

Janvier 2023

Debout



N°161

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

**64 ANS
C'EST NON!**

OUI, NOUS POUVONS FAIRE RECULER CE GOUVERNEMENT



MH-23736_2301 - ©Adobestock

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Vous prenez soin des autres, à nous de vous donner un coup de pouce !

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

64 ANS, C'EST NON!

LA MOBILISATION DOIT ÊTRE À LA HAUTEUR DE CE PROJET SCANDALEUX

La sentence est tombée... Malgré des mois de mise en garde, le gouvernement persiste et signe. Pour la retraite, ce sera 64 ans et circulez ! Ya rien à voir ! Ultime mépris d'un gouvernement qui s'acharne méthodiquement à détruire nos acquis sociaux et à servir les plus riches.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Après avoir remis en cause et raboté nos droits à l'assurance chômage, après avoir méticuleusement mis à mal nos services publics, c'est maintenant notre système de retraite qui est visé. Alors que rien ne l'impose et qu'il n'y a aucune urgence (excédent de 3,2 milliards d'euros cette année), alors surtout qu'il existe d'autres solutions pour améliorer et pérenniser notre système de retraite, M. Macron et son gouvernement décident, contre l'avis de plus de 80 % des Français, de « casser » notre système de retraite.

C'est la retraite des morts pour les plus précaires et l'accélération du couperet pour tout le monde

Nous parlons bien de casse sociale, tant cette réforme est violente et brutale. Non seulement un certain nombre de régimes spéciaux, comme celui des clercs et employés de notaire (qui était pourtant équilibré et même excédentaire), vont disparaître. Mais en plus, cette réforme va imposer aux Français nés après le 31 août 1961 de partir à la retraite après 62 ans : l'âge légal de départ est repoussé progressivement de 3 mois par an à compter du 1^{er} septembre 2023 pour atteindre un départ >>>

M. Macron et son gouvernement décident, contre l'avis de plus de 80 % des Français, de « casser » notre système de retraite.

On est dans le mépris des salariés et des organisations syndicales qui demandent l'abandon de ce projet mortifère et l'ouverture d'une réelle négociation.

LE PASSAGE
À 64 ANS,
C'EST POUR
CERTAINS
LA RETRAITE
DES MORTS:

Le relèvement programmé de l'âge de départ à la retraite

Année de naissance	Age légal	Nombre de trim. requis après réforme	Trim. sup. demandés (par rapport au plan initial)
1960	62 ans	167	+0
1 ^{er} janv - 31 aout 1961	62 ans	168	+0
1 ^{er} sept. - 31 dec. 1961	62 ans et 3 mois	169	+1
1962	62 ans et 6 mois	169	+1
1963	62 ans et 9 mois	170	+2
1964	63 ans	171	+2
1965	63 ans et 3 mois	172	+3
1966	63 ans et 6 mois	172	+3
1967	63 ans et 9 mois	172	+2
1968	64 ans	172	+2
1969	64 ans	172	+2
1970	64 ans	172	+1
1971	64 ans	172	+1
1972	64 ans	172	+1

Source : gouvernement

INJUSTE ET SCANDALEUX.

possible à 64 ans pour la génération 1968. Impossible donc de partir à la retraite avant 64 ans pour tous les salariés nés en 1968 et après !

Il faut pourtant savoir que selon une étude de l'INSEE, à 62 ans, 25% des plus pauvres sont déjà décédés. Le passage à 64 ans, c'est clairement pour certains la retraite des morts : injuste et scandaleux ! Comme si le passage à 64 ans n'était pas suffisant, le gouvernement décide également d'allonger brutalement le nombre d'années de cotisation : en 2027, il faudra 43 ans de cotisation pour espérer prendre sa retraite à taux

plein, alors que ce seuil était prévu par la réforme Touraine pour 2035. En 2027, toute personne née en 1965 et ayant commencé à travailler à 23 ans devra donc attendre 66 ans pour prendre sa retraite à taux plein.

On ajoute du mépris à l'injustice

On est manifestement dans le mépris des salariés qui ne veulent pas de cette réforme et des organisations syndicales qui, depuis de longs mois, demandent l'abandon de ce projet mortifère et l'ouverture d'une réelle négociation permettant d'améliorer et pérenniser nos régimes de retraite. D'autres

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages et iStock/franz, Shutterstock/TravnikovStudio et Ffikes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

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

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

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

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En 2027, il faudra 43 ans de cotisation pour espérer prendre sa retraite à taux plein.

Contre cette réforme d'une violence sans précédent, la réponse doit être à la hauteur de l'agression : mobilisation générale.

NOUS POUVONS FAIRE RECULER CE GOUVERNEMENT, C'EST POSSIBLE.



solutions existent pour financer nos retraites. Mais le gouvernement s'y refuse : la seule solution qu'il souhaite mettre en œuvre, c'est nous obliger à travailler plus longtemps.

Pour l'ensemble des organisations syndicales, c'est hors de question ! Si nous laissons faire, de nouveau, les plus précieuses « paieront la note » : ceux et celles qui ont eu des carrières hachées (une majorité de femmes notamment), ceux et celles qui ont des métiers physiques et exigeants, ceux et celles que les entreprises ne souhaitent plus garder dans l'emploi une fois 55 ans atteints ! Car il est, bien sûr, hypocrite de dire que les salariés vont travailler jusqu'à 64 ans lorsque l'on sait que, passé 60 ans, un Français sur deux n'est plus en activité.

Cette réforme est scandaleuse, antisociale et surtout antidémocratique car refusée par les Français.

Nous ne laisserons pas faire.

Contre cette réforme d'une violence sans précédent, la réponse doit être à la hauteur de l'agression. L'ensemble des organisations syndicales appelle à la mobilisation de TOUS à compter du 19 janvier, partout en France. Nous invitons l'ensemble des salariés, étudiants retraités, demandeurs d'emploi à se mobiliser par la grève et les manifestations pour faire reculer le gouvernement. Nous serons au rendez-vous et nous comptons sur VOUS pour rejoindre les grèves et les manifestations partout sur le territoire afin de préserver nos retraites et, plus généralement, notre système social.

Soyons mobilisés pour nos droits et nos acquis. Soyons mobilisés pour nos enfants et les générations futures. Nous pouvons faire reculer ce gouvernement, c'est possible. Rejoignez-nous, ensemble on est plus fort !

Dès le 19 janvier nous comptons sur VOUS !

Sommaire

OSDD	8	Commerce & Vrp	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
Pers. Séd. des Cies de Navig.	10	Presse Edition & Pub	26	• Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 5 08226 •
Assurances	11	Services	28	Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville
Clercs & Employés de Notaire	13	Crédit	31	75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).
Organismes Agricoles	14	Juridique	32	
Organisme Sociaux	17	Focus	35	
Casinos & Clubs de Jeux	20			



Retraites
2 ANS ?
FERME.

FO FAIT APPEL

À LA MOBILISATION GÉNÉRALE

REPRISE
DES COTISATIONS
AGIRC-ARRCO
PAR L'URSSAF
CAISSE NATIONALE



LE VRAI CHEVAL DE TROIE DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Sous couvert de la réforme des retraites, un autre coup se prépare contre notre protection sociale. Les laisserons-nous commettre ce véritable hold-up ?



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

Le recul de l'âge de la retraite, fatalement et mécaniquement accompagné d'un allongement de la durée de cotisation, est un véritable scandale qu'aucune organisation syndicale ne pouvait accepter. Pas même celles qui, en 2017, ont défendu et accompagné le projet de Régime Universel par points (CFDT particulièrement). Mais cette provocation ne cacherait-elle pas le véritable enjeu de cette réforme ?

Le pot aux roses dévoilé

Aujourd'hui, on nous présente une mesure aux contours paramétriques consistant à reculer l'âge de départ pour une retraite à taux plein avec augmentation de la durée de cotisation sous le prétexte fallacieux de la pérennité financière des régimes de retraite qui, pourtant, se portent très bien. Nous n'avons même plus à le démontrer ; c'est le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) lui-même qui l'écrit.

En fait, la véritable réforme dans la réforme, c'est la mesure qui dispose qu'à partir du 1^{er} janvier 2024, l'URSSAF Caisse Nationale va reprendre la collecte des cotisations AGIRC-ARRCO. Cette dispo-

Il s'agit aussi de s'emparer des réserves constituées par les salariés afin de financer les promesses électorales.

sition, qui existe depuis la loi de financement de la Sécurité sociale de 2020, a été reportée d'année en année jusqu'au Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale (PLFSS) de 2023 qui l'a inscrite dans le marbre pour 2024, au moment même où ce gouvernement a affirmé vouloir mettre en place « coûte que coûte » sa réforme des retraites pour l'été 2023. Malgré la demande de suppression de cette disposition dans la loi par la Commission Sociale de l'Assemblée Nationale et le vote négatif du Sénat (302 voix contre et 19 pour), sans parler du courrier du 28 juillet signé des 5 confédérations syndicales ainsi que du MEDEF, le gouvernement s'est obstiné à la maintenir à coup de 49.3.

Pourquoi cette obstination sur un élément de la loi qui peut apparaître comme un détail technique ? Parce qu'il s'agit là du principal élément de la réforme des retraites voulue par Macron. Transférer la collecte des cotisations AGIRC-ARRCO à l'URSSAF Caisse Nationale revient à l'étatisation de la retraite des salariés du privé ; c'est-à-dire la mainmise de l'Etat sur le pactole.

Main basse sur les réserves des salariés

L'AGIRC-ARRCO, par ailleurs, dispose de plus de 72 milliards de réserves - ce qui démontre encore une fois que ce régime géré paritairement se porte bien et qu'il n'y a aucune urgence à le déstructurer. Mais si un des enjeux de la réforme est l'accaparement par l'Etat des cotisations versées par les salariés du privé, il s'agit aussi de s'emparer des réserves constituées par ces derniers afin de financer d'autres promesses électorales comme, par exemple, l'augmentation du minimum contributif (retraite minimale versée par le régime général pour une carrière complète) actuellement de 747 euros mensuels, pour le porter à 1 200 euros. Cela signifie que les cotisations prélevées sur les salaires

Transférer la collecte des cotisations AGIRC-ARRCO à l'URSSAF Caisse Nationale revient à l'étatisation de la retraite des salariés du privé.

ne seront plus dédiées en totalité à financer les droits AGIRC-ARRCO mais agiront comme un impôt selon les décisions du gouvernement en place.

Nous sommes face à un véritable hold-up sur nos cotisations et à une réforme systémique qui, *in fine*, aboutira à un régime unique des salariés du privé par points. Nous ne sommes pas loin du régime universel. Au fond, Macron n'a rien renié de sa volonté de réformer en profondeur nos systèmes de retraite par répartition. Mais il s'y prend autrement, en passant par la fenêtre car il n'a pas pu avancer par la grande porte.

Par la même occasion, ce transfert aurait des conséquences catastrophiques sur les emplois dans les Groupes de Protection Sociale (GPS) qui gèrent les retraites complémentaires et permettrait aussi la casse de la Convention Collective des Caisses de Retraite et de Prévoyance. Avec la disparition du caractère paritaire de ces GPS, ce sont les compagnies d'assurances qui s'empareront, ainsi que des réserves constituées par les cotisations des actifs.

C'est tout un pan de notre protection sociale qui est remis en cause par cette réforme ■

Non au recul de l'âge de la retraite, non à l'allongement de la durée de cotisation et non à la reprise de la collecte des cotisations AGIRC-ARRCO par l'Etat !

NOUVELLE ANNÉE ?

Nos revendications plus urgentes que jamais

Nous pouvons croire qu'un changement d'année laisserait entrevoir une évolution comportementale de la chambre patronale Armateurs de France (ADF) lors de la CPPNI¹ du 15 décembre. Eh bien non !



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

Une fois de plus, la négociation sur les *minima* de branche s'est soldée par un simple enregistrement des revendications des organisations syndicales. Alors que FO avait demandé que la branche patronale ait, en amont, un mandat, il n'en fut rien. Comme toujours, l'immobilisme demeure. Si bien que les organisations syndicales ont fait leurs propres demandes : la CFE-CGC à + 8 %, la CGT à + 7 %, la CFDT ne faisant pas de proposition, attendant le positionnement d'ADF.

Urgence pour les minima

Pour FO, la demande s'est articulée sur un rat-trapage, avec deux années blanches et une année infla-

tionniste, avec une demande de + 10 %. Constatant par ailleurs que les deux premiers niveaux ont été remis à jour avec l'évolution successive du SMIC durant l'année 2022, FO a proposé l'introduction d'une clause automatique pour que le niveau 1 soit automatiquement positionné à SMIC + 2 %, avec un échelonnement garanti sur les niveaux 2 et 3, afin de ne plus « subir » les augmentations du SMIC.

FO a rappelé qu'ayant dû subir deux années blanches et une année inflationniste - avec des perspectives 2023 identiques -, il y avait maintenant urgence pour les salariés qui perdent du pouvoir d'achat constamment. FO appelle la branche patronale à tenir compte de ce message.

Il n'y a pas que les armateurs (certains) qui sont en difficulté, les salariés le sont aussi ! FO demande que la prochaine réunion sur les *minima* se tienne rapidement début janvier 2023.

La Section Fédérale des Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation adresse ses meilleurs vœux à tous ses adhérents, militants, retraités et syndicats, et à l'ensemble des camarades de la FEC FO et à son personnel. Bonne et heureuse année 2023 à tous !

Survie de la branche « Personnels sédentaires »

FO avait alerté en novembre sur le risque de fusion des branches Navigants/Sédentaires et des dégâts collatéraux qui en résulteraient pour la survie de la branche Personnels sédentaires. Lors de la CPPNI « Personnels sédentaires » de décembre, Armateurs de France a tenu à faire un point de situation, expliquant que la Direction Générale de Travail (DGT) avait pris note des remarques des syndicats des navigants et d'ADF.

Par conséquent, il fallait qu'un courrier unanime des organisations syndicales navigants et patronales lui soit transmis avant le 31 décembre 2022, indiquant la volonté commune de fusionner les différentes branches des personnels navigants en conservant la spécificité de chaque collège séparé (officiers/marins) avec un accord de méthode. Bien entendu, ceci étant une première étape, il faudra s'attendre également à la fusion avec la branche « Personnels sédentaires ». Quand ? FO restera vigilant sur ce dossier ■

1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Brèves des compagnies

CMA-CGM, 1^{er} armateur français

FO signe l'augmentation générale des salaires à + 6 %

● Lors de la dernière réunion de NAO² du 8 décembre, la direction est revenue avec une proposition de + 6 % en augmentation générale des salaires, + 2 % en augmentation individuelle et + 5 % en prime individuelle. L'ensemble de distribution en part variable

représentant 7 % de la masse salariale sera sélective et à la discrétion du manager. La proposition de la direction CMA-CGM n'étant pas sans contrepartie, elle a demandé en retour le gel de la grille des niveaux de salaires pendant un an. FO a rappelé son opposition à cette mesure car cela impacterait directement les salariés ayant une promotion interne, comme les nouveaux embauchés. Néanmoins, FO a été entendu sur la revalorisation des tickets-restaurant et sur la baisse de la part salariés à la mutuelle. FO a donc signé l'accord NAO 2023.

revalorisation des tickets-restaurant et sur la baisse de la part salariés à la mutuelle. FO a donc signé l'accord NAO 2023.

Compagnie Maritime Nantaise FO obtient la représentativité

● Les élections CSE ont eu lieu le 6 décembre à la Compagnie Maritime Nantaise. FO présentait une liste de candidats titulaire et suppléant pour le collège « Personnels sédentaires » avec un siège unique à pourvoir.
● La campagne faite par nos camarades

Dominique Delhommeau et Stéphanie Auder Reid, avec l'appui d'autres camarades, ont permis leur élection en tant que titulaire et suppléante. FO devient représentatif au sein de cette compagnie avec 84 % des voix. Pour rappel, lors des élections précédentes, pour le collège « Personnels sédentaires », seuls des candidats libres détenaient ce mandat, la seule représentativité se faisant avec la CFDT Navigants qui négociait pour les personnels sédentaires !

2. Négociation annuelle obligatoire.



Dominique DELHOMMEAU

Stéphanie Auder Reid, suppléante, et Dominique Delhommeau, titulaire

FO a réussi à s'exprimer et se fera entendre dans chaque négociation avec des revendications précises, à commencer par les salaires. Encore bravo à vous tous !

DROIT DE GRÈVE

Ce qu'il faut savoir

- Le droit de grève est un droit à valeur constitutionnelle reconnu à tout salarié dans l'entreprise
- Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève, il en est de même pour le contrat de travail
- La grève est un droit individuel, qui s'exerce collectivement
- La grève suspend le contrat de travail des grévistes mais ne le rompt pas
- Aucun salarié ne peut être sanctionné ni faire l'objet d'une discrimination pour avoir fait grève
- Le gréviste perd une partie de son salaire proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail
- Aucune convention collective ne peut interdire ou limiter le droit de grève

Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise. Encore faut-il en connaître les modalités et savoir le faire respecter. Explications.



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

La grève est définie comme étant la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. En France, le droit de grève est un droit à valeur constitutionnelle. Il fait partie des droits et devoirs accordés dès 1946 et repris par la Constitution de la V^e République : « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » (alinéa du préambule de la Constitution de 1946). L'arrêt du 2 février 2006 de la chambre sociale

de la Cour de cassation définit la grève comme « la cessation collective, concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur des revendications professionnelles ».

Qui peut faire grève ?

Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève. Il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou la majorité des salariés de l'entreprise participent à la grève. La grève est un droit individuel, mais qui s'exerce collectivement. Pour être qualifié de grève, le mouvement >>>

“Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu.”

Bertolt Brecht



Aucune convention collective ne peut interdire ou limiter le droit de grève. Il en est de même pour le contrat de travail.

doit être suivi par au moins 2 salariés. Toutefois, un salarié peut faire grève seul dans les conditions suivantes :

- soit le salarié accompagne un appel à la grève lancé au niveau national,
 - soit il est l'unique salarié dans l'entreprise.
- Dans le secteur privé, un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment, sans préavis ni avertissement ou tentative de conciliation avec l'employeur. Les revendications portées par les grévistes doivent être clairement communiquées à l'employeur dès le départ. La grève peut être de courte durée (1 heure par exemple) ou bien s'étendre sur plusieurs jours voire semaines. Elle peut aussi être répétée.

Quelles sont les conséquences d'une grève sur l'emploi des grévistes ?

- La grève suspend le contrat de travail des grévistes mais ne le rompt pas. Le code du travail, dans sa version de 2002 toujours en vigueur, précise que « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié » (art. L. 2511-1 du code du travail). Le gréviste perd une partie de son salaire proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute

retenue supérieure est interdite. La retenue sur salaire pour cause de grève ne doit pas apparaître sur la fiche de paie : « Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés » (art. R. 3243-4 du code du travail).

- Aucun salarié ne peut être sanctionné ni faire l'objet d'une discrimination pour avoir fait grève. Il peut néanmoins être sanctionné voire perdre son emploi s'il a commis des actes illégaux (comme l'usage de la violence à l'encontre du personnel ou de la direction de l'entreprise).

Et pour les cadres ?

Les cadres peuvent faire grève et sont soumis aux mêmes règles que tous les autres salariés. Le droit de grève est un droit à valeur constitutionnelle reconnu à tout salarié dans l'entreprise. La question des modalités de décomptes d'une heure de grève peut se poser pour les cadres soumis au forfait jours. Certains accords collectifs ne prévoient pas cette question du décompte du salaire en cas d'absence inférieure à une demi-journée notamment en cas de grève, ce qui constituait un vide juridique. La Cour de cassation y a répondu en proposant une formule de calcul visant à faire respecter un principe de proportionnalité dans la retenue sur salaire. Elle

indique qu'à défaut de précision de l'accord collectif, la retenue sur salaire doit tenir compte de la durée de l'absence et être calculée à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale de travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit si elle est supérieure, la durée de travail applicable aux cadres. Cette formule permet ainsi aux cadres soumis au forfait jours de pouvoir exprimer leurs revendications professionnelles sans être discriminés dans l'exercice de leur droit de grève ■

Bon à savoir

Pour être valable, une grève doit réunir les conditions suivantes :

- un arrêt total du travail,
- un arrêt collectif du travail par l'ensemble des salariés grévistes (l'appel d'un syndicat à faire grève n'est pas nécessaire),
- des revendications professionnelles (portant sur le salaire, les conditions de travail, la défense des droits...).

Et aussi les managers...

Le syndicat FO défend les intérêts de tous les salariés, employés et cadres, managers compris. FO accueille, parmi ses adhérents, des salariés de toutes catégories et donc des managers. Certains managers sont victimes de pressions, sanctions et même licenciements injustes et sans cause réelle et sérieuse. Notre syndicat FO est à leurs côtés pour les soutenir. Tout salarié, employé ou

cadre ou même manager peut contacter notre syndicat en toute confidentialité. FO rappelle que le manager a le droit de contester les objectifs qui lui sont fixés par l'employeur, s'il l'estime nécessaire dans l'intérêt de l'entreprise et/ou au regard de l'obligation de sécurité de l'employeur vis-à-vis des salariés. Cela relève de sa liberté d'opinion et d'expression.



RÉFORME DES RETRAITES

La FGCEN-FO combattr cette réforme!

Le projet de réforme présenté le 10 janvier par le gouvernement révoque le régime spécial de Sécurité sociale des clercs et employés de notaire (CRPCEN).



Serge Forest
Secrétaire de Section
Tél. : 44 90 89 89
fgcen-fo@wanadoo.fr

Notre organisation syndicale, à la base de sa création, ne peut admettre cette fermeture. Inique et injustifiable économiquement, car la fermeture du régime entraînera, à terme, une subvention d'équilibre du régime à la charge de l'Etat!

La FGCEN-FO appelle, dès à présent, ses militants, adhérents et sympathisants à rejoindre toutes les manifestations ou rassemblements organisés par la Confédération ainsi que par les Unions Départementales.

Pourquoi fermer un régime exemplaire ?

- pas de déficit,
- dégage des excédents annuels,
- ne reçoit aucune subvention de l'Etat,
- participe à la solidarité nationale!

Un droit qu'il faut défendre tous les jours

Un exemple concret : le droit de grève et le droit d'opinion et d'expression des managers.

Dans une grande entreprise, un arrêt de travail était appelé, du 24 novembre 2022, par les syndicats FO et CGT et portait sur des revendications précises :

- l'ouverture rapide d'une négociation sur les augmentations générales des salaires avec tous les syndicats,

- une augmentation générale de 10 %,
- l'indexation permanente des salaires au minimum sur la hausse des prix.

Ces deux syndicats ont dû intervenir auprès de la RH pour protester contre une note et un message adressés aux managers. La note contenait cette phrase : « A des fins de suivi, nous vous remercions de faire remonter à vos directeurs la liste des collaborateurs grévistes dans vos équipes ». Le caractère imprécis de l'expression « A des fins de suivi » nous a conduits à rappeler à la Direction que la grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement et que dans ce cadre, il n'est pas acceptable de constituer des listes de grévistes et encore moins de les conserver.

En outre, à la veille du débrayage, les managers ont reçu pour consigne d'interroger leurs « collaborateurs » pour leur demander s'ils avaient l'intention de participer au débrayage, sans préciser la raison pour laquelle cette information était requise. Nous avons protesté contre cette consigne qui pouvait être

« A des fins de suivi, nous vous remercions de faire remonter à vos directeurs la liste des collaborateurs grévistes. »

ressentie par les salariés comme une pression, et qui est illégale puisqu'il n'est pas exigé de déclaration individuelle de grève dans le cadre d'un mouvement décidé par des syndicats. L'inspection du travail était en copie de notre courriel de protestation. Certains managers ont débrayé, ce qui était leur droit, avec ou sans déclaration préalable. D'autres n'ont pas débrayé, ce qui était leur droit également ■

En ce début d'année 2023, la Section Fédérale des Assurances de la FEC FO vous présente ses meilleurs vœux pour vous et vos familles.

2023

Année clé pour la représentativité !

Au nom de la Section des Organismes Agricoles, je vous souhaite à toutes et tous mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2023 ; beaucoup de bonheur et de belles choses à titre personnel. A titre syndical, nous pouvons formuler le vœu de bons résultats électoraux pour cette année 2023 qui conditionnent notre présence dans toutes les instances de négociation, localement et nationalement, et de bonnes négociations nationales, principalement en matière salariale qui est notre préoccupation à tous. Si l'actualité nationale de cette fin d'année a été relativement calme pour les entreprises de la Section, des négociations ont quand même eu lieu en décembre en MSA.



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



MSA / Anita Passannante

2023 Les négociations salariales continuent

Le 8 décembre se tenait la dernière CPPNI¹ de l'année 2022 en MSA.

Outre les sujets sur la formation professionnelle, l'égalité professionnelle et l'emploi des salariés en situation de handicap, le premier sujet que FO avait voulu mettre à l'ordre du jour portait sur les salaires. Il convient en effet de rappeler que les négociations salariales se sont terminées sur :

- une mesure unilatérale en matière de bas salaires,
- une mesure unilatérale en matière de complément d'intéressement.
- et... un pseudo-accord d'augmentation de la valeur du point de 3,5 %, dans lequel rien n'était négociable !

Deux mesures unilatérales et un accord à prendre ou à laisser (c'est ça ou...rien). Et

encore, cette augmentation de 3,5 % de la valeur du point ne touche pas les plus bas salaires qui, « bénéficiant » d'un ajustement pour être au minimum au SMIC, voient juste le montant de cet ajustement diminué de la valeur de ces 3,5 %.

Aussi, pour FO, le sujet n'est toujours pas traité complètement pour 2022, avec une inflation au minimum à plus de 6 % et une perte de pouvoir d'achat sur les dix dernières années.

A cet effet, vous pourrez lire la déclaration de FO en séance le 8 décembre².

Remise à niveau des salaires

Malgré cela, aucune ouverture n'a pu être trouvée, la FNEMSA expliquant n'avoir aucune marge de manœuvre de la part des tutelles. Face à la pression de FO et des autres organisations syndicales, une nouvelle date a pu être trouvée, exclusivement sur les salaires, le 2 février 2023. D'ici là, la

FNEMSA a à charge de débloquent la situation au niveau des tutelles, c'est-à-dire du gouvernement, pour qu'enfin la situation financière des salariés de la MSA soit prise en considération comme il se doit.

L'urgence est là, et les 3,5 % octroyés en octobre, s'ils sont une « grande avancée » au regard des augmentations accordées ces dix dernières années (!) et d'une inflation historique que l'on n'avait plus vécue depuis le début des années 80, sont loin de répondre aux nécessités quotidiennes auxquelles les salariés de la MSA doivent faire face avec la perte de pouvoir d'achat et l'évolution de l'inflation et des prix à la consommation courante ■

1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.



2. Déclaration de FO en séance le 8 décembre 2022 : <https://ged.fecfo.fr/portal-dom/documentation/5F75B78E-6672-4A6F-A132-A3C56BD41599-20221209113242.pdf>

2023 Année électorale

L'activité syndicale nationale a été calme en ce mois de décembre, la dernière CPPNI ayant eu lieu le 29 novembre (Cf. article de *Debout*³ du mois de décembre).

Pourtant, tout n'est pas calme dans les caisses régionales et l'année 2023 va être une année déterminante à plusieurs titres. On l'a vu ces derniers mois, même dans les caisses où les conflits sociaux semblaient de l'histoire ancienne et où

les directions se targuaient d'un dialogue social de qualité et constructif, les salariés en avaient une autre perception et l'ont montré par leur mobilisation.

Ça chauffe aussi dans les urnes

La cocote minute commence à monter dangereusement en pression et la soupe siffle depuis un moment déjà, que ce soit en matière de salaire, même si on nous répond « intéressement », ou de conditions de travail avec une augmentation des arrêts maladie, burn-out, démissions et licenciements.

L'année 2023 risque donc d'être chaude, en plus des grands sujets nationaux que sont la réforme des retraites, de l'assurance chômage ou le devenir de la « Sécu ».

2023 sera aussi « l'année électorale » du cycle en cours. En effet, excepté deux entités qui ont leurs élections sur trois ans et qui donc devront refaire une élection avant la fin du cycle, toutes auront eu leurs élections à la fin de l'année 2023 et la représentativité sera quasiment définitive au 31 décembre. Aussi, 2023 doit être l'année de mobilisation de toutes et tous pour que les quelque 190 voix manquantes fin 2019 soient reprises d'ici-là ■

Les petits ruisseaux faisant les grandes rivières, chaque voix compte. Nous n'avons plus le droit de perdre une seule voix !

3. <https://ged.fecfo.fr/portal-dom/documentation/B5B72570-D9D1-4660-BCC3-4C474AF5270D-20230102172938.pdf>



2023 Année zéro

Une majorité des entreprises du Groupe Groupama aura ses élections CSE en 2023. Un enjeu majeur pour l'ensemble des structures FO Groupama. La nouvelle représentativité syndicale au sein de la partie mutualiste et du groupe Groupama sera connue en fin d'année.

Voilà, nous y sommes ! Les lumières de 2022 sont à peine éteintes que celles de 2023 nous guident déjà vers de nouveaux enjeux et de nouvelles échéances. Ainsi, le balancier de « la faucheuse syndicale » à représentativité aura rendu son verdict d'ici la fin de l'année. Un verdict qui sera, certes,

celui des urnes, mais qui sera toujours issu d'une loi scélérate, que nous continuons de contester, synonyme de vie ou de mort pour les organisations syndicales.

Victoires à confirmer

En attendant le « reset » du compteur et sa remise à zéro, les équipes FO Groupama sont mobilisées et sur le terrain pour assurer la réussite de ces élections. Après quatre années, elles auront forcément beaucoup à dire sur leur bilan. Un bilan marqué parfois par des moments difficiles et des coups encaissés, mais également par des réussites. Pour exemple, celle du retour aux augmentations générales de salaires après dix ans de vaches maigres. Une victoire obtenue grâce à une mobilisation massive des salariés au sein de l'ensemble des entreprises du Groupe Groupama.

Oui, nos équipes auront beaucoup à dire sur leur bilan et elles auront également un projet. Un projet pour le futur, qu'elles

Les équipes FO Groupama sont mobilisées et sur le terrain pour assurer la réussite de ces prochaines élections.

dévoileront à leurs collègues et qui sera porté par leurs revendications. Un projet qui mettra en avant le progrès social, auquel nous sommes viscéralement attachés, pour lequel nous nous battons au quotidien. Dans ce moment important, nous serons également guidés par une étoile, celle des excellents résultats de nos collègues FO de Groupama d'OC. Un exemple d'énergie et de pugnacité, reflet de notre mentalité et des valeurs que nous portons au quotidien ■

2023 année zéro. En route vers la réussite !



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

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

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

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

VALEUR DU POINT, SÉCURITÉ DE LA SANTÉ

Urgence

Dans le contexte d'inflation exceptionnelle que nous connaissons, l'augmentation de la valeur du point des agents de la Sécurité sociale de 3,5 % au 1^{er} octobre 2022 est loin de mettre un terme aux revendications d'augmentation des salaires.



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

Nous l'avions dit : la signature de FO pour l'augmentation de la valeur du point des agents de la Sécurité sociale à hauteur de 3,5 % n'était pas pour solde de tout compte. Ce point de vue entrainait d'ailleurs en écho avec l'état d'esprit des collègues tel qu'il avait pu s'exprimer à travers les différentes consultations organisées dans les organismes par les syndicats FO. L'affirmation : « Signons, mais le combat n'est pas fini » résume bien cette position.

Dès le 8 novembre, les fédérations ont adressé, dans l'unité, une lettre commune au ministre de la Santé et de la Prévention précisant en particulier : « La récente augmentation de 3,5 % actée avec effet du 1^{er} octobre dernier reste très insuffisante au regard d'une inflation de 5,6 % fin septembre sur les 12 derniers mois. Les Fédérations CGT, FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC réaffirment l'importance d'un retour à une négociation sincère et loyale sur les salaires ». Par communiqué du 30 novembre, elles revendiquaient

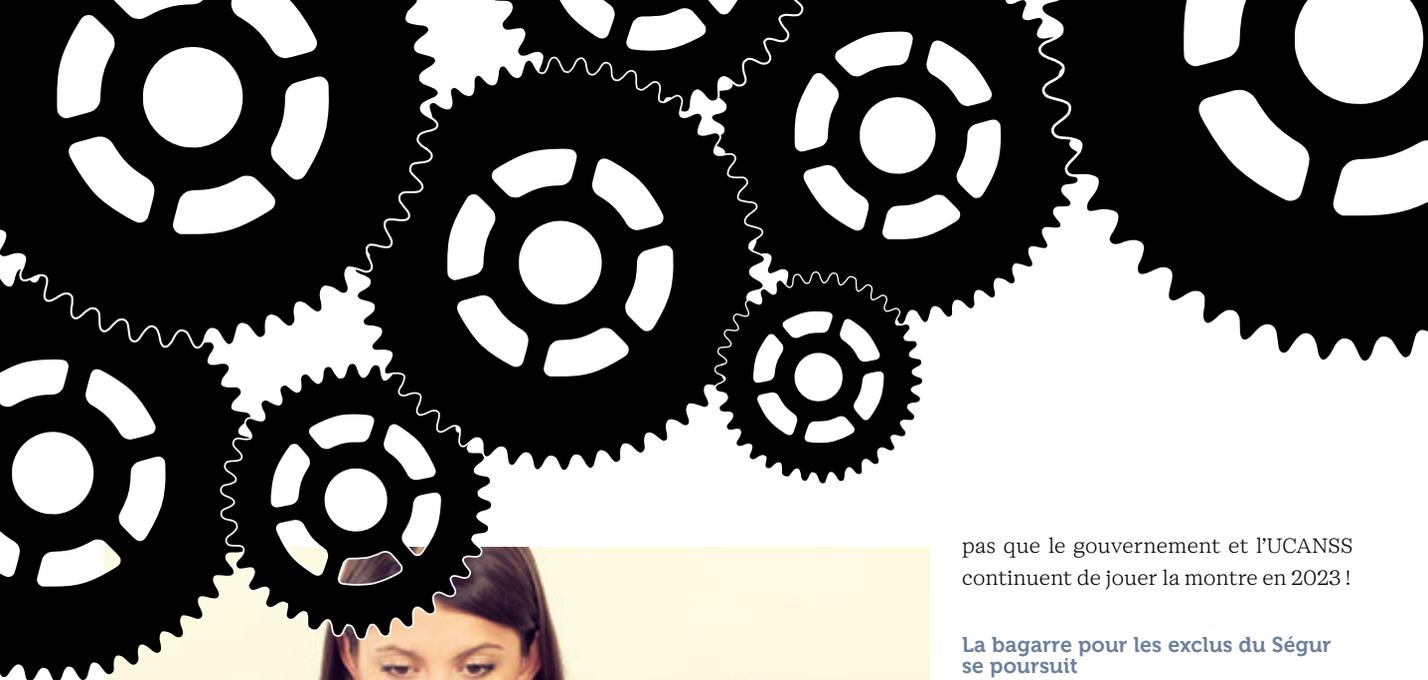
« une augmentation collective de la valeur du point en tenant compte, a minima, du niveau inédit d'inflation et de l'impact important sur le pouvoir d'achat des salariés du Régime Général ». Elles appelaient aussi tout le personnel à se mobiliser « y compris par la grève » le 13 décembre, jour de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, et à participer aux différentes initiatives décidées par les assemblées et les réunions de personnel.

Les réponses inacceptables du gouvernement et de l'UCANSS

Le 13 décembre, un certain nombre d'initiatives a justement eu lieu dans plusieurs organismes (délégation en préfecture, assemblée du personnel, motion intersyndicale...) tandis que se tenait la RPN¹ salaires. Au cours de cette réunion, Mme Bertin, Directrice de l'Union des Caisses nationales de Sécurité sociale (UCANSS), a annoncé qu'elle ne pouvait pas annoncer de cadrage salarial pour 2023, celui-ci ne pouvant pas être com-

Les Fédérations CGT, FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC réaffirment l'importance d'un retour à une négociation sincère et loyale sur les salaires.

munié par le ministère, tant que les COG des différentes branches de Sécurité sociale n'étaient pas connues. Qu'ont à voir les COG² avec la question de l'augmentation de la valeur du point ? Rien du tout, mais le gouvernement et l'UCANSS ne sont visiblement pas à une contradiction près. Aucune proposition d'augmentation de la valeur du point n'a donc été faite lors de cette RPN. Cette réponse est bien évidemment scandaleuse alors que les prix ne cessent d'augmenter et que de plus en >>>



Salaires insuffisants et conditions de travail dégradées, le personnel ne peut plus attendre.

plus d'agents n'arrivent pas à joindre les deux bouts, sont à découvert de plus en plus tôt dans le mois ou encore sont contraints de choisir entre se chauffer ou se nourrir.

Pour rappel, en un an, les prix de l'alimentation ont augmenté de 12 %, les légumes de 33,9 %, les fruits de 8 %, la viande de 12,4 %, le lait et le fromage de 14,8 %, le pain et les céréales de 11,2 %, les produits pétroliers de 19,9 %, le gaz de 34 %, l'électricité de 8,8 %.

La question de l'augmentation de la valeur du point est donc particulièrement urgente. Les Fédérations FO, CGT et CFDT ont ensuite insisté pour qu'une délégation de militants rassemblés devant l'UCANSS soit reçue. Après quelques hésitations et tensions, la Directrice de l'UCANSS a finalement accepté de recevoir une délégation de 21 militants de ces 3 fédérations. Ces derniers ont ainsi pu exposer la situation du personnel dans l'ensemble des organismes, non seulement au regard des salaires mais aussi des conditions de travail.

La Directrice de l'UCANSS s'est engagée à transmettre au COMEX³ et à la Tutelle les revendications des fédérations et à revenir rapidement vers ces dernières, sans pour autant s'engager sur une date. En tout état de cause, FO n'accepterait

pas que le gouvernement et l'UCANSS continuent de jouer la montre en 2023 !

La bagarre pour les exclus du Ségur se poursuit

Le caractère insupportable de la situation vis-à-vis des salaires et la volonté des collègues de la Sécurité sociale de s'appuyer sur les organisations syndicales afin de trouver les voies pour gagner, s'expriment aujourd'hui également à travers la situation des agents des services sociaux des branches Maladie et Famille qui sont exclus du dispositif Ségur et dont la qualification n'est pas reconnue.

Le 20 octobre 2022, plus de 80 % des agents des services sociaux des CAF d'Île-de-France étaient en grève et 117 rassemblés devant la CNAF⁴ avec les syndicats FO et CGT pour revendiquer l'attribution des 183 € nets en lien avec le Ségur et le passage à un niveau de qualification supplémentaire permet-

Les exclus du Ségur

Le Ségur de la santé est une consultation des acteurs du système de soin français qui s'est déroulée du 25 mai 2020 au 10 juillet 2020. L'origine du nom « Ségur » est l'adresse du ministère de la Santé, avenue de Ségur à Paris, par analogie avec le Grenelle du ministère du Travail de mai 1968. Les travaux du Ségur de la santé ont permis de négocier avec l'ensemble des représentants syndicaux et professionnels des engagements de revalorisation pour les professionnels et cadres des établissements de santé ainsi que des EHPAD. Dans ce cadre, trois décrets publiés fin avril 2022 ont

revalorisé de 183 euros nets mensuels certains personnels de la filière socio-éducative au sein des trois fonctions publiques. Un accord actant la même revalorisation a été agréé en juin concernant le secteur privé à but non lucratif. Toutefois, que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé à but non lucratif, certaines catégories de professionnels restent exclues du dispositif du Ségur. Il s'agit notamment des personnels exerçant des fonctions techniques et administratives et des agents des services généraux (entretien, cuisine, espaces verts...).



Partout, dans l'unité la plus large possible des organisations syndicales, Force Ouvrière engage les collègues à se réunir dans les services et au niveau des organismes, à discuter de ces questions et à établir des motions qui seront utiles pour la bagarre. Cela est d'autant plus nécessaire si nous voulons sortir des journées d'action sans lendemain et nous permettre de l'emporter, aussi bien sur les augmentations de salaire que contre la réforme des retraites.

L'UCANSS et les caisses nationales ne céderont rien par bonté d'âme. La construction du rapport de force est nécessaire dans la bataille qui s'annonce.

tant d'acter la reconnaissance de leur diplôme.

Cette grève est intervenue après plusieurs mois d'un combat initié par les travailleurs sociaux de la CAF de Paris avec l'aide du syndicat FO. Face au mépris de la CNAF qui refuse d'agir en quoi que ce soit pour que les collègues soient reconnus dans leurs missions, la mobilisation s'est élargie aux agents des services sociaux des CAF 77, 78, 93, 94 et 95 avec les syndicats FO et CGT.

Cette détermination a permis qu'une délégation de 12 personnes, composée de travailleurs sociaux avec les deux syndicats, soit alors reçue par la Direction de la CNAF. Au cours de cette entrevue, les représentants de la CNAF s'étaient engagés à saisir la Tutelle des revendications portées et à faire un retour à la délégation courant décembre. Mais compte tenu du silence qui a suivi et qui rejoint celui de la CNAM⁵, qui n'a toujours pas reçu Force Ouvrière sur ce sujet malgré diverses relances, un courrier de la FEC FO et du SNFOCOS a été

adressé le 23 décembre à la Directrice de l'UCANSS, au président du COMEX et aux directeurs généraux de la CNAM et de la CNAF pour demander une entrevue en urgence dans le but que soient engagées, le plus vite possible, des négociations sur le sujet de la reconnaissance professionnelle des travailleurs des services sociaux.

Construire rapidement le rapport de force : une nécessité

Une évidence s'impose. Sur la question de la valeur du point comme sur celle des exclus du Ségur de la santé, le gouvernement, l'UCANSS et les caisses nationales ne céderont rien par bonté d'âme. C'est bien le rapport de force qui peut permettre de l'emporter sur les revendications, comme cela a été le cas fin octobre à la CPAM d'Ajaccio où les agents, dans l'unité des organisations syndicales FO, CGT et STC ont fait quatre jours consécutifs de grève et ont obtenu des postes, des mesures salariales, le paiement des jours de grève et la réouverture des accueils comme antérieurement au Covid.

Toutes les « contraintes nationales » devant lesquelles les agents seraient censés se prosterner, ne sont que le fruit d'orientations en l'occurrence inacceptables, et peuvent du jour au lendemain voler en éclat sous l'effet de la détermination des salariés. ■

La construction d'un rapport de force est nécessaire dans la bataille qui s'annonce pour enrayer le projet du gouvernement concernant la future réforme des retraites.

1. Réunion paritaire nationale
2. Conventions d'objectifs et de gestion
3. Comité Exécutif
4. Caisse nationale des allocations familiales
5. Caisse nationale d'assurance maladie

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



LE PARCOURS D'ÉLU(E)

Dispositifs de sécurisation et de valorisation

Si l'exercice consistant à obtenir l'adhésion de salariés motivés et disponibles est au quotidien un vrai casse-tête, la constitution des listes électorales s'apparente désormais à un sport de combat. Entre activité chronophage et déroulement équilibré des carrières, le point sur les dispositifs de sécurisation et de valorisation des parcours des représentants du personnel.

Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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



On peut comprendre la réticence légitime à s'engager dans des mandats dont on imagine aisément à quel point ils peuvent être chronophages, potentiellement destructeurs pour la vie privée, et dont il est de notoriété publique qu'ils ne sont pas vraiment des

accélérateurs de carrière. Même si les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur spécifique, la limitation du nombre de mandats successifs introduite avec le CSE n'est pas de bon augure pour qui souhaite s'engager pleinement tout en menant une carrière professionnelle. Dans cette optique, la sécurisation des

parcours d'élus ou des délégués syndicaux et les certifications de compétence devraient théoriquement permettre d'améliorer cette situation. Par ailleurs, nous avons tous en tête des exemples d'élus ayant accompli durant leurs mandats des tâches dont eux-mêmes ne se sentaient pas a priori capables. Les employeurs sont fréquemment surpris

L'entretien de début de mandat

Dès la prise de fonction : l'article L. 2141-5 alinéa 3 du code du travail¹ précise quels sont les bénéficiaires de l'entretien de début de mandat : il s'agit des représentants du personnel qui en font la demande, titulaires au CSE, délégué syndical. Toutefois, selon le Rapport de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale du 21 mai 2015, Amendement AS228 de

L'entretien de fin de mandat

Au terme de leur mandat, les personnes citées plus avant doivent bénéficier d'un entretien avec l'employeur. Selon l'article L. 2141-5, « Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les

La garantie d'évolution de rémunération

En vertu de l'article L. 2141-5-1 du code du travail³, les élus et détenteurs de mandats syndicaux disposant d'un crédit d'heures important bénéficient d'une garantie d'évolution de leur rémunération. Comme pour l'obtention de l'entretien de fin de mandat, le volume d'heures

La certification des compétences

L'exercice d'un mandat mobilise de nombreuses connaissances et capacités. Il permet ainsi de développer des compétences, lesquelles doivent être transférables sur le marché de l'emploi.

L'article L. 6112-4 du code du travail⁴ en permet et en formalise la reconnaissance par le biais d'une certifica-

Les recours

L'activité syndicale étant un critère de discrimination interdit depuis la loi du 4 août 1982, dite loi Auroux, le Défenseur des droits peut être saisi par toute per-

M. Denis Robiliard, Député, la notion de « titulaire de mandat syndical » ne se limite pas aux mandats au sein de l'entreprise et doit s'étendre, notamment, aux conseillers prud'homoux (désormais désignés par les organisations syndicales), aux conseillers du salarié, aux défenseurs syndicaux ainsi qu'aux conseillers et administrateurs de caisses de Sécurité sociale, de retraite, et des allocations familiales.

L'entretien de début de mandat aura pour finalité de

entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. »

Ces 30 %, représentant environ 45 heures mensuelles, posent un second problème puisqu'ils induisent une nouvelle occasion pour les femmes d'être victimes de

doit représenter au moins 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'évolution de la rémunération des salariés concerné(e)s doit être au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette

tion devant permettre un passage vers d'autres emplois pour lesquels le représentant n'était pas qualifié initialement. Six certificats de compétences professionnelles (CCP) sont identifiés, et la certification est obtenue lorsqu'ils sont tous validés.

Le prérequis pour solliciter l'obtention de la certification passe par la justification de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au

sonne traitée de manière défavorable en raison de son engagement syndical et ce, pendant toute la relation de travail, de l'embauche à la rupture. Pour une vision plus technique et exhaustive, on consultera

dération et par une valorisation effective des capacités démontrées.

On le voit, entre les difficultés à exercer pleinement ses prérogatives, la crainte des conséquences en cours comme en fin de mandat et l'absence de formalisme permettant de faire fructifier ses acquis, la précarité et l'incertitude peuvent être au rendez-vous. ■

mettre en place l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, et tout particulièrement l'adaptation de la charge de travail, le remplacement durant les absences et la redistribution des tâches. Attention cependant à ce que cet échange n'aboutisse pas à ce que l'employeur ait la main sur l'organisation des heures de délégation, de réunion, ou les modalités de contact avec les salariés.

la discrimination suivante : « La valorisation des parcours professionnels des élus, qui est une excellente idée, ne profitera pas aux femmes si on le réserve aux délégués dont la délégation atteint 30 % de la durée du temps de travail, soit quarante-cinq heures mois². À l'issue de cet entretien, une fiche doit être délivrée qui sera à joindre à un éventuel dossier de demande de certification de compétences.

période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée. A noter que, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6⁵, le temps passé à mettre en œuvre le dispositif permettant d'obtenir la certification est du temps de travail effectif rémunéré comme tel. L'examen a lieu dans un centre de l'AFPA agréé par la DREETS, la totalité des compétences devant être validée par le jury pour l'acquisition du CCP.

ultimement le mémento traitant de « **La lutte contre les discriminations syndicales dans l'emploi privé** » sur le site www.defenseurdesdroits.fr.

de voir que telle personne, cataloguée et jugée sans doute un peu rapidement, se révèle avoir la capacité de soutenir une charge de travail et des responsabilités notables au regard de sa formation initiale ou de son expérience professionnelle. Cette surprise, qu'elle soit feinte ou réelle, ne se traduit que trop rarement par une réelle prise en consi-

1. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035653309#:~:text=Il%20est%20interdit%20%C3%A0%20l,et%20d'octroi%20d'avantages

2. Amendement AS425 de Mme Véronique Massonneau, Députée.

3. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031059776

4. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037387739#:~:text=Les%20ministres%20charg%C3%A9s%20du%20travail,ou%20d'un%20mandat%20syndical.

5. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037385735/

C'EST L'HEURE



Michael BOUVET

de la mobilisation et

Salaires, pouvoir d'achat, retraites. Nous n'acceptons pas une France où les salariés doivent choisir entre manger ou se chauffer.



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

La guerre en Ukraine et l'inflation sont venues succéder au COVID pour être servies aux salariés comme alibi pour ne pas augmenter les salaires. Pour le patronat, les entreprises sont obligées d'augmenter leurs prix pour faire face aux coûts des matières premières, de l'énergie et des transports.

En revanche, pour ce qui est d'augmenter les salariés pour leur survie, comme d'habitude il n'y a plus personne. L'augmentation des salaires contribuerait à créer encore plus d'inflation, paraît-il ! Pour résumer, quand il n'y a pas d'inflation, on n'augmente pas les salaires, quand il y a de l'inflation, on n'augmente pas les salaires. Alors on les augmente quand les salaires ? A ce jour, le patronat reste aux abonnés absents. Le constat est simple : des travailleurs de plus en plus pauvres et des employeurs de plus en plus riches à coups d'aides publiques et exonérations d'impôts en tous genres par milliards. Il est temps de revoir la répartition des richesses en France et que cela ruisselle pour tout le monde.

Front contre front

Nombre de camarades et de salariés ont été au rapport de force et jusqu'à la grève pour obtenir de meilleurs salaires. Mais le patronat négocie à la marge et méprise le pouvoir d'achat des salariés avec l'aide de certains. Ils appellent ça la politique des petits pas.

Preuve du mal-être ambiant et des difficultés croissantes, les grèves pour les

augmentations des salaires se sont multipliées en cette fin d'année dans les enseignes du commerce non alimentaire, comme aux Galeries Lafayette, Castorama, Alinéa, ...

Aux plaintes patronales, agonisantes faute de salariés motivés par l'exploitation à travailler pour ne même plus survivre, le gouvernement répond présent. Là où il a refusé toute contrainte d'augmentation des salaires, renvoyant hypocritement la balle aux négociations de branche et d'entreprise, le gouvernement met à l'essai le travail obligatoire pour les bénéficiaires du RSA.

Les salariés ne font pas la manche

Bienvenue dans la France du 21^{ème} siècle, où les salariés travaillent mais doivent choisir entre manger et se chauffer, voire se loger. Des salariés à qui l'on jette des primes par-ci par-là pour faire illusion. Mais les primes ne sont pas du salaire. Continuons à refuser que cela fasse partie du pourcentage d'augmentation vanté par certaines directions.

Les salariés ne veulent pas l'aumône : leur travail doit leur permettre de vivre, de se nourrir, de se loger et se chauffer, et non pas uniquement de payer le carburant pour aller travailler !

Comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement veut nous faire travailler jusqu'à 65 ans pour soi-disant « sauver » notre système de retraite, alors qu'il s'agit simplement d'un nouvel impôt qui ne sera supporté que par les travailleurs pour satisfaire l'Union Européenne.

Si nous vivons plus vieux, et encore la courbe tend à s'inverser, les entreprises du commerce se débarrassent volontiers et sans état d'âme des salariés qui entrent dans l'âge, là encore dans la plus grande

indifférence et dans l'hypocrisie générale. Nous vivons plus vieux mais aussi en moins bonne santé, en particulier dans le commerce où l'activité et les conditions de travail vous broient physiquement et psychologiquement.

L'heure du rapport de force a sonné

Face à cette nouvelle attaque du gouvernement, qui ne lâche rien contre les travailleurs, la mobilisation devra être sans faille, forte et générale.

Le recul de l'âge de départ et l'allongement permanent de la durée de cotisation ne sont pas une fatalité. C'est pourquoi la Section Fédérale Commerce & VRP appelle l'ensemble de ses syndicats à préparer le rapport de force sur les revendications de FO dans la mobilisation et la grève pour gagner ■



Des salariés ont défilé dans les rayons brandissant le drapeau de Force ouvrière. Photo Progrès/Solen WACKENHEIM

Section FO GALERIES LAFAYETTES LYON

Nous comptons sur l'implication de tous nos mandatés et militants. Chacun a le devoir de mobiliser dans son entreprise pour une opposition ferme à la réforme des retraites. A cette occasion, nous rappellerons notre revendication toujours plus d'actualité, d'une retraite à 60 ans, avec la perspective d'un retour à 37,5 annuités pour une retraite à taux plein basée sur les dix meilleures années.



du rapport de force

CONFORAMA S'ACHARNE

Licenciement en cours du lanceur d'alerte de la FEC FO

Pour Conforama, tous les moyens sont bons pour faire taire notre camarade venu défendre des salariés harcelés. Inacceptable pour nous tous.

Le mois dernier, nous vous informions de la situation dramatique sur un magasin de Conforama, où de nombreux salariés en détresse au travail avaient appelé le Délégué syndical FEC FO et Secrétaire CSE de leur région commerciale. La force de l'engagement de notre camarade, Patrick Forge, lui a valu d'être convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement le lundi 12 décembre par la direction de Conforama : le monde à l'envers.

Mobilisation générale pour Patrick

Malgré la mobilisation de notre Fédération, de notre Section, de l'UD 42, de l'UL de Roanne et le soutien d'autres organisations syndicales, que ce soit durant l'entretien préalable du 12 décembre 2022 ou durant la réunion du CSE Central qui s'est tenue au siège social de l'enseigne deux jours plus tard, malgré nos communiqués de presse et nos demandes réitérées de faire stopper cette procédure inique, rien n'y fait, Conforama persiste et signe. La direction générale de Conforama veut licencier notre Camarade et ce choix est manifestement beaucoup plus important que de faire cesser des comportements managériaux qualifiés de toxiques. Un CSE de région s'est tenu le mardi 20 décembre 2022 pour recueillir l'avis de l'instance pour le licenciement de Patrick pour faute. A l'issue de celui-ci, l'ensemble de l'instance, toutes organisations syndicales confondues, a répondu par 11 voix contre le licenciement.

Une attaque inique

La direction de Conforama va continuer sa procédure pour obtenir l'autorisation de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Notre Section Fédérale Commerce & VRP

TOUCHE PAS À MON PATRICK

Le tort de notre Camarade, avoir lancé une alerte dénonçant le comportement toxique du directeur de magasin de Montluçon. Pour dénoncer l'attitude des dirigeants de l'enseigne et exiger l'arrêt du processus déclenché contre notre camarade, un grand rassemblement solidaire devant le magasin de Mably (Roanne) a eu lieu le lundi 12 décembre 2022.



prend acte de ce qui est, pour nous, une attaque contre notre organisation syndicale et, plus largement, contre l'ensemble des représentants du personnel en France. L'ensemble de nos structures, dont la FEC FO, va continuer à apporter son aide et son soutien à notre camarade. Tous les moyens seront mis en place pour sauver Patrick ■

Toute la Section Fédérale Commerce & VRP vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

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 calorique 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

➤ 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

22^E CONGRÈS DU SNPEP FO

Militants libres, indépendants et dé

Le 22^e Congrès du Syndicat National de la Presse, de l'Édition et de la Publicité FO s'est tenu les 7 et 8 décembre des Employés et Cadres à Paris.



1. Séance plénière 22^e Congrès du SNPEP FO 2. Intervention de Sébastien Busiris, Secrétaire général de la FEC. A la Tribune: Thierry Noleval, Jacques Girod, Camélya Rachou, Frédéric Gallois



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

Malgré la reprise du COVID, le Congrès a réuni près de 70 délégués. Le rapport d'activité du Secrétaire général sortant, Thierry Noleval, a été approuvé à l'unanimité.

Ce congrès a été l'occasion de renouveler nos instances dirigeantes. Le nouveau Bureau est composé comme suit :

- Secrétaire général : Frédéric Gallois
- Secrétaire général adjoint : Guillaume Commenge
- Trésorière : Camélya Rahou
- Trésorière adjointe : Elodie Filaquier

A ce titre, Frédéric Gallois devient le nouveau Secrétaire et Guillaume Commenge le nouveau Secrétaire adjoint de la Section Fédérale Presse, Édition et Publicité. Le Secrétaire Fédéral¹, Thierry Noleval, accompagnera progressivement la nouvelle équipe afin de leur transmettre les dossiers de négociation en cours et assurer

la transition avec les sections syndicales. Plus de 15 intervenants représentatifs de l'ensemble de nos secteurs d'activité se sont succédé à la tribune. Salaires, emplois, retraites, télétravail, droit syndical, conventions collectives ont été les sujets les plus abordés.

La résolution du Congrès a été adoptée à l'unanimité et fixe les grandes orientations de ce nouveau mandat ■

Les représentants du SNPEP FO ne lâcheront rien ! Rejoignez-les dans leurs combats !

PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE

FO ne signera pas l'accord sur les salaires

Les organisations syndicales ont été reçues le 16 décembre 2022 pour une CPPNI concernant les salaires. FO dénonce un accord tronqué.

FO, qui avait déjà saisi le Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) en novembre dernier, a rappelé que l'inflation sur 12 mois ressortait à 6,2 %, alors que l'augmentation des salaires était de 2 % depuis janvier 2022. Nous avons donc demandé un rattrapage de 4,2 % au titre de 2022.

D'autre part, la prochaine augmentation du SMIC au 1^{er} janvier de 1,8 % aboutira à ce que les 5 premiers niveaux de la grille employés soient en dessous du SMIC. FO a également évoqué l'aide de 30 millions d'euros que le gouvernement venait d'accorder à la Presse. Le SGLCE/CGT a indiqué qu'il manquait 3,6 % sur 2022 et a demandé 1 000 euros sous forme de Prime Partage de la Valeur (PPV).

Combines et jeu de dupes

Le SPQN, pour sa part, a proposé 1 % au 1^{er} janvier et 0,5 % en novembre, assor-

tis d'une prime PPV de 500 €. Nous avons bien évidemment eu droit aux sempiternels arguments sur l'augmentation du prix du papier et de l'énergie (+ 25 %) pour justifier leur modeste proposition. Proposition qui a bien évidemment été rejetée par les organisations syndicales, qui ont demandé une interruption de séance. La CGT a alors proposé 2 % au 1^{er} janvier assortis d'une clause de revoyure en juin et la prime PPV à 700 euros payée en décembre 2022. La délégation patronale a accepté cette proposition en souhaitant deux accords séparés.

terminés!

mbre 2022 au siège de la Fédération



Jean-Pierre CHAGNON - Fabrice FICHTER



Jean-Pierre CHAGNON - Fabrice FICHTER

De gauche à droite: Guillaume Commenge, Camélya Rahou, Frédéric Gallois, Thierry Noleval

À la réception des deux accords, nous avons constaté que la prime PPV ne concernait que les seuls ouvriers du livre des imprimeries et de France Messageries. Dans la plus pure tradition de ce secteur, la négociation avait été préparée avant entre la CGT et le SPQ.N. Le résultat est que la négociation se fait sur le dos des employés et des cadres des sièges éditoriaux ■

Nous invitons nos équipes syndicales à revendiquer, dans leur entreprise, une Prime Partage de la Valeur pour l'ensemble du personnel.

1. Membre du Bureau Fédéral de la FEC.



Cher(e)s camarades,

Nous vous adressons tous nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2023 !

Que cette nouvelle année soit l'occasion pour vous de réaliser les projets qui vous tiennent à cœur. Qu'elle soit riche en rencontres, en découvertes et en savoirs !

Comme vous le savez, cette année va être cruciale en matière de développement syndical et en matière électorale. Plus globalement, les échéances qui nous attendent s'annoncent décisives pour l'avenir de nos droits sociaux. Plus que jamais, en effet, nos militants et nos adhérents devront être accompagnés dans les combats que nous devons mener.

Dans le cadre de cet accompagnement, notre institut de formation, à la disposition des adhérents de la FEC FO, sera un des piliers essentiels pour les missions qui nous incombent.

C'est aussi à ce prix que nous augmenterons, demain, nos chances de victoires syndicales !

A bientôt cher(e)s camarades !

Karim ELHACOUMO
Responsable de l'IFECC

Calendar semestriel des formations inter-entreprises 2023

Formation CSE Formation Trésorerie Formation SSCT
Form. Préparer les élections* SSCT Réfèrent Harcelement

JAN VIER							FEVRIER								
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		
						1				1	2	3	4	5	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26		
23	24	25	26	27	28	29	27	28							
30	31														
MARS							AVRIL								
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		
			1	2	3	4	5							1	2
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9		
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16		
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23		
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30		
MAI							JUIN								
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11		
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18		
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25		
29	30	31					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.ifecc.fr>



La Section fédérale fait peau neuve sur



La Section Fédérale des Services s'est dotée d'un nouveau site¹ web. Il traduit des ambitions renouvelées, au service des salariés et des adhérents. Rendez-vous sur <https://fo-services.fr/>



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



Présentation d'un communiqué de branche.



Outil de consultation de la convention collective nationale pour chaque branche.

L'ancien site internet permettait la publication de communiqués relatifs aux négociations des branches professionnelles de la Section Fédérale des Services. Le nouveau site rend davantage compte de l'action de négociation au sein des branches professionnelles de la Section. Il traduit cette prérogative d'une fédération syndicale que constitue la négociation des droits et garanties inscrits dans les accords des branches professionnelles. Il s'engage dans l'accès à l'information pour l'ensemble des salariés. Notre organisation réaffirme ainsi son rôle de producteur de la

norme sociale, et d'expert dans le droit qui en est l'outil de travail principal.

Des ambitions renouvelées

Ce nouveau site cible à ce jour deux publics :

- les institutionnels, qui trouveront une source d'information syndicale ordonnée ;
- les salariés, qui pourront faire de ce site une de leur source d'information privilégiée.

Il répond également à des attentes de nombre de nos adhérents concernant la mise à disposition des informations de branche. Nos efforts s'orienteront à présent sur le développement de services à

leur intention. Ce site vise également à permettre prochainement aux équipes élues dans les entreprises de rendre compte de leur action au sein des entreprises en qualité de négociateurs et/ou d'élus dans les Comités sociaux et économiques (CSE).

L'actualité et les accords des branches

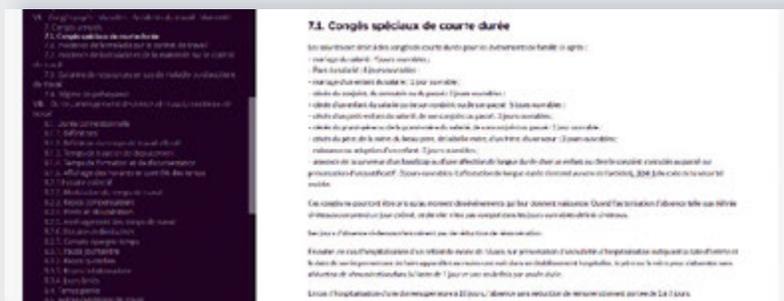
Au-delà de la mise à disposition des communiqués, il est dorénavant possible de suivre les négociations en cours, depuis l'ouverture de la négociation jusqu'à la publication de l'arrêté d'extension de l'accord et son application concrète aux salariés. Il s'agit d'une activité experte, chronophage

Retrouver sa branche et sa convention collective

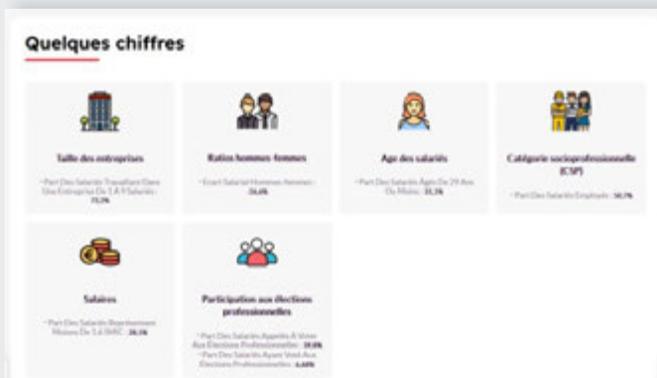
Dans un contexte de fusion des branches professionnelles, il faut un certain entraînement pour apprécier les informations délivrées. Par exemple, les branches professionnelles des avocats salariés et du personnel non-avocat des cabinets d'avocats ont fusionné mais il n'existe pas encore de convention col-

lective unique, l'ensemble des accords collectifs thématiques de branche n'ayant pas été renégocié dans ce nouveau cadre. Un(e) salarié(e) non-avocat(e) d'un cabinet d'avocat (secrétaire juridique ; assistant(e) juridique) pourra ainsi consulter sa convention collective en accédant à la branche du « personnel

salarié non-avocat des cabinets d'avocats ». Il ou elle pourra consulter les accords (et la future convention collective) conclus dans la branche des « salariés des cabinets d'avocats » créée à cet effet. Ces branches, comme l'ensemble des branches du Droit, sont regroupées dans un ensemble appelé « Droit ».



Outil de consultation de la convention collective nationale pour chaque branche.



Présentation de la branche des experts-comptables et commissaires aux comptes en quelques chiffres.

Donner toute son importance à l'action de négociation et en rendre compte au sein des branches professionnelles de la Section.

et nécessitant une assiduité certaine. Nous avons voulu en permettre une restitution claire et attrayante pour l'utilisateur. Le site permet également de rechercher un accord de branche toujours en vigueur, avec une reprise d'historique de 12 ans. Tous les accords ne sont donc pas disponibles, mais la très grande majorité des accords en vigueur au sein d'une branche sont accessibles. Le site met enfin à disposition chacune des conventions collectives,

avec une navigation facilitée par un sommaire dynamique. Si ces outils peuvent être utilisés distinctement (onglet « Nos outils »), ils se retrouvent également dans leur écran naturel qu'est la branche. Le site présente à cet effet chacune des branches professionnelles, avec un cadre identique : une présentation succincte de chaque branche professionnelle, suivie des principaux chiffres la caractérisant et les résultats issus du dernier cycle de représentativité. Peut également être téléchargé le guide de la branche professionnelle, comportant certaines informations telles que la dernière grille des salaires minima, les congés exceptionnels négociés dans la branche, ...

Des futures fonctionnalités pour les adhérents

Les adhérents ne sont pas oubliés et le site a vocation à poursuivre son développement avec l'ajout de nouvelles fonctionnalités qui leur seront accessibles en exclu-

1. <https://fo-services.fr/> Ce site comporte des améliorations à venir afin de tenir compte de l'avis des premiers utilisateurs. N'hésitez pas à nous faire également parvenir vos retours à l'adresse services@fecfo.fr.



sivité. Il s'agit par exemple de faciliter la gestion administrative de leur adhésion. Il s'agit également de proposer un service de conseil et d'accompagnement sur les sujets relatifs aux droits et garanties issus de leur convention collective et des accords collectifs associés. Au sein de la Section Fédérale des Services, le mot « services » ne doit pas être un vilain mot, mais un espace de rencontres et d'échanges.

Le site comporte un onglet consacré aux entreprises.

A ce jour, il recense des communiqués réalisés par la Section Fédérale concernant l'actualité d'équipes FO dans certaines entreprises. Cet espace pourra, dès à présent, recenser davantage de produits d'information, comme des lettres d'information, des livrets syndicaux d'entreprise, ... C'est un exercice délicat à mener car il est chronophage, emporte le risque d'engagement de notre responsabilité en raison de son contenu (droit d'auteur, diffamation), difficile à harmoniser en raison de l'hétérogénéité des chartes graphiques, ou de l'absence de telles chartes... Mais c'est un exercice indispensable à mener au regard des obstacles rencontrés depuis plusieurs mois. En effet, les entreprises sont de plus en plus attentives à leur image, et à l'image que les syndicats peuvent renvoyer d'elles. Bien souvent, lorsque les Directions d'entreprise négocient un accord de communication syndicale, le résultat (si ce n'est l'intention) est l'aseptisation du contenu et sa circonscription. D'un autre côté, la réglementation RGPD (Règlement général sur la protection des données) et la crise Covid ont formé des obstacles à la rencontre ainsi qu'à la communication avec les salariés ■

La création de cet espace constitue donc un levier indispensable pour la communication et le développement syndical.

Protection, services, accompagnement social

**(Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements)**

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

malakoffhumanis.com



On aime vous voir sourire

BANQUES

Revendiquer, mobiliser, gagner

Les banques, depuis de nombreuses années, privilégient quasi exclusivement les mesures individuelles en matière de traitement de la rémunération des salariés du secteur.



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

Après la crise sanitaire, l'investissement sans faille des salariés, les bénéfices records des banques françaises, le taux d'inflation exponentiel que nous subissons tous, il était intolérable que les employeurs ne fassent pas un effort réel. Il aura fallu se battre et que notre organisation syndicale fasse pression à tous les niveaux pour qu'enfin, des mesures générales sur les salaires soient à nouveau d'actualité dans les entreprises de notre secteur. FO Banques et Sociétés Financières

a agi auprès des branches professionnelles, auprès du ministère du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion, auprès du ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, mais aussi la Direction Générale du Travail pour faire pression sur les employeurs.

5% au-dessus du SMIC pour tous

Ce n'est pas sans mal que la branche AFB a enfin pu conclure un accord permettant aux 3 niveaux de classification les plus bas de passer à 5 % au-dessus du SMIC. FO a porté ses revendications dans les négociations d'entreprises ; les mouvements de grève se sont multipliés lorsque cela était nécessaire. C'est notre travail syndical, nos convictions et nos valeurs qui ont permis

la mise en œuvre de mesures collectives sur les salaires, alors même que beaucoup d'entreprises privilégient l'attribution de primes défiscalisées et non chargées. Pour FO Banques, le collectif doit rester au centre de nos revendications, dans l'intérêt de tous les salariés que nous représentons et qui nous font confiance.

En cette nouvelle année, qui plus est année d'élections professionnelles dans de nombreuses entreprises du secteur, c'est avec conviction que nous allons poursuivre le travail syndical, en défendant les valeurs de notre organisation : Revendiquer, Négocier, Contracter. En 2023, FO Banques et Sociétés Financières continuera de revendiquer des mesures collectives et pérennes pour tous les salariés de la profession ■

La Section Fédérale des Banques et Sociétés Financières vous présente tous ses vœux pour 2023. Revendication, mobilisation et solidarité sont les maîtres-mots en ce début d'année et FO compte sur vous tous pour une mobilisation d'ampleur sur le sujet des retraites qui concerne tous les salariés.

Rétrospective salariale dans les banques

	2022		2023	
	Augmentation générale	Prime de partage de la valeur	Augmentation générale	Prime de partage de la valeur
LA BANQUE POSTALE	1,5 % pour les salaires < 42 K€ 0,75 % avec plancher 400 € entre 42 et 65 K€		3 % pour les salaires < 45 K€ 2 % jusqu'à 60 K€, 1 % jusqu'à 99 K€	
BNP PARIBAS	0,60 % avec plancher 280 € pour les salaires < 80 K€	900 € pour les salaires < 56K€ 700 entre 56 et 80 K€	3 % jusqu'à 90 K€ avec plancher 1 200 € et plafond 2 000 €	1 100 € pour les salaires < 60 K€ et 800 € de 60 à 90 K€
SOCIETE GENERALE	0,7 % avec plancher 250 € pour les salaires < 55K€		3 % pour les salaires < 60K€ 2 % avec plancher 1 000 € entre 60 et 80 K€ au 01/04/2023	1 700 € à janvier 2023
CREDIT AGRICOLE	1 % de la RCE*, équivalent à 0,75 % du salaire, en janvier (mesure unilatérale). Puis 2,90 % avec plancher 850 € au 1 ^{er} juillet (accord unanime)	Prime PEPA de 800 € versée en 2022 au titre de 2021	NAO en janvier 2023	1 200 € versés en novembre 2022 (Mesure unilatérale sur budget 2023)
LCL		700 € pour les salaires < 28 K€	1 200 € pour les salaires < 35 K€ 1 000 € entre 35 et 60 K€ 900 € entre 60 et 90 K€ (NAO 2023, versés en juillet 2022)	900 € pour les salaires < 30 K€ 500 € entre 30 K€ et 58 K€ Mesure unilatérale suspendue après réouverture de la négociation
HSBC	1 % pour les salaires < 50 K€ avec plancher 300 €	1 000 € pour les salaires < 35 K€ + de 35 K€ à 57 K€ : 750 € + de 57 K€ à 80 K€ : 500 €	3 % pour les salaires < 50 K€ avec plancher 1 000 € 2 % entre 50 K€ et 80 K€	2 000 € pour les salaires < 35 K€ + de 35 K€ à 60 K€ : 1 500 € + de 60 K€ à 80 K€ : 1 000 € Versés en décembre 2022
BANQUES POPULAIRES	0,8 % avec plancher 250 € pour les salaires < 50 K€	A la main des banques régionales	3,5 % pour les salaires < 30 K€ 1,5 % entre 30 et 50 K€	A la main des banques régionales
CAISSES D'EPARGNE	0,8 % pour tous, sans plancher ni plafond	600 € pour tous	2,8 % pour tous, avec plancher 1 000 €	1 000 € pour tous fin 2022
CREDIT MUTUEL CIC	1 % pour tous avec plancher 400 € Puis, 2,2 % au 1 ^{er} juillet avec plancher 750 €	2 000 € versés avec salaire décembre 2021	3 % pour tous avec plancher 1 200 €	3 000 € pour tous au 31 décembre 2022

*RCE : Rémunération Conventiionnelle de l'Emploi



Gérard Verger
Analyste juridique

Rémunération

Le salarié remplaçant a droit au même niveau de rémunération que le salarié remplacé si les conditions d'application de la règle « à travail égal, salaire égal » sont remplies.

Un salarié qui assume toutes les fonctions et responsabilités du salarié remplacé bénéficie du même salaire, sauf prise en compte d'autres paramètres tels que l'ancienneté, l'expérience ou le niveau de diplôme (Cass. soc., 8 juillet 2010, n° 08-45602).

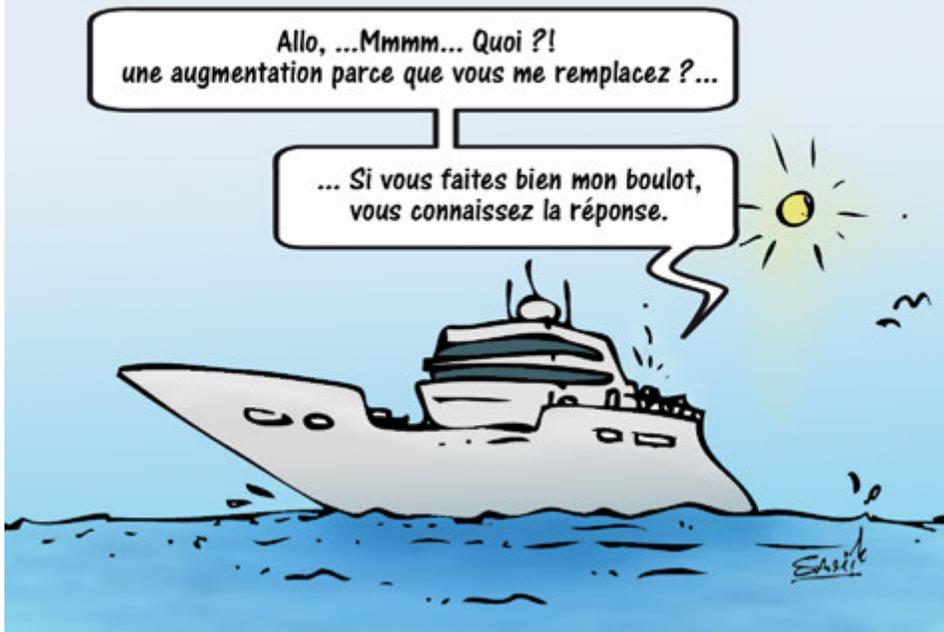
Certaines conventions collectives prennent les devants et accordent expressément au salarié remplaçant, dans un certain nombre de situations, une rémunération majorée lorsque le remplacement dans le poste supérieur dure un certain temps.

Les faits

L'adjointe d'un directeur de supermarché avait assuré le remplacement de ce dernier lors de son absence entre le 1er avril et le 14 juin 2014.

L'année suivante, la salariée avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes d'ordre salarial. Elle reprochait en effet à l'employeur de ne lui avoir accordé un différentiel de rémunération qu'après 4 semaines de remplacement. La salariée avait continué à percevoir son salaire habituel pendant 4 semaines et ce n'est qu'à compter de la cinquième semaine qu'elle avait pu bénéficier d'un complément de rémunération.

L'employeur estimait cependant n'avoir fait qu'appliquer les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, en l'occurrence la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance ali-



mentaire du 12 juillet 2001 (art. 4.4.3 à l'époque des faits).

La CCN précisait que, en dehors des cas de polyactivité et d'emplois multiples (prévus aux articles précédents), le salarié qui se voyait confier, pendant au moins 4 semaines consécutives, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au sien bénéficiait, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci. Ce texte indiquait également que cette situation ne pouvait pas excéder 6 mois et que, à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant actaient les conséquences qui en découlaient sur le contrat de travail (en d'autres termes il fallait modifier le contrat).

L'employeur avait considéré ce délai de 4 semaines consé-

cutives comme une sorte de délai de carence avant le déclenchement du droit au salaire minimum garanti du salarié remplacé. Pour lui, l'attribution de ce niveau de salaire ne débutait donc qu'à compter de la cinquième semaine.

La salariée remplaçante estimait, au contraire, que le salaire minimum garanti supérieur était dû dès le début du remplacement, dès lors que celui-ci excédait 4 semaines. Les juges d'appel s'étaient ralliés à l'interprétation de la salariée.

Décision validée par la Cour de cassation

Pour la Cour, il résulte en effet des dispositions conventionnelles que le salarié qui, en dehors des cas de polyactivité et d'emplois multiples, remplace occasionnellement un supérieur hiérarchique pen-

dant une durée d'au moins 4 semaines consécutives n'excédant pas la limite de 6 mois bénéficie du salaire minimum garanti à ce supérieur pendant toute la période que dure ce remplacement. Ce délai de 4 mois ne doit en aucun cas s'analyser comme un délai de carence. La salariée avait donc droit à un rappel de salaire.

Commentaire : on notera que cette clause conventionnelle, telle qu'interprétée par les juges, signifie aussi que si la durée de remplacement est inférieure à 4 mois, le salarié remplaçant doit se contenter de son salaire habituel. Ce qui peut entrer en contradiction avec le principe « à travail égal, salaire égal ».

Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-12552

LA QUESTION DU MOIS

Un employeur peut-il refuser une demande de congé de paternité à un stagiaire ?

Non. Comme les autres salariés, les stagiaires bénéficient du congé de paternité. Ils ont également droit :

- au congé maternité ;
- au congé d'adoption ;
- aux absences pour suivre les examens médicaux obligatoires liés à la grossesse (code du tra-

vail, art. L. 1225-16).

Leur durée est équivalente à celles prévues pour les salariés. Le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant », plus couramment appelé « congé de paternité » est ouvert :

- au père de l'enfant ;
- au conjoint ou concubin de la mère ;
- ou à la personne salariée liée à la mère par PACS, ou vivant maritalement avec elle (code du travail, art. L. 1225-35).



Droit d'alerte

Vingt jours de réunion non-stop !
Sans salaire, ils vont être ruinés,
puis misérables ... et mourir.

Droit d'alerte du cas d'atteinte aux droits des personnes



L'article L. 2315-11 du code du travail nous apprend qu'est payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique. La Cour de cassation a récemment dû se prononcer sur l'application de cet article quant au temps passé en réunion par les élus avec l'employeur dans le cadre du déclenchement d'un droit d'alerte en raison d'une atteinte aux droits des personnes.

Les faits

Huit membres élus d'un CSE ont informé l'employeur qu'ils entendaient faire usage de leur droit d'alerte sur le fondement de l'article L. 2312-59 du code du travail, au motif d'une « discrimination à l'encontre d'une femme enceinte ». Suite à cela, les élus ayant exercé leur droit d'alerte ont été conviés par l'employeur à une réunion de 14 heures à 16 heures, à laquelle deux élus ont assisté. Soutenant notamment que le temps passé par les membres de la délégation du personnel présents lors de la réunion devait être rémunéré comme du temps de travail effectif sans être déduit des heures de délégation, les élus ont saisi la juridiction prud'homale. En première instance, le juge condamne l'entreprise à payer ces heures comme du temps de travail effectif sans les imputer sur le crédit d'heures de délégation. Motif : cette réunion a été organisée par la direction de l'entreprise et l'atteinte aux droits des personnes constitue une situation d'urgence et de gravité rentrant donc dans le champ d'application de l'article L. 2315-11 du code du travail. Pour la Cour de cassation, ce raisonnement ne tient pas. Fai-

sant une lecture littérale de l'article L. 2315-11, elle estime que le temps passé par les membres de la délégation du personnel au comité social et économique à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes s'impute sur leur crédit d'heures de délégation.

Commentaire : Le temps passé par les élus en réunion organisée par l'employeur suite au déclenchement du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes doit être déduit du crédit d'heures de délégation.

Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-16.230

L'HUMEUR DE GÉGÉ...

L'utilisation de la langue de bois est l'un des symptômes des difficultés que traverse la démocratie dans l'entreprise. On peut et on doit la critiquer, on peut aussi la tourner en dérision. Par exemple, on me dit que le terme de « directeur des richesses humaines » est fréquemment utilisé pour remplacer celui de directeur des ressources humaines. A travers cet intitulé, une manière de positiver, de faire penser à la notion de partage et de mise en commun. La démagogie de ces propos me chagrine.

C'est vrai qu'il y a une évolution positive par rapport au « chef du personnel » qui avait un petit côté « sergent de semaine », poste souvent occupé, d'ailleurs, par d'anciens militaires. Comme dans toute pratique de langue de bois, l'usage cherche à masquer une réalité. Tout le monde gagnerait à ce que soit utilisée une langue plus authentique et plus sincère. Du « parler vrai »... comme on dit en langue de bois courante. En attendant, je vous souhaite une bonne année 2023. C'est en unissant nos vœux et nos forces que nous créerons le meilleur pour tous.



LE COUP DE MAIN DU JURISTE



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

CSE : 183 € maxi pour les bons d'achat en 2023

Chaque année les CSE (comités sociaux et économiques) dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles offrent aux salariés des bons d'achat, cartes cadeaux, chèques cadeaux, notamment à l'occasion des fêtes de fin d'année. En 2023, ils ne devront pas

excéder 183 € afin d'échapper aux cotisations sociales.

Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la Sécurité sociale pour 2023, JO du 16

Conseil de Prud'hommes

Le salarié membre d'un Conseil de Prud'hommes, travaillant en service continu ou discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un temps de repos minimum. Ayant constaté que l'employeur avait fixé les repos périodiques du salarié sur des jours où il siégeait au Conseil des Prud'hommes, la Cour d'appel ne pouvait pas débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité.

Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-17.537



LA RESPONSABILITÉ DES ÉLUS EN MATIÈRE DE GESTION DU BUDGET DE CSE

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

C'est souvent grâce à la bonne volonté des élus et de leur formation que la gestion des CSE s'effectue. Cependant, le CSE étant doté de la personnalité morale, sa responsabilité peut être engagée, comme celle des élus, en cas de faute volontaire ou involontaire. Nous allons donc aborder celle-ci à travers le prisme des comptes et de potentielles pratiques illégales.

I. La responsabilité des élus en matière d'établissement des comptes et de présentation

Les membres de CSE sont tenus d'établir des comptes annuels, pour l'ensemble des ressources du CSE que ce soit pour le budget des attributions économiques et professionnelles et celui des activités sociales et culturelles. Les comptes annuels sont présentés selon différentes modalités et en fonction de certains seuils, notamment de ressources, mais distinctement pour les deux budgets. Le rapport de gestion est également obligatoire quel que soit le seuil de ressources.

Concernant l'arrêté des comptes annuels, ils sont arrêtés par les membres de CSE selon les règles prévues par le règlement intérieur du CSE.

Concernant l'approbation des comptes, ils sont à approuver au plus tard dans les 6 mois suivants la date d'arrêté des comptes par les membres du CSE seulement (l'employeur ne peut y participer). Ils sont approuvés en réunion plénière extraordinaire, avec pour seul objet l'approbation des comptes et du rapport de gestion.

Les comptes finalisés devront être communiqués aux élus du CSE au plus tard 3 jours avant la date de réunion.

Ne pas remplir ces obligations placerait le CSE en faute et engagerait sa responsabilité, ainsi que celle de ses trésorier, secrétaire et président.

Cependant, au-delà de l'établissement des comptes, les élus doivent être vigilants du respect des règles comptables mais également à celui des préconisations URSSAF.

En effet, en cas de dépassement des plafonds autorisés ou de distributions de cadeaux ou bons d'achat ne respectant pas certaines conditions, les CSE s'exposent à des redressements URSSAF pour octroi d'avantages en nature. Ces redressements peuvent s'avérer très conséquents et mettre le CSE en situation financière délicate.

II. La responsabilité des élus en cas de pratiques illégales

1. La responsabilité civile

L'employeur n'est pas responsable des dettes du CSE et ce dernier n'est pas responsable des dettes de l'entreprise.

Ainsi, le CSE qui ne respecte pas les termes d'un contrat qu'il a souscrit peut être condamné à réparation. Il faut donc bien lire les termes des contrats signés.

Par ailleurs, si le CSE est employeur, il doit maîtriser la législation sociale ou avoir un Conseil afin de respecter l'ensemble des obligations qui lui incombent, à défaut de quoi il peut être condamné.

Le contrat d'assurance en responsabilité civile est ainsi obligatoire pour les CSE, qui demeurent responsables des dommages causés à autrui, tant au niveau du fait d'un élu ou d'un de ses salariés agissant dans le cadre de ses fonctions, que de matériel (véhicule lui appartenant, par exemple).

Rappelons que ce contrat d'assurance en responsabilité civile est soit directement financé par la direction, soit financé par le CSE, et doit lui être remboursé par la direction sur le budget des activités sociales et culturelles.

2. La responsabilité pénale

Un élu peut commettre une infraction pénale et être poursuivi, voire condamné en Correctionnelle.

Il est donc essentiel de maîtriser via des formations, les principes comptables et règles de fonctionnement des CSE.



En effet, en cas de détournement de fonds, le CSE peut se constituer partie civile contre l'élu qui en est à l'origine. Attention donc, même si la tentation peut être grande, à ne pas confondre les budgets du CSE avec ses propres deniers ! Les lourdes sanctions financières assorties de peines de prison devraient être dissuasives !

L'abus de confiance peut également être mis en avant ainsi que la mauvaise gestion ; à titre d'exemples, des élus qui abusent du budget des attributions économiques et professionnelles pour acheter ordinateurs, téléphones et matériel informatique en masse et à des fins personnelles, pensant que le matériel leur appartient, peuvent être poursuivis pour abus de bien. De même, des remboursements de frais personnels ou voyages gratuits au bénéfice personnel de certains élus peuvent également être constitutifs de délit, et donc engager sensiblement leur responsabilité.

De lourdes sanctions ont été observées à l'encontre de CSE et d'élus ayant failli à leurs obligations, notamment en cas d'enrichissement personnel.

Mais des erreurs peuvent également engager la responsabilité des élus par méconnaissance ; n'hésitez donc pas à vous former et à faire appel à un expert.

Pour en savoir plus, contactez les experts du Groupe Legrand !



Des experts au services des CSE

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



SYNDIGLACE



3... 2... 1... HOURRA ! Par Claudio Francone

2023 est enfin là, tu parles d'une bonne année ! Personnellement, je ne sais même pas par quel bout la commencer, le début sent tellement mauvais qu'on s' imagine déjà la fin. Ou la faim... oui, car l'année qui s'annonce a l'air bien maigre, hein ? Avec l'inflation qui s'envole, et la réforme des retraites qui nous affole, il nous faudra bien du courage pour continuer à écouter le gouvernement et les anières de son porte-parole.

Bref, une nouvelle année commence et le moment est propice pour faire le bilan de celle qui vient de se terminer... Sauf que, quel bilan voulez-vous faire de l'année 2022 ? Nous pourrions lui jeter des pierres, oui, histoire de nous assurer qu'elle ne nous suivra pas ! 2022, quelle année calamiteuse. Il faut dire, à notre défense, que lorsqu'elle a commencé, nous n'étions pas prêts. On sortait à peine de deux années Covid, avec les confinements à répétition et les attestations de déplacement dérogatoires... Ça laisse des traces tout ça ! Nous avions perdu la confiance envers les autres, nous étions devenus méfiants, avançant à tâtons vers cette nouvelle liberté qu'était la vie sans masque. Tout paraissait suspect en ce début 2022. Chaque annonce avait

l'air douteuse, mais personne n'osait rien dire, au risque de se faire traiter de complotiste. Bref, nous essayions encore de comprendre ce qui venait de nous arriver, lorsque... patatas ! Guerre en Ukraine ! Coup dur, surtout pour les Ukrainiens. Je me souviens qu'au début, nous nous sentions tous solidaires, loin d'imaginer les répercussions par la suite. Nous regardions les images du conflit avec empathie, écoutions avec optimisme les commentaires de nos dirigeants, affichions un drapeau bleu et jaune sur notre profil Facebook, signe de notre engagement indéfectible. Les croyants priaient, les athées juraient, mais au fond, personne ne se sentait vraiment concerné. Faut dire que Macron à la télé, en train de nous dire : "C'est la guerre !", on avait l'habitude ; sans parler de Vèran, toujours en train de nous faire peur avec ses longs discours et son sourire malsain, lui aussi nous était familier. Ensuite, on est allé faire les courses, et on a vu que le prix du café avait doublé. Alors, on a demandé des explications, et on nous a répondu : « Ah, la guerre en Ukraine ! » Mince alors, l'inflation a grimpé à 12 % en l'espace de quelques mois, personne ne se doutait que chaque produit et chaque bien du quotidien provenaient d'Ukraine, même le café ! Là

encore, il ne fallait rien dire, au risque d'être banni de la société : complotiste !

Sérieusement, quel bilan voulez-vous faire de cette satanée année 2022 ? Regardez la suite ! Quelques mois à peine après le début de la guerre a commencé le chantage au gazoduc, entre fausses maintenances et vrais sabotages... On s'en fout, qu'on se disait, cela ne concerne que l'Allemagne. Nous, on a le nucléaire ! À ce moment-là, on a découvert que la solidarité européenne est bien plus efficace lorsqu'on parle de gaz, que lorsqu'on parle de migrants... Ensuite, on est allé faire le plein d'essence, et on a vu que le prix du diesel était bientôt aussi cher qu'un parfum de Chanel. Alors, on a demandé des explications, et on nous a répondu : « Ah, la guerre en Ukraine ! ». Mince alors, on ne savait pas que tous les carburants venaient d'Ukraine ! Oui, mais chut...

Ah mes amis, 2022 fut vraiment une année calamiteuse, je vous le dis, moi. Comme si tout ceci n'était pas assez, voilà qu'elle se termine avec cette Coupe du monde de la honte. Non, je ne parle pas des stades climatisés, ni des travailleurs exploités. Bien sûr, c'était grave, mais ce qui était vraiment insupportable, c'était l'absence de l'équipe d'Italie !

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

**GROUPE
LEGRAND**

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

Expertise comptable

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

Conseil & Assistance juridique

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

SSCT

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

Formation

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

www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Assistance
Juridique**



Formation



SSCT



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