours de l'arrêt.
5. Projetez-vous à court et à long terme après l'arrêt afin d'imaginer votre vie de non-fumeur.
6. Faites le calcul des économies réalisées et faites des projets à court et à long terme pour leur utilisation.
7. Avant d'arrêter, prenez conscience de tous les moments où vos envies de cigarettes sont les plus fortes en les notant. Bien les connaître et envisager les alternatives qui vous conviennent va vous permettre de mieux résister à vos envies et d'éviter les situations « à risque ».
8. Bougez plus ou mettez-vous tout doucement au sport, afin de faciliter le sevrage et de préparer progressivement votre organisme à l'effort physique.
9. Limitez déjà votre consommation d'aliments riches en graisses (plats en sauce, frites, viandes rouges, produits lactés, charcuteries...) ou en sucres rapides (pâtisserie, sodas, bonbons, barres chocolatées...) afin de vous habituer à la limitation calorifique nécessaire pour maintenir un poids stable.
10. Contactez un service d'aide et d'accompagnement, par téléphone ou via les réseaux sociaux.

 Pour plus d'information, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

➤ Plus de **75 000** décès par an liés au tabac

➤ **1,9 million de Français** ont arrêté de fumer entre 2014 et 2019

➤ **3 Français sur 10** déclarent fumer (de 18-75 ans)

Chiffres de Santé publique France 2019-2020



GRUPE  
**vyv**

# MAÎTRISER LE RETROPLANNING ELECTORAL DU CSE

*La fin des mandats des représentants du personnel approche dans beaucoup d'entreprises.*

Maîtriser le calendrier du renouvellement du CSE est essentiel, afin de bien préparer les élections et éviter les risques d'annulation de ces dernières.



**Groupe Legrand vous accompagne à chaque étape des élections du CSE !**

- La préparation des élections : calendrier électoral, négociation du protocole préélectoral, constitution des listes de candidats
- Après les élections : négociation des accords d'entreprise CSE et élaboration du règlement intérieur du CSE.

**Pour plus d'information, les équipes du Groupe Legrand restent à votre écoute !**



Des experts au services des CSE

[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)  
[info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)  
01 42 25 30 30

# Distribution Directe



Frédéric GALLOIS  
Secrétaire de Section  
Tél. : 01 53 01 61 38  
fosnpep@gmail.com

Les organisations syndicales se sont rencontrées avec le Syndicat de la Distribution Directe (SDD) en visioconférence le 24 novembre 2022. Ordre du jour : NAO 2022 et proposition de révision de la CCNDD.

**E**n ouverture de séance, M. Sandri (Milee/Adrexo) explique les problèmes de signature électronique pour la révision de la grille des salaires et propose une signature papier qui est refusée par les syndicats. Une solution va être trouvée en s'appuyant sur les modalités de signature électronique de Médiapost qui échangera avec son prestataire. De nombreuses organisations syndicales dont FO émettent un avis défavorable à cette signature NAO où les propositions du SDD sont largement insuffisantes au regard de l'inflation 2023 proche de 7 %.

## Avis défavorable pour les NAO, souhait d'un minimum conventionnel pour la convention collective

Concernant les propositions de révision de la Convention Collective Nationale de la Distribution Directe, seuls FO et la CAT ont fait parvenir leurs propositions au

SDD ; le débat ne peut donc pas avoir lieu. La CAT rappelle au SDD que les modalités de révision ne sont pas correctes et les délais dépassés. De son côté, FO invoque les problèmes du travail de nuit et du travail particulier des colis qui sont une nouvelle activité dans les deux entreprises. Le SDD indique qu'il s'agit d'un point à traiter en interne pour Médiapost, avec un accord d'entreprise qui sera forcément différent de celui que Milee pourrait avoir pour ses distributeurs qui font depuis longtemps de la distribution de colis. La CGT soutient la demande de FO. FO souhaite malgré tout qu'un minimum conventionnel existe dans la Convention Collective.

Le « toilettage » de la CCNDD proposé par le SDD (suppression des points ne correspondant plus au code du travail) convient aux participants.

Il est proposé un échange par mail pour les propositions de chaque organisation

## Distribution colis et Travail de nuit FO souhaite malgré tout qu'un minimum conventionnel existe dans la Convention Collective.

syndicale. Le prochain calendrier de réunions 2023 s'étend comme suit : 22 février, 22 mars, 26 avril et 24 mai. Les autres dates seront fixées après le changement de gouvernance du SDD. Les organisations syndicales ont jusqu'au 6 janvier 2023 pour envoyer leurs propositions ■

**Force Ouvrière regrette que le débat sur la révision de la CCN ne se soit pas engagé au prétexte que certains syndicats n'ont pas envoyé de propositions. Cela s'appelle l'art de gagner du temps et de repousser les négociations aux calendes grecques.**

## ACCORD TÉLÉTRAVAIL

# FO Solocal signe



Force Ouvrière a pris acte des dernières avancées et signe l'avenant à l'accord sur le télétravail.

- Les quotas annuels de 12 et 22 jours seront bien appliqués (10 et 18 jours pour les personnes à 80 %). Chaque Direction devra se positionner sur un quota ou sur l'autre. Dès lors, chaque salarié de chaque Direction concernée sera en droit de poser ses jours en fonction de son quota. En revanche, l'indemnisation de ces jours ne donnera pas lieu à indemnisation supplémentaire.
- Le mercredi ne sera plus exclu du télétravail.
- Report possible d'un jour de télétravail dans la même semaine, en cas de formation ou kick-off par exemple.
- La participation au financement de mobilier (chaise, table...) sera étendue au matériel informatique (50 % plafonnés à 100 euros).
- En cas de permanence pendant les fermetures pour congés annuels et pour les samedis télétravaillés à la demande de la Direction et sur accord du mana-

ger, les salariés de permanence pourront avoir l'autorisation de télétravailler à 100 %. Ce télétravail occasionnel ouvrira droit à une indemnisation forfaitaire de 2 euros par jour de télétravail occasionnel.

- Flexibilité du 27<sup>ème</sup> jour qui sera soit un jour collectif, soit un jour flexible au choix du manager. Dans le cas où le 2<sup>ème</sup> jour est flexible, il sera fixé en accord entre le salarié et le manager, le salarié a la possibilité de modifier d'une semaine par mail.
- Le vendredi reste un jour obligatoire.
- Mise en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023.



# PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE MULTISUPPORTS

## UNE OFFRE PERFORMANTE POUR PRÉPARER VOTRE RETRAITE



Depuis le 1er Juillet 2022, le régime de retraite supplémentaire CCPMA s'est transformé en Plan d'Épargne Retraite Multisupports.

**Vous bénéficiez de ce contrat grâce à votre entreprise ?**

Pour en savoir plus sur ses avantages, et ses différents modes de gestion scannez le QR code >>



Le Plan d'Épargne Retraite CCPMA est un contrat multisupports proposant 1 fonds en euros et 7 fonds en unités de compte. L'Institution garantit le montant net investi sur le fonds en euros et s'engage uniquement sur le nombre de parts investi pour les unités de compte et non sur leur valeur. Les montants investis en unités de compte sont sujets à des fluctuations à la hausse comme à la baisse selon l'évolution des marchés financiers. Ces variations de valeurs, lorsqu'elles sont à la baisse, peuvent entraîner une perte de capital intégralement supportée par l'épargnant.

 **AGRICA  
PRÉVOYANCE**  
Proches par nature, engagés à vos côtés

AGRICA PRÉVOYANCE représente CCPMA PRÉVOYANCE - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège se situe 4, Place de Budapest CS 92459 75436 PARIS Cedex 09 SIRET - 401 679 840 00033 - Membre du GIE AGRICA GESTION - RCS Paris n°493 373 682 - Siège social - 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris.  
www.groupagric.com  
Crédit Photo : IVANKO BRNJAKOVIC

## LOGEMENT

# Ensemble pour la protection des locataires

Inquiets de l'absence de prise en compte par les pouvoirs publics des difficultés des locataires HLM face à la crise énergétique, les associations de locataires AFOC, CGL, CLCV et CSF et Mouvement HLM proposent 14 mesures<sup>1</sup> indispensables au respect de leurs conditions de vie et de leur dignité.

**M**ême si la qualité thermique du patrimoine HLM est supérieure à celle du reste du parc immobilier (7 % contre 17 % de « passoires thermiques ») et que le secteur intervient de manière volontariste contre la précarité énergétique, les locataires HLM sont touchés de plein fouet par la crise énergétique. Au-delà de la guerre en Ukraine, la transformation structurelle du marché de l'énergie depuis plusieurs années se traduit par une instabilité des prix qui pénalise tous nos concitoyens et fragilise encore davantage ceux dont les revenus sont les plus modestes.

## Plan d'action commun

Le désinvestissement de l'Etat en matière de financement des politiques du logement, estimé à 15 milliards au cours des six dernières années et les prélèvements financiers effectués sur les bailleurs sociaux ne permettent pas au secteur HLM de soutenir les locataires à la hauteur des difficultés auxquelles ils sont confrontés. Cette situation va durablement peser sur le pouvoir d'achat des locataires HLM. Les signataires s'engagent à mettre en place des actions visant à protéger les locataires. A ce titre, les organismes HLM n'entameront pas de procédure contre

les locataires rencontrant des difficultés de paiement en lien avec la crise énergétique. Ils s'efforceront de limiter l'impact des hausses des charges, en visant un lissage des variations anticipées des coûts des énergies. Les associations de locataires et les organismes HLM engageront un dialogue renforcé afin de lutter contre les effets de la crise énergétique sur les locataires.

Enfin, les signataires appellent à une prise de conscience par les pouvoirs publics de la situation très inquiétante des structures de logements spécifiques et accompagnés (foyers de travailleurs migrants, foyers de jeunes travailleurs, pensions de famille...) ■

1. <https://www.afoc.net/charte-entre-le-mouvement-hlm-et-les-associations-de-locataires-14-mesures-pour-accompagner-les>

## Les signataires adressent 7 demandes aux pouvoirs publics.

### Parmi ces mesures

- la revalorisation de 25 % du forfait charges ;
- le prolongement et l'élargissement du bouclier tarifaire et du chèque énergie ;
- l'application d'un taux de TVA à 5,5 % sur le gaz et l'électricité ;
- un abondement du budget des FSL par l'Etat et par les énergéticiens ;
- le renforcement du plan de rénovation énergétique.

**Le Mouvement HLM et quatre associations de locataires unis pour protéger les locataires HLM face à la crise énergétique.**

## L'Union sociale pour l'habitat

représente, en France métropolitaine et dans les territoires d'Outre-mer, quelque 593 opérateurs HLM à travers ses cinq fédérations (la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat, les Entreprises sociales pour l'habitat, la Fédération nationale des Sociétés coopératives d'HLM (Coop'Hlm), PROCIVIS UES-AP et la Fédération nationale des Associations régionales d'organismes d'habitat social). Elle remplit trois missions : un rôle de représentation nationale auprès des pouvoirs publics, des médias, des milieux professionnels et de l'opinion publique ; une mission de réflexion, d'analyse et d'étude sur tous les dossiers relatifs à l'habitat et l'élaboration de propositions pour une politique sociale de l'habitat ; une fonction d'in-

formation, de conseil et d'assistance auprès des organismes HLM afin de faciliter, rationaliser et développer leurs activités et leurs compétences professionnelles.

En 2020, les organismes Hlm ont mis en chantier 70 500 logements neufs et logements-foyers. Ils détiennent et gèrent 4,7 millions de logements locatifs et 0,35 million de logements-foyers et logent environ 10 millions de personnes. Les opérateurs de logement social sont également d'importants acteurs de l'accession sociale à la propriété : 14 800 logements ont été vendus à des accédants, en secteur groupé ou en diffus. Animés par 12 000 administrateurs bénévoles, ils emploient 82 000 salariés. Pour en savoir plus : [www.union-habitat.org](http://www.union-habitat.org)



Gérard Verger  
Analyste juridique

### Licenciement disciplinaire

**Un salarié, relaxé au pénal de faits de violence, ne peut pas être licencié pour faute grave pour ces mêmes faits.**

#### Les faits

Un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel s'était battu, le 5 juin 2014, avec un autre collègue sur le lieu de travail. L'employeur avait saisi l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement pour faute grave. Il lui reprochait d'avoir exercé des violences volontaires sur ce collègue. L'inspecteur du travail avait refusé cette autorisation, refus annulé le 13 octobre 2017 par

la Cour administrative d'appel saisie par l'employeur. A la suite de quoi, l'inspecteur avait enfin donné son autorisation au licenciement pour faute grave le 13 décembre 2017. Le licenciement pour faute grave avait été notifié le 19 décembre 2017. Le salarié avait donc été licencié sans percevoir les indemnités de licenciement ni de préavis. Entre-temps le salarié avait été relaxé au pénal. Pendant cette très longue procédure (plus de 3 ans), l'affaire avait aussi été soumise au juge pénal car le salarié était poursuivi pour violences volontaires sur son collègue. Or, le 1<sup>er</sup> juillet 2016, la chambre correctionnelle de la Cour d'appel avait relaxé le salarié des poursuites pour violences à propos des mêmes faits.

Selon le salarié qui avait saisi le

Parait que vous voulez me licencier ?



Conseil des Prud'hommes de diverses demandes, le pénal devait s'imposer au civil. La faute grave ne pouvait donc pas être reconnue à son encontre. La relaxe pénale et ses motifs s'imposent au juge judiciaire quand il doit apprécier la faute grave du salarié.

#### Que dit la Cour de cassation ?

Elle relève qu'une décision de relaxe définitive (insusceptible de tout recours judiciaire) est intervenue le 1<sup>er</sup> juillet 2016, en faveur du salarié licencié pour violences volontaires sur un collègue.

Elle souligne que la relaxe reposait sur l'impossibilité d'apprécier le déroulement exact des faits et l'origine de l'altercation ayant opposé, sur le lieu de travail, le salarié concerné à un de ses collègues et au cours de laquelle ce dernier avait été blessé. Les juges d'appel ne pouvaient donc pas ignorer cet élément et valider le licenciement pour faute grave du salarié. L'arrêt de la Cour d'appel est cassé. L'affaire sera rejugée sur ce point.

**Commentaire :** une décision de relaxe définitive du juge pénal s'impose au juge civil. Un licenciement pour faute grave ne peut donc pas être confirmé par un juge civil, si une relaxe a été prononcée pour les mêmes faits. *Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-17563*



**Paiement du salaire, on ne badine pas avec la date !**

La Cour de cassation a jugé que le retard de versement d'une rémunération (ou d'une partie de celle-ci) constitue un « manquement suffisamment grave » pour que la rupture du contrat de travail soit imputée à l'employeur.

#### Les faits

Un salarié, engagé le 31 août 2000, a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur le 10 juin 2011, au motif qu'il n'avait pas encore perçu, à cette date, le salaire du mois de mai 2011, exigible le 31 mai. **Rappel :** la prise d'acte est un mode de rupture correspondant à la situation où le salarié considère, à tort ou à raison,

## LA QUESTION DU MOIS

**Le mandat de représentant syndical au CSE octroie-t-il systématiquement des heures de délégation ?**

#### Non.

Il convient de distinguer trois situations si aucun accord n'a été conclu dans l'entreprise s'agissant des heures de délégation des représentants syndicaux au CSE (RSCSE).

La première est celle des entreprises comptant au moins 501 salariés. Ici, la loi octroie 20 heures mensuelles d'heures de délégation pour chaque RSCSE. Avec la possibilité de cumuler les heures de délégation non utilisées en fin de mois sur une durée maxi-

male de 12 mois. Ce cumul reste plafonné, le crédit total à disposition ne pouvant jamais dépasser 30 heures. La seconde est celle des entreprises comptant entre 300 et 500 salariés. Les RSCSE ne disposent d'aucune heure de délégation pour exercer leur mandat.

La troisième situation est celle des entreprises de moins de 300 salariés. Ici, seuls les délégués syndicaux ont la possibilité, s'ils ne sont pas élus au CSE, de détenir un mandat de RSCSE. Ceux qui cumulent ces deux mandats ne disposent d'aucune majoration d'heures de délégation par rap-

port au crédit d'heures attribué au titre du mandat de délégué syndical.



que le comportement de son employeur rend impossible le maintien de son contrat de travail, si bien qu'il prend acte de la rupture (en imputant la responsabilité à son employeur). Dès lors que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat, celle-ci est immédiatement effective.

S'en suit alors (en principe), et comme dans le cas d'espèce, une action prud'homale à l'issue de laquelle le juge, suivant une procédure accélérée sans audience de conciliation, devra trancher sur la question de savoir si la prise d'acte du contrat produit les effets d'un licenciement abusif lorsque les griefs invoqués contre l'employeur sont fondés ou les effets d'une démission lorsque les faits ne sont pas fondés.

Ce principe a été dégagé par la Cour de cassation. Il a, au fil du temps, construit le régime juridique de la prise d'acte, en l'absence de réglementation prévue par le code du travail. Dans cette affaire, l'employeur a, dans un premier temps, convaincu les juges prud'homaux en indiquant que le retard de paiement, ponctuel, n'était que de 10 jours, que le salarié avait agi de manière prématurée, en prenant acte de la rupture de son contrat de travail, puisqu'il n'avait nullement alerté au préalable son entreprise sur l'absence de versement de son salaire pour pouvoir régulariser la situation.

Au vu de ces éléments, le Conseil de Prud'hommes a jugé que le non-paiement à date, d'un seul mois de salaire, ne justifiait pas que la rupture soit imputée à l'employeur, jugement que la Cour d'appel de Colmar a totalement infirmé.

### Que dit la Cour de cassation ?

Elle reprend la position de la Cour d'appel de Colmar, qui avait constaté « qu'à la date de la prise d'acte de la rupture, le 10 juin 2011, le salaire du mois de mai 2011 n'était pas payé et que ce manquement était imputable à l'employeur ce qui avait empêché la pour-

suite du contrat de travail. » Selon la Haute Cour, le salarié qui voit son salaire impayé au bout de quelques jours après son exigibilité, peut, de son propre chef, rompre immédiatement son contrat de travail, rupture qui, compte tenu

du « manquement suffisamment grave » de l'employeur, sera imputable à ce dernier. **Commentaire** : si la prise d'acte s'analyse en un licenciement abusif, l'employeur se voit condamner au paiement de l'indemnité de préa-

vis, des congés payés correspondants, des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans oublier les frais de procédure. *Cass. soc., 6 juillet 2022, n° 20-21.690*

## LE COUP DE MAIN DU JURISTE

### Inaptitude

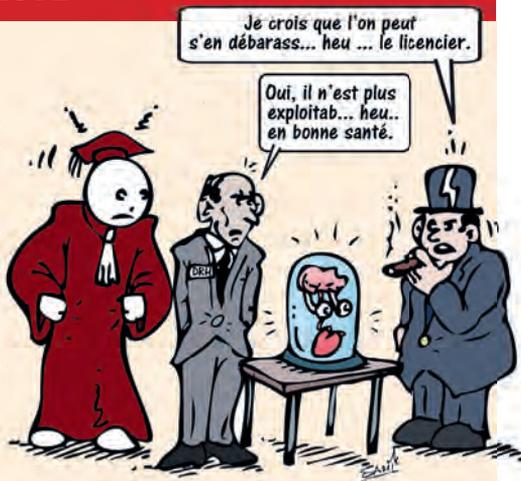
Lorsqu'un salarié est déclaré inapte et qu'aucun reclassement n'est possible, son licenciement est envisageable. La lettre de notification de licenciement doit alors précisément mentionner cette impossibilité de reclassement, sinon le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc., 14 septembre 2022, n° 21-14.719*

### Temps partiel

Conclure un avenant de complément d'heures avec un salarié à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle, sous peine de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

*Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 20-10.701*



### Délégué syndical

C'est au syndicat de prouver qu'un établissement est toujours « distinct » pour la désignation d'un DS.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement qui regroupe des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constitue une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Cette disposition est d'ordre public et ne peut être contournée par un accord collectif. Mais encore faut-il, en cas de litige sur la désignation du DS, que le syndicat prouve le caractère distinct de l'établissement.

*Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-20525*

### Délai de notification du licenciement disciplinaire

L'article L. 1332-2, alinéa 4 du code du travail est très clair : le licenciement disciplinaire doit être notifié au maximum un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, sauf exception liée à la mise en œuvre d'une procédure conventionnelle.

*Cass. soc., 28 septembre 2022, n° 21-15.136*

### Vote de l'employeur pour désigner un mandataire du CSE pour agir en justice

La décision par laquelle le comité mandate un de ses membres pour le représenter en justice afin de garantir l'exécution de la décision du comité de recourir à un expert dans le cadre d'une consultation sur un projet important constitue une délibération sur laquelle seuls les membres élus doivent se prononcer, à l'exclusion du président du comité.

*Cass. soc., 19 octobre 2022, n° 21-18.705*





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

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d’une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

**C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.**

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



**AÉSIO**  
**MUTUELLE**



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. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 22-205-134

**RÉUNION SPORT-DICALE**

Le patron tourne autour de ses employés. Il passe et il rapace...

Héhé ! Petite visite surprise, je suis sûr qu'ils regardent tous le match.

Va y avoir des mises à pied, Ça va m'éviter un plan social, Gnék! Gnék ! Je suis génial.

Ben, non, ils sont tout calmes, ils ont l'air de travailler... Mince alors, y'a plus de salariés déviants de nos jours.

Tiens, quel est ce bruit de fond? Ça vient du local syndical...

Par Mackinsey<sup>1</sup> et Mackeudonald<sup>2</sup> réunis !!! Les murs du local ont été remplacés par des vitres, ils regardent le match sur écran géant !!!

...la reprillise...

... et tous les salariés regardent le match !

<sup>1</sup> Cabinet de toilette (et conseil en stratégie) pour politicien dans la merde.

<sup>2</sup> Multinationale qui remplit les cabinets.

Dis donc Beaurorus, depuis quand on s'éclate sur le foot, pendant que les autres se font exploiter normalement ???

Hé ! Avant tout, je vous rappelle que vous ne pouvez pas rentrer dans le local syndical sans y être invité...

... Ensuite, je suis en réunion sport-dicale ! Je suis donc en délégué, et pour finir tous les joueurs bleus sur le terrain sont syndiqués. Je ne fais que mon devoir, celui de les supporter... Par contre, vous, jamais vous bossez ? Plutôt que de faire le maton ?!

... Ne me dites pas que vous êtes là pour avoir le score du match ?!

Fin de l'épisode



**MA LIBERTÉ DE (DÉ)PENSER !** Par Claudio Francone

« Black Friday ! » Tu parles d'un vendredi noir ! Avec tout l'argent que je viens de claquer en cadeaux de Noël, le seul truc bien noir, c'est le trou que j'ai creusé bien profond dans mon compte en banque ! Franchement, avec une inflation à deux chiffres et les coûts de l'énergie qui explosent, il n'y a que deux catégories de personnes qui peuvent se permettre de penser aux cadeaux de Noël : les très très riches et les très très cons. Ne faisant pas partie de la première catégorie, j'ai commencé à m'en vouloir de m'être encore fait avoir.

Problèmes d'argent, seulement et toujours des problèmes d'argent, quel triste destin d'être né du mauvais côté de la balance. On a beau se démenar, faire du bruit ou tout casser, on ne pèse pas assez lourd pour se faire remarquer. « Toutes les larmes séchent un jour », disait le poète, on n'a plus qu'à se résigner, courber l'échine et tout accepter. Qui plus est, mes amis, à défaut de pouvoir se réjouir, nous avons tout de même de quoi rester positifs. Franchement, si on regarde à l'échelle de la planète, nous ne sommes pas les plus mal lotis, non ? On vit en démocratie, ce n'est pas rien ça ! Nous sommes libres d'aller et venir,

de paraître et disparaître, de faire et défaire, d'aider et abandonner, d'aimer et détester...

Tiens, l'autre jour j'avais l'après-midi libre et j'étais en train de tuer le temps en regardant mes mails. Je n'avais pas encore prévu quoi faire du reste de la journée, à part marquer comme « lus » des messages que je n'avais pas envie de lire. Je m'y appliquais avec zèle, lorsque j'ai remarqué tous ces messages qui affichaient en gros titre le « Black Friday ! ». Nous étions le 25 novembre, du coup je me suis dit : « Quoi de mieux que de profiter de ma liberté de citoyen en faisant les cadeaux de Noël avec un mois d'avance ? Pourquoi attendre le mois de décembre, alors que nous sommes libres de consommer toute l'année ? » Bon, nous étions à la fin du mois, j'ai quand même eu le réflexe de consulter mon compte en banque. Le montant était affiché en rouge, - 800 €. Eh merde, ma liberté de citoyen s'est vue imposer une sacrée restriction, tout d'un coup ! Panique. Pendant un court instant, j'ai eu la très nette impression que toute cette histoire de démocratie, de liberté et d'émancipation des peuples n'est rien d'autre qu'une illusion. Un simple subterfuge visant à masquer le ser-

vilisme réel par une liberté illusoire. L'espace d'un instant (je ne saurais pas dire combien de temps cela a duré, chaque minute était une éternité) j'ai perdu pied, toutes mes croyances ont commencé à tomber les unes après les autres, me laissant suspendu dans le vide, telle un pantin désarticulé, au service des Maîtres du Monde. Rien que cela, c'était horrible. Heureusement un pop-up est venu à mon secours, on aurait dit une bouée de sauvetage lancée par une main bienveillante. Le gros titre du pop-up était « Black Friday ! », encore lui ! J'ai cliqué sans hésitation.

« Envie soudaine de faire des cadeaux ? » (Comment se fait-il que le pop était au courant de mon envie soudaine de faire des cadeaux ??) « Dès à présent, vous pouvez faire tous vos cadeaux de Noël en gardant l'esprit tranquille. Jusqu'au 30 novembre inclus, votre crédit renouvelable n'aura plus de plafond, vous êtes libre de dépenser tout l'argent que vous n'avez pas ! » Je ne sais pas qui remercier. Je n'ai aucune idée de la personne qui se cache derrière ce fameux pop-up, mais je voudrais lui dire un grand merci. Grâce à elle, j'ai retrouvé ma liberté de (dé)penser !

# 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](http://www.groupe-legrand.com)



**Expertise  
Comptable**



**Assistance  
Juridique**



**Formation**



**SSCT**



[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com) - 01 42 25 30 30 - [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)