

Mars 2023

# Debout



N°163

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

## Oui nous pouvons




Réforme des retraites

DOUBLE PEINE  
POUR LES FEMMES

INJUSTICE  
POUR LES PRECAIRES

MÉPRIS ET PROVOCATION  
POUR TOUS

# Faire reculer ce gouvernement



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

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

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

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



**AÉSIO**  
**MUTUELLE**



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock, 22-205-134

# FACE AU MÉPRIS ET LA PROVOCATION UNIS, MOBILISÉS, DÉTERMINÉS JUSQU'AU RETRAIT

*Au moment d'écrire cet éditorial, nous sommes au lendemain d'une 6<sup>e</sup> journée de mobilisation contre la réforme des retraites. Mépris et provocation d'un côté, unité et action du nôtre, avec plus de dix millions de Français mobilisés dans les rues.*



Sébastien BUSIRIS  
Secrétaire général

**D**epuis longtemps, le président de la République a été mis en garde par l'ensemble des organisations syndicales de notre refus de voir augmenter l'âge légal de départ à la retraite ainsi que le nombre de trimestres cotisés pour une retraite à taux plein. Conscient de cette opposition, le président et son gouvernement ont tergiversé pendant plusieurs mois, soufflant le chaud et le froid, allant même jusqu'à agiter le chiffon rouge de la retraite à 65 ans.

En décembre dernier, ils ont décidé de lancer cette réforme qui repousse l'âge de départ à 64 ans, ajoute un certain nombre de trimestres aux salariés et supprime certains régimes spéciaux. Conscient du rejet de cette réforme par la quasi-totalité des actifs (9 sur 10) et 80 % de la population, l'exécutif a décidé de passer en force et d'aller à l'affrontement avec l'ensemble des organisations syndicales. Le gouvernement a choisi le biais d'une loi rectificative de financement de la Sécurité sociale dite PLRFSS, en utilisant l'article 47-1 de la Constitution. Le choix de cet article a conduit à mener une procédure accélérée, au point de rendre quasi impossible l'étude de l'ensemble du projet à l'Assemblée nationale. Et au Sénat, le gouvernement a fait activer l'article 44-3 de la Constitution pour imposer un vote bloqué stoppant *manu militari* les possibilités d'amendement.

## Contre-vérités sur l'urgence et mensonges sur le minimum de retraite

Sur un sujet aussi important, qui va toucher l'ensemble de la population pour les années à venir, limiter les débats est une insulte à la

démocratie. Une mascarade, quand on empêche à ce point les discussions et quand on va jusqu'à menacer certains élus d'exclusion de leur groupe parlementaire ou du parti s'ils ne votent pas selon les consignes imposées. Choquant après six journées de mobilisation qui ont regroupé plus de dix millions de Français. Choquant également car, depuis le début, le gouvernement n'a cessé de justifier son projet de réforme par une série de contre-vérités et de mensonges. Contre vérité sur l'urgence d'une réforme et mensonge sur le minimum de retraite à 1 200 € pour tous, comme sur le nombre de personnes qui pourraient être concernées. Mensonge aussi sur le fait que les femmes seraient gagnantes, alors qu'elles seront les premières victimes de cette réforme inique. Mensonge enfin car l'argument du déficit potentiel de 13 milliards d'euros est démenti par les prévisions du Conseil d'orientation des retraites (l'année 2022 était censée être déficitaire, par exemple, alors qu'elle a été équilibrée).

## Relancer l'emploi, augmenter les salaires... mais le gouvernement regarde ailleurs

Et quand bien même il y aurait déficit à terme, des solutions de financement existent, sachant que le gouvernement est le premier responsable de la situation : ses politiques de l'emploi et les diverses exonérations de cotisations sociales qu'il a pu mettre en œuvre réduisent en effet systématiquement les recettes.

Une des premières solutions de financement proposée par les organisations syndicales est de relancer l'emploi. Cela permettrait d'augmenter les recettes par les cotisations. L'augmentation des salaires serait aussi une façon de faire rentrer plus de cotisations >>>

*Le gouvernement n'a cessé de justifier son projet par une série de contre-vérités et de mensonges.*

*limiter les débats au Parlement est une véritable insulte à la démocratie.*

*Nous proposons des solutions, mais le gouvernement regarde ailleurs.*

## FEMMES ET TRAVAILLEURS PRÉCAIRES PREMIÈRES VICTIMES DE CETTE RÉFORME

►►► dans les régimes de retraite. Dernier exemple, il suffirait de payer les femmes autant que les hommes pour faire entrer près de 6 milliards d'euros en plus dans les caisses de retraite. Pour la FEC FO, elles peuvent être là les solutions. Mais président et gouvernement refusent de les considérer, préférant répondre aux pressions des financiers européens et du MEDEF, en faisant porter la charge de la réforme sur les salariés. Il y a fort à parier que le Sénat votera cette réforme. Au passage, soulignons que ces mêmes sénateurs auront pris soin de maintenir leur propre régime spécial de retraite. Lamenable, médiocre et affligeant ! Le texte reviendra ensuite à l'Assemblée nationale. Au moment où j'écris ces lignes, je ne sais si le gouvernement bénéficiera d'une majorité à l'Assemblée nationale ou s'il aura recours de nouveau au 49.3 - provocation ultime - pour imposer à des millions de travailleurs cette réforme inutile et néfaste. Dernière (?) manifestation du mépris du président de la République, le « bras d'honneur » d'Emmanuel Macron à l'ensemble des organisations syndicales, qui refuse de les rencontrer à la suite de leur demande. Il avait pourtant dit qu'il avait retenu la leçon des gilets jaunes... la preuve que non, le roi s'enferme dans son château !

### **Nous resterons unis, mobilisés et déterminés jusqu'au retrait**

Force Ouvrière ne laissera pas faire. Déjà, au-delà des six journées de mobilisation massive, des actions de blocage et de mise à l'arrêt sont organisées partout dans le pays, afin de faire céder le gouvernement et faire entendre aux députés le refus des Français. Président, gouvernement, députés et sénateurs favorables sont les seuls responsables des blocages. C'est leur mépris des millions de Français qui manifestent qui en est la cause. Soyons clairs : si des débordements,

violences ou dégradations devaient avoir lieu, nous les condamnons fermement ; mais il est évident que ce sont nos dirigeants qui en porteraient la responsabilité, car il est possible, depuis longtemps, d'arrêter cette réforme.

L'ampleur de la mobilisation est sans précédent. Le gouvernement doit entendre les citoyens qu'il est censé représenter, il en va de la crédibilité de notre démocratie. Notre organisation syndicale, de son côté, ne lâchera rien jusqu'au retrait de cette réforme. Elle est prête, sur la base de ses propositions, à engager de nouvelles négociations afin d'améliorer et pérenniser l'ensemble de nos régimes de retraite. Pour Force Ouvrière, il faut changer de paradigme : les richesses existent dans notre pays et elles n'ont peut-être jamais été aussi importantes ni surtout aussi mal réparties.

Il est temps de changer les choses afin d'améliorer notre modèle social, que nous avons, répétons-le, les moyens de financer. Pourquoi ne pas taxer les super-profits de grands groupes comme CMA-CGM dont les bénéfices s'élèvent, pour 2022, à plus de 23 milliards d'euros ? Ou, comme en Espagne, les super-profits des grands groupes pétroliers comme Total dont les bénéfices en 2022 s'élèvent à plus de 19 milliards d'euros ? Contrairement à ce que disent le président et son gouvernement, d'autres solutions existent, il y a juste à les mettre en œuvre.

C'est pour cela qu'ensemble, nous devons maintenir et amplifier la pression. Les prochaines semaines seront décisives et nous comptons sur vous pour être à nos côtés et ne rien lâcher.

### **Ensemble, unis et mobilisés, jusqu'au retrait de la réforme !**

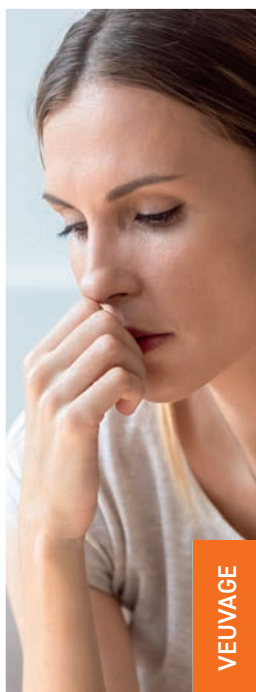
*Dernière minute : Le Sénat fait un bras d'honneur à la démocratie et aux millions de citoyens qui manifestent en votant la réforme des retraites.*

## Sommaire

Assurances	6	Organisme Sociaux	21
Organismes Agricoles	10	Commerce & Vrp	25
OSDD	13	Services	27
Casinos & Clubs de Jeux	14	Afoc	30
Crédit	16	Juridique	32
Pers. Séd. des Cies de Navig.	19	Focus	35
Presse Edition & Pub	20		

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





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

# LA NOVLANGUE<sup>1</sup> MAC



“ On vit plus longtemps donc on doit travailler plus longtemps ”



**Ou :**  
**qui contrôle**  
**les mots**  
**contrôle aussi**  
**les esprits**

**L**e projet « Borne/Macron » de réforme des systèmes de retraite et la campagne menée par l'Etat, à travers les éléments de langage utilisés, illustre parfaitement cette manipulation des esprits. Ainsi va la novlangue sur la retraite, avec des assertions qui relèvent de procédés rhétoriques bien connus : l'Hyperbole<sup>2</sup> et le Faux Dilemme<sup>3</sup>.

#### Décryptage en trois points

**1** **Vivre plus longtemps.** Les statistiques réelles et fiables sont beaucoup plus nuancées. En effet, si globalement sur l'ensemble de la population, on peut constater un allongement de la durée de vie, dans le détail il faut énormément relati-

viser. Cette tendance semble se renverser et surtout, il existe une réelle distinction du point de vue socio-économique. Notons, et cela à son importance, qu'un quart de la population la plus pauvre est morte avant l'âge de la retraite.

Une étude de la DREES<sup>4</sup> met de surcroît en avant un élément qui est passé volontairement sous silence, celui de l'espérance de vie en bonne santé. L'étude démontre en effet que cette espérance de vie en bonne santé n'a pas augmenté depuis plus de 10 ans et s'élève en France à 64,1 ans pour les femmes et à 62,7 ans pour les hommes.

**2** « Sauver », «Jungle», «Capitalisation», «Individualisme». Ces mots

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



**NON**  
**L'espérance de vie en bonne santé, elle, n'a pas augmenté depuis plus de 10 ans !**

1. Langage inventé dans « 1984 » par d'ORWEL, dont une des idées est de dire que sans mot, pas d'idée, donc pas de rébellion possible. 2. Figure de style utilisant l'exagération afin de marquer les esprits. 3. Le faux dilemme est un raisonnement fallacieux qui consiste à présenter deux solutions à un problème donné comme si

# RONIENNE

On le sait, la maîtrise des mots, comme plus largement du langage, est intimement liée à la capacité de se faire comprendre mais aussi de convaincre. Et *a contrario*, leur mauvaise maîtrise est de nature à restreindre les limites de la pensée et donc de notre liberté. La preuve en marche, avec la réforme des retraites.

“ **Il faut sauver les retraites par répartition, sinon cela serait la jungle, le chacun pour soi, la capitalisation à l'anglo-saxonne** ”



“ **Le système des retraites par répartition serait en danger/déficit incontrôlable** ”

qui font peur pour certains, ou qui appellent aux émotions et aux grands principes républicains, dépeignent un horizon dantesque qui voudrait déqualifier toute résistance ou controverse. Mais *a contrario* du scénario catastrophique que voudrait nous faire admettre la novlangue macronienne, toutes les études menées par les institutions<sup>5</sup> de la République nous disent le contraire. NON, le système des retraites en France n'est pas en danger, nous ne sommes pas au bord du précipice. En somme, cette logique gouvernementale qui se voudrait imbattable n'est qu'un exercice de rhétorique qui n'a d'autre objectif que de vouloir imposer un choix de société : celui de l'individualisme, de la rentabilisation et du profit pour les

intérêts privés des grandes multinationales, l'antithèse des systèmes existants.

**3** **Système en danger.** Les éléments du COR<sup>6</sup> de septembre 2022 viennent contredire les propos délibérément alarmistes de la communication macronienne. L'état de notre système de retraites est loin d'être inquiétant. Un excédent de 900 millions d'euros a été dégagé en 2021, malgré la crise sanitaire, portant le total du surplus à 3,2 milliards d'euros. Si le solde global du régime risque de se dégrader faiblement et de manière contrôlée après 2023, il reviendrait à l'équilibre après 2030. Dans cette période d'éventuel déficit (2023-2030), celui-ci irait de - 0,5 point à - 0,8 point de PIB.

En somme, comme le souligne Pierre-Louis Bras (actuel président du COR), « les dépenses de retraites ne dérapent pas, elles sont relativement maîtrisées, elles diminuent plutôt à terme ».

## La manipulation en marche

Les idées sont ce qu'elles sont. On peut les partager, les combattre ou les ignorer. Mais la manipulation intellectuelle, celle qui utilise tous les moyens pour arriver à ses fins est plus que critiquable. Encore plus, lorsqu'elle est utilisée par ceux-là mêmes qui se disent élus par le peuple et ont la prétention de vouloir le représenter, dans le cadre de la « RES PUBLICA » ; c'est-à-dire la chose publique, un concept qui se réfère >>>

**NON**  
**Le choix n'est pas la réforme Borne/  
Macron ou le cataclysme sociétal !**

**NON**  
**Et c'est le COR  
qui le dit !**

elles étaient les deux seules possibles, alors qu'en réalité, il en existe d'autres. 4. DRESS : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques  
5. COR, INSEE, DREES... 6. COR : Conseil d'Orientation des Retraites (rapports de 2018 à septembre 2022)





« Nous sommes pour une société solidaire, avec des droits collectifs ». SYNPA FO (Axa) – Verdun – 31 janvier – Franck Muller

➤➤➤ à un Etat gouverné en fonction du bien du peuple...

Le projet de réforme proposé par le gouvernement et appuyé par le patronat procède non pas d'une situation des régimes catastrophiques et qu'il faudrait sauver, mais bien d'une conception idéologique de la société qui prône l'individualisme et le contrat personnel pour garantir ses risques. Or, les défenseurs de cette société savent pertinemment que cela induit non pas la solidarité mais le chacun pour soi. C'est la meilleure façon de creuser les inégalités, entre ceux qui auraient les moyens

de se prémunir des risques en payant des contrats d'assurance exorbitants et ceux qui devraient se contenter de la charité publique, salvatrice pour la bonne conscience des élites.

Mais ça, c'était la situation d'avant 1789, avec les 3 états (la noblesse, le religieux et le peuple). Mais peut-être la question de la Révolution revient-elle à l'ordre du jour...

Nous ne baisserons pas les bras, nous savons quelle est leur idéologie et donc leurs intérêts. Ce ne sont pas les nôtres ■



**Nous sommes pour une société solidaire, avec des droits collectifs qui garantissent à l'ensemble de la population de meilleures conditions de vie de la naissance jusqu'à la fin de sa vie.**

**Et pour cela, nous défendrons tous nos systèmes de retraite par répartition jusqu'au bout et ce, quelles que soient les attaques qu'ils subiront. Et ce Nous représente les millions de manifestants qui les 19 et 31 janvier, les 9, 11 et 16 février et le 7 mars ont arpenté les rues de nos villes dans la France entière ; c'est cette majorité écrasante qui est opposée à ce projet de réforme des systèmes de retraite qu'elle juge injuste et néfaste pour la population.**

## Le pouvoir des mots, le choc de la manipulation

On le sait, gouverner c'est convaincre. Or aujourd'hui, plus personne ne croit en la sacro-sainte parole des politiques. Pour autant, est-il facile de faire la part des choses ? Est-il toujours simple de décrypter le langage des politiques ou des patrons ? En somme, quelle est la part de l'idéologie et de la vérité, pour peu qu'il y ait une différence ?

On est étonné lorsque l'on prend conscience que le discours qui est asséné quotidiennement, au-delà d'aller dans le même sens, utilise les mêmes mots, les mêmes expressions, souvent d'ailleurs avec des glissements de sens qui les rendent presque inintelligibles. Certes, la langue de bois des politiques

est connue depuis très longtemps et l'art de la rhétorique fait partie des enseignements qui sont dispensés dans les cercles du pouvoir (séculier ou spirituel).

Or, l'art du langage, c'est la capacité de pouvoir exprimer les idées/concepts. C'est d'ailleurs très tôt que les enfants développent l'apprentissage des mots, puis des expressions. Il y a une nécessité vitale à pouvoir se faire comprendre et à argumenter pour pouvoir survivre. Pour autant, le langage est-il nécessaire aux idées/concepts ? En quelque sorte, les mots et leur maîtrise sont-ils nécessaires pour avoir des idées/concepts ?

A cette question, la définition du langage semble apporter une réponse ; en effet, si le langage c'est pouvoir exprimer nos idées ou concepts, cela voudrait dire que l'idée ou concept pré-existe au mot. Pour autant, sans le mot juste, l'idée /concept a-t-il une chance de se propager ? Par ailleurs, si un mot existe, mais qu'on le détourne de son sens ou pire, que l'on l'ostracise, que devient l'idée/concept ?






Dès lors, ne sommes-nous pas en capacité de manipuler les pensées et donc les actions de la population ?

Je crois que nous entrevoyons tous la réponse à cette question.



Protection, services, accompagnement social

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

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

[malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)



**On aime vous voir sourire**

NÉGOCIATIONS SALARIALES

# La colère GRONDE

## mais le compte n'y est pas.



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

C'est dans le contexte de révolte sociale dont les 7 et 8 mars constituent un pic que se tiennent les premières réunions de négociations salariales dans nos entreprises, dont vous trouverez ci-après les résultats. Il est intéressant de remarquer que concernant la MSA, entreprise privée mais exerçant une mission de service public et donc, de ce fait, soumise aux règles des entreprises de droit public, les tutelles (les ministères du Budget, de la Sécurité sociale et de l'Agriculture !) ont la même surdité que le gouvernement malgré le fait que ce dernier, par la voix du président de la République, incite les entreprises à augmenter les salaires. Faites ce que je dis, pas ce que je fais ! Pour le Crédit Agricole, entreprise purement privée avec des actionnaires et des dividendes, le résultat est un peu différent. Ici, pas de tutelles qui décident pour vous, mais... des directeurs généraux qui donnent mandat aux négociateurs, ... et ce n'est pas forcément plus simple. Le Crédit Agricole, malgré ses résultats plus que conséquents et ses réserves non moins conséquentes (!) reste prudent face à ce qu'un avenir incertain pourrait nous réserver.

Un sou c't'un sou !

Enfin, chez Groupama, il est temps de réveiller le dialogue social.

MSA / Anita Passannante

## Où est passée la tutelle ?

Lors de la CPPNI<sup>1</sup> du 8 décembre, nous avons obtenu la tenue d'une réunion exceptionnelle sur les salaires, fixée le 2 février 2023. Et depuis... rien.

Lors de cette même CPPNI du 8 décembre, la FNEMSA<sup>2</sup> nous avait annoncé être en négociation avec les tutelles pour « une enveloppe budgétaire significative dont le montant est attendu pour fin janvier ». C'est donc avec surprise que nous avons appris, à la mi-janvier l'annulation de cette CPPNI, extraordinaire du 2 février (donc postérieure à « fin janvier »), la FNEMSA n'ayant pas de réponse des tutelles sur

### Intervention FO - INC du 26 janvier 2023

« Lors de la réunion de négociation du 8 décembre 2022, nous avons pris acte de l'augmentation de la valeur du point de 3,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 2022, avec un contexte d'inflation de 6,2 %.

Aujourd'hui, nous sommes donc loin du compte et nous ne pouvons rester dans l'expectative jusqu'à la réunion de négociation du 16 mars 2023. Ainsi une réunion extraordinaire avait été programmée le 2 février, une négociation étant

en cours avec les tutelles sur une enveloppe significative dont le montant est attendu pour la fin janvier (dixit la FNEMSA).

Or cette réunion extraordinaire du 2 février vient d'être annulée, la MSA n'ayant « pas encore obtenu de retour officiel sur une enveloppe de négociation en vue de mesures salariales complémentaires. Les tutelles ont toutefois confirmé un retour dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre ».

Ce nouveau report d'une négociation salariale dans le contexte d'allongement de la durée de cotisation et de report de l'âge de départ en retraite ne fait qu'accroître le sentiment de ras-le-bol des salariés MSA. Et ce ne sont pas les mesures bas salaires, issues d'une décision unilatérale, qui ont pu apporter des solutions aux agents les moins bien payés. Celles-ci auront encore contribué à accroître les différences et les écarts entre les agents. »

un cadrage budgétaire. FO est donc intervenu lors de l'INC (Instance Nationale de Concertation), en présence du Directeur Général (voir encadré).

#### Révision et revalorisation, l'urgence est déclarée

Aujourd'hui, la FNEMSA nous dit espé-

rer une réponse des tutelles pour la fin du premier trimestre 2023 sur une enveloppe permettant une refonte de la classification. Il s'agit là en effet d'un vrai sujet de fond : l'attractivité de la MSA sur le marché de l'emploi. Aujourd'hui, du fait du gel de la grille des classifications et de la ►►►

1. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation 2. Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole

Crédit Agricole / Dominique Manissier

## Des oursins dans la poche

Le 31 janvier s'est tenue, à la FNCA<sup>3</sup>, la première réunion de négociation de 2023, traditionnellement réservée exclusivement aux salaires.

Après un rappel du contexte économique et des mesures 2022, la FNCA a annoncé la couleur avec sa « première proposition » : +3 % sur CE (Rémunération de la Classification de l'Emploi), CRI (Rémunération des Compétences Individuelles) et RCC (Rémunération Conventionnelle Complémentaire), soit l'ensemble des éléments du salaire conventionnel, avec une inflation 2022 constatée à 5,34 % et estimée pour 2023 à 5,6 % de moyenne.

#### Explications et suspension de séance

La FNCA justifie cette proposition très éloi-

gnée de l'inflation (plus de 2 % d'écart) par la prise en compte de la prime de 1 200 € décidée en novembre 2022 et portant sur 2023... et non comme un rattrapage de 2022 comme on aurait pu l'imaginer... et le vouloir. Après différents échanges, explications et suspensions de séance, l'ultime proposition de la FNCA a été de +3,5 % sur l'ensemble des composantes de la rémunération (RCE, RCI et RCC) avec un plancher de 1 100 €... avec un accord signé par les organisations syndicales.

gnée de l'inflation (plus de 2 % d'écart) par la prise en compte de la prime de 1 200 € décidée en novembre 2022 et portant sur 2023... et non comme un rattrapage de 2022 comme on aurait pu l'imaginer... et le vouloir. Après différents échanges, explications et suspensions de séance, l'ultime proposition de la FNCA a été de +3,5 % sur l'ensemble des composantes de la rémunération (RCE, RCI et RCC) avec un plancher de 1 100 €... avec un accord signé par les organisations syndicales.

#### Toujours loin du compte

Si aucun accord n'était trouvé, la FNCA appliquerait sa précédente proposition de +3,5 % avec un plancher de... 1 000 €. Si cette proposition est plus « entendable » que celle de juin 2022 dans un contexte économique similaire selon la FNCA et ne tient pas compte de l'ensemble des prix à la consommation et de l'énergie, avec par exemple le gaz et l'électricité qui viennent d'augmenter de 15 %..., le compte n'y est pas encore pour les salariés et plus particulièrement ceux qui ont les salaires les plus bas. Le SNECA CGC avait annoncé, dès la fin des négociations, sa non-signature. SUDCAM et la CFDT devaient consulter leurs bases respectives, SUDCAM ayant précisé être loin de son mandat initial. Finalement, aucune organisation syndicale n'a été signataire, ce projet se concrétisant par une application unilatérale de + 3,5 % avec un plancher de 1 000 € ■

3. Fédération nationale du Crédit Agricole



»»» valeur du point, lié au contexte économique et à l'inflation, la situation en MSA n'est plus tenable en termes d'emploi.

La faible rémunération (euphémisme !), non évolutive, fait que les salariés en place quittent la MSA pour des salaires meilleurs. Et dans le même temps, il est quasi impossible d'effectuer de nouveaux

recrutements, ... pour les mêmes raisons ! Il y a donc urgence à traiter les deux points fondamentaux que sont, d'une part, la revalorisation des salaires par une augmentation généralisée et conséquente de la valeur du point et, d'autre part, la révision de la grille des classifications pour lui redonner une progressivité attractive et motivante ■

**Groupama** / Frédéric Le Griel

## Le combat hivernal de la réforme des retraites n'arrêtera pas le printemps des revendications

A côté du combat contre la réforme des retraites, les revendications ne s'arrêtent pas pour défendre les intérêts des salariés Groupama.

Le 23 mars 2023, FO rencontrera le président de l'UDSG (partie mutualiste du groupe Groupama). L'occasion de lui rappeler nos demandes et revendications concernant les salariés du périmètre historique de l'assureur vert. Un périmètre qui est couvert par l'Accord National Groupama, un accord auquel FO est particulièrement attaché et que nous avons toujours défendu et protégé en tant que socle social protecteur des 18 000 salariés de la partie mutualiste.

### Réveiller le dialogue social

Pour autant, depuis maintenant de trop nombreuses années, les négociations sur

le périmètre mutualiste se sont endormies au profit des négociations Groupe, ce que nous regrettons. Nous considérons en effet que, à côté des négociations Groupe, nous devons être en mesure de réactiver le dialogue social au profit des salariés sur cette partie du groupe Groupama.

Vous l'avez compris, FO Groupama souhaite réveiller tout cela. Et les demandes FO ne manquent pas : salaires et pouvoir d'achat, conditions de travail, turnover, gestion des parcours professionnels, reconnaissance professionnelle et fidélisation, performance économique des caisses régionales, autant de sujets pour lesquels nous avancerons nos revendications.

Nous renouvellerons également, à cette occasion, notre demande d'ouverture d'une négociation sur la modernisation de la classification des salariés Groupama, classification prévue historiquement au sein de l'accord national. Pour rappel, FO porte cette demande depuis maintenant plus de dix ans et souhaite donner une dimension horizontale à une classification uniquement verticale qui est, de notre point de vue, à bout de souffle ■

**Vous le voyez, les sujets et combats syndicaux ne manquent pas. FO est là et sera toujours là pour défendre les intérêts des salariés Groupama !**



COTISATIONS AGIRC-ARRCO

# Suppression du transfert vers l'URSSAF Retraite Victoire... mais restons vigilants



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

Quelle surprise en effet puisque le gouvernement était resté ferme au cours du débat parlementaire sur le PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale) 2023 en maintenant cette disposition pour le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Mais surtout quelle victoire pour notre organisation syndicale qui, dès le début, n'a cessé de la dénoncer. Cela aurait permis à l'Etat de mettre la main sur les cotisations AGIRC-ARRCO, sur les réserves de ce régime et, *in fine*, de créer un régime universel étatisé pour tous les salariés du privé dans un premier temps.

## Poudre aux yeux et coups dans le dos

Sous couvert d'une prétendue simplification pour les futurs retraités, ce dernier entendait « faire main basse » sur notre régime complémentaire pour l'unifier avec le régime général. Mais il souhaitait également financer certaines propositions contenues dans la réforme des retraites, notamment les 1 200 € de retraite minimum pour tous, avec les réserves de l'AGIRC-ARRCO (72 milliards). Non seulement il détournait les cotisations des salariés du privé mais, en plus, il mentait aux citoyens puisque les 1200€ concernent uniquement les retraités

C'est avec surprise que nous avons appris, le 10 janvier, la décision du gouvernement de supprimer, dans sa réforme des retraites, le transfert des cotisations AGIRC-ARRCO vers l'URSSAF Retraite : une victoire qui appelle d'autres mobilisations.

tés ayant une carrière complète. Or, par définition, les retraités bénéficiant d'une pension appelée le « minimum contributif » sont ceux qui, justement, n'ont pas de carrière complète. Depuis, les masques sont tombés : le ministre Dussopt a été obligé d'indiquer que cela concernerait entre 10 000 et 20 000 personnes seulement. Nous sommes bien loin du 1,8 million annoncé par le gouvernement. Et ce n'est pas la seule mystification de ce gouvernement. Il paraîtrait que les femmes seraient les grandes gagnantes de cette réforme ! Reculer l'âge de la retraite de deux ans tout en allongeant la durée de

cotisation sera catastrophique pour tout le monde, mais particulièrement pour les femmes qui, du fait de leurs arrêts liés à leur(s) maternité(s), doivent travailler plus longtemps pour avoir leurs trimestres complets. Elles sont de plus amenées à choisir du temps partiel pour s'occuper de leurs enfants, avec les conséquences que l'on connaît : pas d'évolution de carrière ni salariale. Ce serait donc la double peine : petit niveau du montant de la retraite avec recul de l'âge de départ à taux plein. Néanmoins, un député du parti Renaissance, Marc Ferracci, a présenté un amendement au projet de réforme des retraites demandant au gouvernement de remettre au Parlement un rapport sur la possibilité, les conditions et le calendrier de mise en œuvre d'un système universel de retraite faisant converger les différents régimes. Cet amendement a été adopté le 10 février avec un avis favorable du gouvernement. Le message est à peine subliminal pour les députés de la majorité : nous ne lâchons rien quant au projet de régime universel qui - à leurs yeux - « permettrait d'avoir une meilleure équité, une meilleure façon de prendre en compte la pénibilité » ■

**Par conséquent, si nous avons pu les faire fléchir sur le transfert des cotisations AGIRC-ARRCO, nous pouvons le faire aussi sur leur projet inique de réforme des retraites.**

DIVIDENDE SALARIÉ

# Partage de la valeur ou tarissement des CHERCHEZ LE LOUP...

Issu d'une promesse de campagne du candidat Macron, le Dividende salarié devait prétendument permettre de renforcer, outre le principe même des rémunérations alternatives au salaire, les germes d'une « réconciliation » entre les actionnaires et les salariés. Tout un programme.

**L**oin d'être novatrice, cette volonté de réconciliation nous ramène à des mesures déjà préconisées par un mouvement autrefois connu sous le nom de gaullisme social.

Une note d'orientation datant de septembre 2022 précisait les axes souhaités par le ministre du Travail afin de généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, accentuant en cela certaines des mesures déjà présentes dans la loi PACTE du 22 mai 2019.

## Partager la valeur, oui, mais quelle valeur ?

Issu de nombreuses négociations découlant de cette note, le projet d'ANI (accord national interprofessionnel) vise notamment à accroître le recours aux dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés constituées sous la forme de société et non couvertes par un dispositif de partage de la valeur. Ces entreprises devront mettre en place un tel dispositif si elles dégagent « un béné-

ficie net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives ».

Le partage de la valeur devra prendre la forme :

- soit d'une participation ;
- soit d'un intéressement ;
- soit d'une prime de partage de la valeur (PPV) ;
- soit d'un abondement de l'employeur à un plan d'épargne entreprise (PEE), à un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou à un plan d'épargne retraite (PER).

## Quand c'est flou...

On voit bien que l'escamotage devant permettre d'introduire dans le vocabulaire commun le terme de « dividende » a fait long feu. La CPME, par l'intermédiaire de son vice-président en charge des affaires sociales, Eric Chevée, considère qu'on « mélange tout avec cette terminologie de dividende salarié ». « Le dividende, c'est une rémunération pour les actionnaires qui prennent des risques en investissant dans le capital d'une entreprise, cela ne rémunère pas le travail ».

On peut lui accorder le mérite de la franchise puisque les actionnaires, lorsqu'ils investissent dans une entreprise, participent à la gouvernance ou l'infléchissent (parfois dans leur intérêt au détriment de tout le reste).

Les salariés sont tributaires des déci-

sions et ils ne participent pas à la gestion stratégique. Ils subissent les décisions des Boards<sup>1</sup>, et ils ne perçoivent un quelconque retour qu'une fois atteint tel ou tel objectif. Les actionnaires peuvent, et ce de manière discrétionnaire, percevoir des dividendes dès le 1<sup>er</sup> euro. Un actionnaire peut décider de « quitter » l'entreprise qu'il a contribué à financer, quand le salarié perd ses droits dès que son contrat de travail s'interrompt. On peut préciser, par honnêteté intellectuelle, que le salarié ne connaît pas le risque patrimonial direct.

## Pour FO, le salaire doit primer

Pour le secteur des conventions collectives et de la rémunération, ce texte « oblige chaque branche professionnelle à ouvrir une négociation avant le 30 juin 2024, pour mettre en place un dispositif de participation dans les moins de 50 salariés (dont la formule de calcul de la réserve spéciale de participation peut déroger à la formule légale). Il oblige également les

**Un des risques réside dans une accentuation du tarissement des cotisations sociales.**



**Dominique Dorgueil**  
Secrétaire fédéral



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



# cotisations sociales ?

entreprises de 11 à 50 salariés à mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025, dès lors que ces entreprises réalisent un bénéfice net fiscal de 1 % du CA pendant 3 années consécutives. »

## Ne pas lâcher la proie pour l'ombre

Pour FO, dans un communiqué datant du 22 février 2023 « le salaire est, et doit rester, le principal levier susceptible de maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Il est aussi la principale source de financement du système de protection sociale collective, du fait des prélèvements sociaux que sont la CSG et la CRDS. FO rappelle qu'en aucun cas les dispositifs dits de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, etc.) ne doivent se substituer aux augmentations salariales. Les interlocuteurs sociaux ont convenu d'en faire un principe, consacré dans le premier chapitre du texte. »

Ces nombreuses dernières années, la volonté des gouvernements a été de rendre « liquide » l'épargne (qu'elle soit salariale ou d'initiative personnelle), puisque les Français ont régulièrement

été accusés de trop épargner, au risque de plomber la relance et la croissance. Il est utile de savoir que l'épargne représentait en 2022 environ 5,726 milliards d'euros, soit une manne financière en hausse de 54 % par rapport à fin 2010. Ce bel argent attise les convoitises et si certaines sont politiquement légitimes lorsqu'il s'agit d'injecter de l'argent frais dans l'économie réelle, d'autres se révèlent socialement beaucoup moins avouables.

Nous voilà donc engagés dans de nouvelles négociations devant permettre de mieux rémunérer le travail, mais dont l'un des risques réside dans une accentuation du tarissement des cotisations sociales.

Sur ce point, mais également sur le fait de fragiliser la part salariale, basée sur des qualifications, des indices et des grilles reflétant des qualifications et l'ancienneté, il faudra être extrêmement attentifs afin de ne pas obtenir, sur la durée, l'effet inverse de celui escompté ■

**1.** Le board est le principal organe de direction d'une société, incluant ses investisseurs. Sa dénomination exacte varie selon le pays et la forme de la société. Dans le cas habituel des sociétés par actions simplifiées (SAS) françaises, il s'agit généralement d'un « comité stratégique ». Le périmètre des décisions prises par ce comité est déterminé par le pacte d'actionnaire.

En aucun cas  
les dispositifs dits  
de partage de la valeur\*  
ne doivent se substituer  
aux augmentations  
salariales.

\*participation,  
intéressement,  
prime de partage  
de la valeur, etc.

## Épargne salariale : les dispositifs applicables

### ● Participation

La participation est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Elle est actuellement obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés ou plus et facultative pour les entreprises de 10 à 49 salariés. Le salarié bénéficiaire reçoit une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation. Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes ou leur placement en épargne. Dans ce cas, les sommes sont indisponibles pendant 5 ans. L'accord de participation précise comment les sommes sont placées.

### ● Actionnariat salarié

De quelle façon les salariés peuvent-ils bénéficier de l'actionnariat salarié ?

- Lors d'une privatisation, 10 % des titres offerts par l'État sont en principe réservés aux salariés et anciens salariés.
- Lors d'une augmentation de capital réservée aux salariés.
- Par la vente aux salariés d'actions préexistantes cédées par l'entreprise.
- Lors d'attribution d'actions de l'entreprise dans le cadre de la participation.
- Lors de distribution d'actions gratuites, existantes ou à émettre, aux salariés.

- Par l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions (stock-options).

### ● Intéressement

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale visant à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite et à sa bonne marche. En pratique, il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de performances, définis à partir de critères précis. Les sommes attribuées au titre de l'intéressement peuvent être perçues immédiatement par les salariés qui le demandent ; à défaut elles sont investies dans un plan d'épargne salariale.

### ● Prime PPV (partage de la valeur)

La prime PPV est un dispositif de prime que l'employeur peut verser à ses salariés. Bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur, cette prime pérennise le système de prime exonérée mise en place en 2019 avec la prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat). Toutefois, cette prime ne fonctionne pas tout à fait de la même manière que ses prédécesseures et notamment en matière de régime social et fiscal.

# Droits des femmes

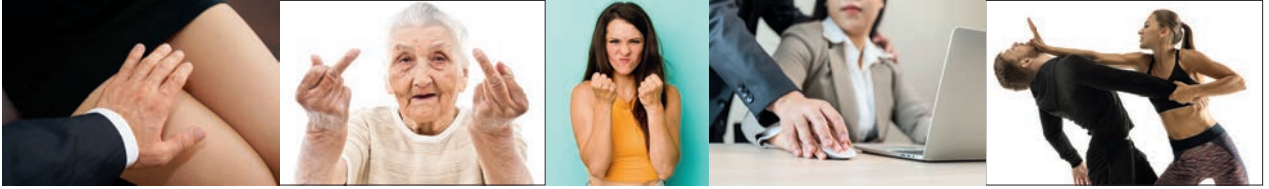


**Pour FO**

**ON EST ENCORE LOIN DU COMPTE**



Chaque année à travers le monde, les rassemblements et manifestations du 8 mars sont l'occasion de faire un bilan sur la situation des femmes et de revendiquer plus d'égalité en droit. Un combat qui demeure au cœur de nos actions et revendications syndicales tout au long de l'année.



# FO Banques demande la ratification officielle de la Convention 190 de l'OIT

La journée internationale des droits des femmes est, pour notre Section Fédérale, l'occasion de soutenir la revendication confédérale FO qui appelle l'Etat français à ratifier la Convention 190 adoptée par l'Organisation Internationale du Travail en juin 2019.



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

**A** lors même que certains en profitent pour faire du marketing politique et cacher l'absence d'action ou d'engagement en la matière le reste du temps, la journée du 8 mars reste aujourd'hui un rendez-vous incontournable pour sensibiliser et dénoncer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail. Pour FO Banque, c'est, entre autres, l'occasion

de demander au gouvernement la ratification officielle de la Convention 190 de l'OIT.

## Que l'Etat joigne enfin le geste à la parole

Cette convention historique est la toute première norme mondiale visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris ceux fondés sur le genre. Elle engage l'Etat à interdire juridiquement la violence et le harcèlement, à adopter une stratégie visant à prévenir ces comportements mais également à former et sensibiliser à ces thématiques, à s'assurer de l'application des dispositifs existants, à instaurer des sanctions et garantir une réparation aux victimes. La France, qui a été un élément moteur lors de l'adoption de la convention, devrait aujourd'hui être exemplaire dans sa mise en œuvre.

La Confédération FO a souligné, à plusieurs reprises, l'importance de cette convention du fait du sujet traité et des périmètres impliqués, que ce soit le lieu de travail, la prise en compte du trajet, l'impact des violences domestiques sur le travail ou encore le public large concerné.

**C'est la toute première norme mondiale visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris ceux fondés sur le genre.**

Afin de lutter contre ces violences, à l'instar de ce qui est préconisé par la Convention et sa recommandation, FO revendique la mise en place, notamment par la négociation collective, de véritables mesures et politiques de sensibilisation ainsi que de prévention. Il est donc indispensable, pour FO, de légiférer pour rendre cette négociation obligatoire à tous les niveaux.

Concernant la protection des victimes, il s'agit d'adopter des mesures >>>



## Les violences sexistes au travail et les violences conjugales ont augmenté de 30% pendant le confinement.

➤➤➤ appropriées comme les possibilités d'adaptation de l'organisation du travail (horaires, poste, mobilité fonctionnelle ou géographique), mais aussi de leur offrir une prise en charge médico-sociale et psychologique, et de les protéger de tout risque de licenciement.

### Elargir le rôle du référent CSE

En outre, la prise en charge des victimes de violences n'est possible qu'avec des interlocuteurs identifiés. Dans les entreprises, le référent CSE en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est chargé d'orienter,

### Un instrument pour lutter contre les violences

La Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, le 21 juin 2019, manifestant ainsi clairement son engagement en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Le même jour, la Conférence du centenaire a concrétisé cet engagement en adoptant la convention n° 190 et la recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Dans notre pays, comme dans les autres régions du monde, les violences sexistes au travail et les violences conjugales, dont les signalements ont augmenté de 30 % pendant le confinement, touchent davantage les femmes. C'est pourquoi il est essentiel de faire de ce nouvel instrument une opportunité pour lutter efficacement contre toutes les formes de violences. Sa ratification n'en est que plus fondamentale. Cela nécessite également l'ouverture d'une négociation au niveau national basée sur un dialogue social de qualité et des moyens juridiques et financiers à la hauteur des enjeux. La loi autorisant la ratification ayant été promulguée en novembre 2021, FO Banques demande la ratification immédiate de cette Convention qui peut changer des vies.

d'informer et d'accompagner les salariés en la matière. FO revendique d'élargir son action aux violences au travail et à la prévention et la protection contre les violences conjugales. Cela nécessite une formation dédiée mais surtout que des

moyens leur soient enfin attribués pour mener à bien leur mission ■

**FO Banques demande la ratification officielle de la Convention 190 de l'OIT. <https://www.ilo.org>**

# Égalité Salariale dans la branche : on en est encore loin

En France, le salaire moyen des hommes est supérieur de 29 % à celui des femmes. Et de 19,6 % dans la branche.

**D**ans les banques de la branche AFB, l'écart du salaire de base des femmes est inférieur de 19,6 % à celui des hommes (tous métiers confondus). Mais lorsqu'on regarde la rémunération dans sa globalité, en intégrant les rémunérations variables, on augmente encore cette injustice ! Ainsi, on peut aisément penser que les résultats du fameux Index Egalité si cher au cœur de Muriel Pénicaud est sérieusement faussé sur les écarts de rémunérations... et certainement sur d'autres critères d'appréciation à n'en pas douter !

Métiers repères	Salaire de base	Rémunérations variables
Chargé de clientèle particulier	- 1,6 %	- 12 %
Chargé de clientèle entreprises	- 9,7 %	- 26,5 %
Resp. / animateur d'unité commerciale	- 8,7 %	- 14,6 %
Gestionnaire de back-office	- 5,7 %	- 38,9 %
Spécialiste des opérations bancaires	- 7,1 %	- 17,2 %
Resp./animateur d'unité ou d'activité de traitement bancaire	- 10 %	- 24,9 %
Juriste / fiscaliste	- 4,3 %	- 25,1 %

Source : Rapport de Situation Comparée AFB 2023

FO Banques revendique la prise en compte de la rémunération dans son ensemble pour la mise en évidence des écarts salariaux réels et la mise en œuvre de mesures correctrices justes par la négociation dans les entreprises et les branches professionnelles. Et FO Banques exige, dans chaque

entreprise du secteur, un Rapport de Situation Comparée digne de ce nom, document indispensable pour une négociation loyale en termes d'égalité salariale. Et les Banques ne doivent pas s'y soustraire au regard du résultat de l'Index affiché. ■

**En Bref**  
**Élections professionnelles : FO Banques et Sociétés Financières en progression**

Félicitations aux équipes FO Banques et Sociétés Financières qui ont ouvert le bal des élections professionnelles depuis le début de l'année. Elles

ont su construire et parfois même reconstruire une base militante, enthousiaste et convaincue. Grâce au travail et à la mobilisation de tous, nous

gagnons une nouvelle implantation chez EGM (Engie Global Market) (35,77 %), nous progressons à BNPP Antilles Guyane (23,15 %), nous nous maintenons à

la Banque Populaire Rives de Paris : 19,44 %, ainsi que chez Cofidis (28,93 %) avec une équipe redialysée ! L'avenir le dira.

CHAMBRE PATRONALE ARMATEURS DE FRANCE

# Programation d'une nouvelle baisse

## DU POUVOIR D'ACHAT SALAIRES

Lors de la première réunion de négociation des salaires minima en décembre 2022, FO avait demandé une revalorisation des niveaux entre 8 % et 10 %, avec une clause automatique à + 2 % pour le premier niveau en plus du SMIC, afin de ne pas subir l'effet d'écrasement entre les trois premiers niveaux<sup>1</sup>.



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

**N**ous pouvions nous attendre à ce que la branche fasse une réelle avancée à la suite des demandes unanimes des organisations syndicales. Rien n'en fut ce 21 février 2023 : la branche patronale Armateurs de France (ADF) revint avec une proposition de seulement + 4,2 % d'augmentation de la grille des minima des salaires : le compte n'y était pas.

### Un jeu dangereux pour l'avenir de la profession

FO avait souligné que le SMIC avait augmenté au 1<sup>er</sup> janvier de + 1,81 % et deman-

dait si la proposition de la branche incluait cette augmentation du SMIC (alors que dans sa réflexion ADF ne s'était pas posé cette remarque mathématique).

Après concertation entre les intervenants patronaux, la réponse tombait : uniquement + 4,2 %, avec application à la date de signature, sans aucune rétroactivité.

L'ensemble des organisations syndicales ont marqué leur désapprobation, indiquant qu'elles ne signeraient rien. « En cas de non-signature, serions-nous sur une nouvelle année blanche après 2021/2022 ou une application unilatérale d'Armateurs de France ? », questionnait FO. Les représentants de la branche informaient alors qu'ils n'avaient pas de mandat et qu'ils devaient revoir leurs instances.

FO a rappelé que les salariés subissaient de plein fouet l'inflation sur l'ensemble des biens de consommation, en parti-

culier sur l'alimentaire et sur l'énergie et qu'il était temps que la branche patronale couvre *a minima* au niveau de l'inflation. Il ne s'agit plus de « sauver » tel ou tel armement sous prétexte qu'il est mal en point, la priorité est de conserver les salariés dans la branche et d'être attractif. Or, avec cette politique du moindre coût, Armateurs de France joue un jeu dangereux pour le maintien et le renouvellement des emplois, mais aussi pour son autonomie, considérant la volonté affichée du regroupement des branches, maintenue par la Direction Générale du Travail ■

**FO a demandé à la branche patronale de revoir sa position, insistant sur le fait que nous n'accepterons pas une proposition qui serait inférieure à l'inflation, et de revenir rapidement sur ce point avant avril, date de la prochaine CPPNI.**

### Brèves des compagnies

#### CMA-CGM : des profits, un rachat et du flou à bord

● Si les résultats financiers 2022 du Groupe CMA-CGM ne sont pas encore publiés, ceux-ci devraient être mirobolants : + 24 à 25 milliards de \$ ? Certainement dans le

TOP 10 des entreprises françaises les plus profitables. Si le retournement de situation a été rapide pour 2023, car le marché du transport maritime de conteneurs a vu ses prix très nettement baisser, cela n'a pas arrêté la CMA-CGM dans sa quête d'investissements (navires, terminaux, médias, presse), notamment

avec le rachat de La Méridionale (Ferries/RORO) vendue par le groupe STEF car jugée non rentable.

Quelle complémentarité va chercher CMA-CGM en rachetant cette compagnie sur l'axe Marseille/Maroc avec la contribution de sa filiale logistique CEVA, et avec un plan d'investissement conséquent dans

les navires à terme ? Quelle vision pour la Corse avec une Délégation de Service public (DSP) reconduite pour sept ans ? Est-ce les prémices qui augurent, un jour, d'un autre investissement dans une compagnie de ferries à laquelle CMA-CGM est venue en aide ? L'avenir le dira.

<sup>1</sup> Voir *Debout* de janvier 2023

DÉFENSE DES  
SALARIÉS

On ne lâche rien!

## 2 nouvelles victoires pour FO Solocal



Dans deux affaires récentes, les salariés soutenus par FO viennent de gagner en justice contre leur employeur Solocal (ex-Pages Jaunes). Dans le premier cas, Solocal est condamné pour un licenciement abusif ; dans le second, pour une application d'accord RTT. Ensemble, on est plus fort !



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

## A Nancy, Solocal condamné pour licenciement abusif !

Après 2 ans de procédure, un ancien salarié de Solocal vient de remporter son combat judiciaire contre son employeur. Cet ancien commercial itinérant avait été licencié après près de 16 ans d'ancienneté, pour insuffisance professionnelle.

Allant contre cette décision, le Conseil de Prud'hommes de Nancy, dans son jugement du 13 décembre, a condamné la société Solocal pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que pour exécution déloyale du contrat de travail.

Tous les collègues de Julien (\*) avaient été choqués d'apprendre son licenciement en ce mois de janvier 2020. Julien avait toujours été un élément modèle au sein de l'entreprise spécialisée dans la communication digitale, et l'annonce de son licenciement avait perturbé nombre de salariés. En effet, si Julien pouvait être licencié, n'importe qui pourrait l'être à son tour. Qu'est ce qui pouvait motiver l'entreprise à se séparer d'un de ses meilleurs commerciaux, si ce n'est des motifs falla-

cieux et inventés de toutes pièces par l'entreprise (insuffisance professionnelle du jour au lendemain, après 16 ans de bons et loyaux services) ?

### Lutter ensemble

FO Solocal n'a eu de cesse de dénoncer de nombreux licenciements de la part de l'entreprise, en dehors de tout plan social. Le dernier plan social avait eu lieu en juin 2018, qui avait vu partir plus de 1 000 salariés. Mais FO Solocal a toujours soupçonné l'entreprise de licencier des salariés « à moindre coût », en dehors de toutes dispositions plus favorables. Julien, avec une ancienneté importante - et donc un salaire plus important - était une cible de choix pour finir le travail de 2018.

FO Solocal a aussitôt dénoncé son licenciement, par le biais de communications syndicales, et a accompagné le salarié tout au long de sa procédure judiciaire avec Maître Perrot du Cabinet 46.30, œuvrant pour le compte de l'Union départementale FO 54 ■

**FO Solocal se félicite du jugement rendu par le CPH de Nancy, qui conforte le syndicat dans sa défense des droits des salariés.**

(\*) prénom modifié pour des raisons de confidentialité

## Une salariée soutenue par FO remporte son combat dans sa procédure sur les RTT

FO se félicite de la victoire d'une télétravailleuse contre Solocal, où nous étions le seul syndicat à avoir engagé une procédure.

Comme vous le savez, FO se bat pour que les jours de RTT soient rémunérés comme des congés payés. En effet, notre accord ARTT prévoit que les jours de RTT soient indemnisés comme

des congés payés, sur la partie du fixe et du variable.

Or, Solocal refuse d'appliquer l'accord d'entreprise et n'indemnise que sur la base du fixe. La perte de salaire peut s'élever ainsi à plusieurs milliers d'euros. Tous les salariés terrain et télévente sont concernés. Une télévendeuse, soutenue par FO, avait alors saisi les Prud'hommes pour défendre ses droits.

Bonne nouvelle, la télévendeuse vient de

remporter son combat. Le Conseil des Prud'hommes vient de condamner Solocal car l'entreprise n'a pas « exécuté de manière loyale l'accord ARTT du 20 mars 2000 et que la salariée n'a pas été remplie de l'intégralité de ses droits en matière de valorisation de l'indemnité de JRTT ». ■

**Il n'est pas trop tard pour vous aussi. FO vous accompagne avec un avocat avec qui nous avons négocié un tarif unique.**



À PROPOS D'UN ARTICLE DU JOURNAL  
60 MILLIONS DE CONSOMMATEURS

# Vrai problème, mauvais éclairage

Le journal *60 millions de consommateurs* du mois de février 2023 a publié un article sur les appels à nos grandes administrations qui sonnent trop souvent dans le vide. Conséquences : les citoyens, notamment ceux en difficulté avec Internet, sont privés de leurs droits. Derrière ces conclusions hâtives, un vrai éclairage sur la situation des personnels était nécessaire.



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



Il s'agit en fait d'une étude consacrée aux réponses apportées par les salariés chargés de répondre aux appels téléphoniques, menée de la façon suivante : « Nous avons donc fait appeler de grands services publics par trois types d'usagers<sup>1</sup> qui ont besoin d'un contact téléphonique pour accéder aux renseignements et à leurs droits. »

## Des résultats alarmants

Dans le détail, 54 % des appelants pour la CAF n'ont eu personne au téléphone, 72 % des appels à la CPAM n'ont pas pu aboutir, 23 % des appels à la CARSAT ont reçu l'information attendue. Les résultats de cette enquête reflètent malheureusement la réalité. En revanche, et cela est très regrettable, l'article n'explique pas les raisons de cette situation. Or, *60 millions de consommateurs*, en poussant un peu plus loin son

enquête, aurait pu découvrir et dénoncer les véritables responsables de cette situation, comme FO le fait depuis des années. Mais en avait-il la volonté ?

Il est plus facile de laisser croire que le personnel se débarrasse des questions des assurés et allocataires en ne décrochant pas le téléphone ou en les renvoyant vers Internet. La réalité est que ce faible taux de réponse s'explique par le fait qu'au nom des économies imposées par le gouvernement du fait des Conventions d'Objectifs et de Gestion, les plateformes téléphoniques des branches Maladie, Famille et Vieillesse ont été mutualisées au niveau national afin de permettre des suppressions de postes. De plus, dans un contexte où de nombreux accueils physiques ont été fermés, on comprend pourquoi nous n'arrivons pas à joindre les plateformes téléphoniques.

**72%**  
des appels à la  
CPAM n'ont pas pu  
aboutir,

**23%**  
des appels à la  
CARSAT ont reçu  
l'information  
attendue.

Et ici, nous ne parlons pas des outils défaillants notamment dans les CAF. Les 477 millions d'euros dépensés dans les cabinets de Conseil dans la branche Famille n'ont pas servi à améliorer le service aux allocataires.

## La formation aux abonnés absents

Les assurés, les allocataires et les pensionnés doivent avoir le choix de >>>

Depuis des années, les gouvernements s'évertuent à supprimer le lien entre la Sécu et les assurés sociaux et allocataires.

L'instruction donnée est de diriger les assurés, allocataires et pensionnés vers les sites Internet.

**À LA UNE**

# Services publics

## Allô ? Décrochez !

Les appels à nos grandes administrations sonnent trop souvent dans le vide. Conséquences : les citoyens, notamment ceux en difficulté avec Internet, sont privés de leurs droits.

**Comment nous avons procédé**

**LES TESTS RÉALISÉS PAR NOTRE CENTRE D'ESSAIS COMPARATIFS**

- Les appels en numéro masqué ont été passés du 20 septembre au 10 novembre 2022 du lundi au vendredi par des auditeurs professionnels. Quatre profils d'appelants, deux hommes, deux femmes, qui recourrent des situations de vulnérabilité dans le cadre de la dématérialisation, et tous éligibles à des prestations, ont été définis :
  - Une personne "Lambda" (35-50 ans) comprenant sans difficulté et avec Internet.
  - Une personne (35-50 ans) sans Internet.
  - Une personne avec accent africain/ maghrébin et parlant difficilement le français, mais avec Internet.
  - Une personne senior avec Internet.
- 1532 appels ont été passés, selon deux scénarios (un seul pour l'Assurance maladie) : renseignements généraux sur une prestation et sur les démarches pour l'obtention d'une prestation. 302 appels auprès de l'Assurance maladie Ameli, 408 appels auprès de la Caf, 412 auprès de Pôle emploi, 412 auprès de la Caisse d'Allocations Familiales et de Retraite (Carsat).
- Si le serveur vocal indiquait une attente supérieure à cinq minutes, l'opérateur raccrochait et réessayait. Si, à la troisième tentative, la durée annoncée était identique, l'appel était considéré comme non abouti après cinq minutes d'attente. Chaque appelant posait une question ne nécessitant pas d'identifier (n° de Sécurité sociale, etc.) ni me demandait spontanément d'insérer mes coordonnées personnelles.

**LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES EN CARAFE PLUS D'UNE FOIS SUR DEUX**

Pour tester la Caisse d'allocations familiales (Caf), nous sommes vus à leur service. Les renseignements d'ordre administratif, au total, 408 appels ont été passés au 230, le numéro d'appel gratuit de la Caf. Principal résultat : 54 % des appelants n'ont eu personne au téléphone, soit 219 appels sur les 408 passés...

Si quelqu'un décroche, les infos ne sont pas toujours satisfaisantes. Une enquête a été menée sur un quart d'entre eux : ceux de l'Assurance maladie se sont dégradés la moitié de nos appels de 2016 recevant une réponse satisfaisante. Notre emploi maintient à peu près les mêmes résultats dans le traitement des "sans Internet" : 50% d'informations obtenues au téléphone en 2016, ce qui rejoint les chiffres de 2022.

**PEU D'AMÉLIORATIONS DEPUIS 2016**

Ah, y a-t-il eu des progrès par rapport à notre précédent test ? Il y a quelques améliorations, mais aussi beaucoup de lacunes. Parmi les évolutions, nous-que les numéros d'appel ne sont plus surfactés comme alors. Deuxième point positif : il n'y a plus de différence de traitement notable entre les usagers lambda et nos profils types, notamment celui avec un fort accent étranger. Mais c'est à peu près tout. Si l'on compare à 2016, les résultats de la Caf étaient déjà très insuffisants et les appelants sur 10 étaient invités à aller sur le Web. Ils sont à peine meilleurs cette année (environ un

**QUATRE PROFILS POUR QUATRE SERVICES PUBLICS**

Six ans après un test similaire en 2016, octobre 2016, 408 et la Défenseur des droits ont voulu mesurer les progrès (ou non) effectués par les administrations à l'égard de ceux qui ne peuvent pas utiliser le Web. Nous avons donc fait appeler de grands services publics par trois types d'usagers qui ont besoin d'un contact téléphonique pour accéder aux renseignements et à leurs droits. D'abord une personne n'étant pas équipée d'un accès Internet, puis une autre éprouvant des difficultés à maîtriser la langue française, et enfin une personne d'âge mûr à partir de 65 ans pour Ameli, la Caisse d'allocations familiales (Caf) et Pôle emploi ; 55 ans pour l'Assurance retraite. Un quatrième profil, baptisé « lambda », a également été appelé afin de mesurer les éventuelles différences de traitement avec tous les autres. Nos enquêteurs ont posé des questions de nécessité pas d'identifier, que ce soit un numéro d'allocataire ou de Sécurité sociale. Notre objectif : vérifier s'il est facile de contacter ces grands organismes et d'obtenir les renseignements et les formalités pour bénéficier d'un droit spécifique, au même titre que les autres usagers.

**Défendre ses droits sans passer par Internet, quelle fiabilité ?**

**Trop de renvois sur Internet**

Quand on a la chance d'obtenir quelqu'un au bout du fil, les renseignements ne sont pas toujours au rendez-vous. L'agent fournit des informations sur un peu plus de la moitié des appels aboutis. Pour le reste (dans 19 des 90 appels aboutis), il renvoie le plus souvent sur le site Internet de la Caf, y compris les administratifs qui précèdent ne pas disposer de l'outil. Dans de trop rares cas, l'agent propose un rendez-vous au guichet, d'aller en mairie, de se rendre auprès d'une assistante sociale, ou d'aller à la gare pour parvenir un dossier papier à domicile.

8 / N° 586 / FÉVRIER 2023

40 MILLIONS DE CONSOMMATEURS

60 MILLIONS DE CONSOMMATEURS

N° 586 / FÉVRIER 2023 / 9

La réalité est que ce faible taux de réponse s'explique par les mesures d'économie et de fermeture des accueils physiques ainsi que la mutualisation des accueils téléphoniques.

Nous regrettons qu'une fois de plus, au travers d'une enquête tronquée, on rende le personnel de la Sécu responsable de la situation.

►►► pouvoir joindre leur organisme au moyen du numérique, du téléphone ou au travers l'accueil physique par la visite à un guichet. Mais pour cela, encore faut-il

donner les moyens au personnel de pouvoir réaliser l'ensemble de ces activités ; et ce n'est pas en fermant les accueils, en diminuant les effectifs et en organisant des formations au rabais qu'il va y parvenir.

Les téléconseillers, la plupart payés à peine au-dessus du SMIC, ne reçoivent plus les formations qui sont dispensées aux techniciens afin d'être à l'aise sur tous les sujets.

Il faut également savoir que l'instruction donnée est de diriger les assurés, allocataires et pensionnés vers les sites Internet faute de pouvoir les diriger vers les accueils physiques. Ces derniers ne recevant que sur rendez-vous, par suite de décisions des Caisses nationales, se retrouvent saturés. Et pour pouvoir être

reçus sur rendez-vous, outre le fait qu'il faille communiquer son numéro de Sécurité sociale ou d'allocataire, il faut cocher certaines cases.

Et le responsable est...

L'article, plutôt que de cibler le pauvre téléconseiller qui ne fait qu'appliquer les instructions de l'employeur, devrait s'en prendre aux caisses nationales et donc au gouvernement qui impose ces règles absurdes. Qui a décidé la fermeture des accueils physiques, la mutualisation des accueils téléphoniques et qui, à coups de millions d'euros, souhaite l'externalisation du service à l'utilisateur ? Les téléconseillers ou le gouvernement avec les Caisses nationales ? La réponse est dans la question.

En conclusion, nous regrettons qu'une fois de plus, au travers d'une enquête tronquée, on rende le personnel de la

1. Les 3 types d'usager retenus sont : une personne n'étant pas équipée d'un accès Internet, une éprouvant des difficultés à maîtriser la langue française et une à partir de 65 ans (pour Ameli (CPAM) et CAF, 55 ans pour l'Assurance retraite CARSA). Un quatrième profil, baptisé « lambda », a également été appelé afin de mesurer les éventuelles différences de traitement avec tous les autres.



Le deuxième scénario testé auprès de la Caisse d'allocations familiales consistait à se renseigner sur les démarches à effectuer pour obtenir une aide au logement.

**Les bons résultats sont rares**

L'agent a énoncé les formalités concrètes à remplir dans 58 % des appels aboutis. Les autres sont renvoyés malheureusement sur le site Internet de la Caisse. Aux enquêteurs qui rappellent ne pas disposer d'Internet, certains agents, une minorité, proposent l'envoi d'un formulaire papier, ou un rendez-vous sur place – qui sont les réponses attendues.

**Une minorité d'agents a proposé l'envoi d'un formulaire.**

Nous avons soumis les résultats à la Caisse nationale des affaires familiales, en lui demandant ce que le métier en œuvre pour mieux prendre en charge les « personnes éloignées du numérique », comme elle les nomme.

**LA RÉPONSE DE LA CAF (EXTRAITS)**

Les Caf sont conscientes des difficultés d'accès des allocataires les plus éloignés du numérique. Nous privilégions, par exemple, l'envoi de

**Les résultats de notre enquête**

	CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES Ma Caf 3230 (service gratuit + prix appel)	pôle emploi (service gratuit + prix appel)	SÉCURITÉ SOCIALE (Ameli) (service gratuit + prix appel)	ASSURANCE RETRAITE (Carsat) (service gratuit + prix appel)
Proportion d'appels aboutis (25 %)	46,30 %	83,90 %	20,80 %	71,80 %
Taux de réponses satisfaisantes suite à une demande d'informations (25 %)	57,60 %	49,80 %	Non testé	23 %
Taux de réponses satisfaisantes suite à une demande de formalités à effectuer (25 %)	57,60 %	74,90 %	Non testé	1,90 %
Satisfaction générale de l'usager * (25 %)	75,45 %	80,70 %	73,85 %	85,50 %

SMS aux mails, nous réalisons des campagnes d'appels pour accompagner la réalisation de démarches en ligne et anticiper des ruptures de droits, nous organisons des ateliers numériques...

**Le réseau France services.** Nous proposons également un accompagnement à la réalisation des démarches en ligne dans nos accueils ou via le réseau des partenaires d'accueil formés par les Caf, comme le réseau des 2 100 France services. Par ailleurs, un kit national illustré et élaboré avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme et des Caf a été déployé afin de sensibiliser les agents à la prise en charge de ces publics et de leur donner des clés pour un accompagnement bienveillant. Des fiches sont disponibles pour expliquer les étapes des principales démarches en ligne dans un langage simple et visuel. La branche Famille propose également différents contenus vidéo pour faciliter l'accès à l'information.

**Pays de moyens pour le 3230** Coordonnant spécifiquement le 3230, le numérique des Caf, la branche Familiales investit depuis plusieurs mois dans des moyens supplémentaires pour améliorer son accessibilité, à la suite de l'augmentation des sollicitations reçues depuis la crise sanitaire. En effet, les allocataires utilisent plus fréquemment le canal téléphonique. Entre janvier et octobre 2022, les Caf ont répondu à 9,3 millions d'appels.

**Des résultats contestés** En raison de dysfonctionnements informatiques ponctuels, la réponse téléphonique a pu rencontrer des difficultés sur certaines journées... En tout état de cause, ces résultats particulièrement dégradés ne correspondent pas aux résultats constatés par la Caf sur sa réponse téléphonique habituelle.

**PÔLE EMPLOI LE CONTACT S'ÉTABLIT BIEN**

Notre appelant mystère vient de terminer un contrat à durée déterminée de six mois de caissier/employé de rayon, payé au Smic. Il se retrouve sans emploi, pas encore inscrit à Pôle Emploi, et demande des informations au sujet de l'allocation chômage.

**Les bonnes questions posées** Sur les 204 appels réalisés sur ce scénario, 169 ont abouti. Près de 70 % d'entre eux ont donné lieu aux questions que nous attendions de la part des agents : combien de temps êtes-vous resté dans le poste précédent ? Depuis quelle date exactement êtes-vous sans emploi ? Avez-vous des points qui permettent d'évaluer le montant de l'indemnité.

**84 % d'appels aboutis...** La réponse attendue a été fournie à près de 90 % des cas (84 appels sur 104). Six enquêteurs ont même eu la possibilité d'avoir une simulation au téléphone. Comme quoi, il est possible d'avoir des renseignements pré-

cis... à condition d'avoir beaucoup de chance. Car pour le reste des appelants, les répondants au 3949 ont été renvoyés sur le site Internet. Avec 84 % des appels aboutis, Pôle Emploi décroche quand même la meilleure note de notre test.

**... Mais des infos peu précises** En revanche, les informations données ne sont pas toujours satisfaisantes. La demande d'information sur les démarches à effectuer pour obtenir l'allocation a été particulièrement satisfaisante, dans les trois quarts des cas. Si la principale pièce à fournir pour la constitution du dossier – une attestation originale de l'employeur – a bien été mentionnée, les autres documents nécessaires ne sont pas toujours énoncés. Pôle Emploi peut encore parler la précision de ses réponses. Nous leur avons soumis les résultats et leur avons demandé ce qu'ils faisaient pour les allocataires en rupture numérique.



**BOU ET A SASSOU**

France services est un réseau de près de 2 400 guichets uniques de proximité regroupant plusieurs administrations. Son objectif est simple, rechercher et répondre à tout citoyen en difficulté avec l'administration, notamment dans les zones d'accompagnement prioritaires. Des bureaux sont également les départements ruraux et les quartiers les plus défavorisés. La carte pour aller au plus près des usagers. La carte des France services n'est accessible... qu'en ligne. <https://port-certo.gouv.fr/france-services/?lat=46.415339&lng=9.307666&zoom=6>

**Les téléconseillers, la plupart payés à peine au-dessus du SMIC, ne reçoivent plus les formations qui étaient dispensées aux techniciens afin d'être à l'aise sur tous les sujets.**

**Pourquoi ne pas mettre en cause les vrais responsables?**

Sécu responsable de la situation ; alors que les vrais responsables se trouvent au gouvernement. Par ailleurs, il est aussi regrettable que l'article reste silencieux sur les différentes orientations gouvernementales qui consistent, depuis des années, à supprimer le lien entre la Sécu et les assurés sociaux et allocataires. Cet article a au moins un mérite, celui de montrer que le gouvernement doit répondre aux revendications portées par Force Ouvrière dans l'unité avec les autres Fédérations, afin que le personnel puisse remplir l'ensemble de ses missions au service des assurés et allocataires

- Plus que jamais :**
- réouverture de tous les accueils physiques,
  - arrêt des mutualisations,
  - embauches en CDI conventionnel à la hauteur des besoins,
  - augmentation de la valeur du point à hauteur minimale de l'inflation.

**L'enquête en détail**

L'étude a porté sur quatre « grands services publics » dont trois dépendent de la Sécurité sociale, puisqu'il est question de l'accueil téléphonique à la CAF, à l'Assurance maladie et dans les CARSAT. Le quatrième étant Pôle emploi, autant dire que cette étude a porté essentiellement sur la Sécurité sociale. Chaque enquêteur avait une question précise à poser à chaque organisme. Il s'agissait pour les CAF d'obtenir des informations portant sur : « les conditions d'obtention d'une aide au logement, après un emménagement. » En ce qui concerne l'Assurance maladie : « La question posée était simple : quelles sont les formalités pour refaire ou obtenir une carte Vitale ? Quant à la question réservée aux CARSAT, il s'agissait d'une question d'actualité : « À quel âge pourrais-je partir à la retraite ? » L'article critique aussi les « mauvaises réponses » des agents des 3 branches de la Sécu. Tout d'abord, il se peut qu'il puisse y avoir quelques mauvaises réponses, c'est humain. Mais malgré la carence en termes de formation, les agents ont des scripts et

des collègues plus anciens près d'eux. Le problème est que sans communication du numéro de Sécurité sociale ou d'allocataire, il est quasiment impossible de donner une réponse précise car celle-ci dépend fortement de la situation de l'assuré. A titre d'exemple, prenons la question : « Quelles sont les formalités pour refaire ou obtenir une carte Vitale » ? Il faut déjà commencer par préciser si c'est « refaire ou obtenir ». En effet, si c'est « refaire », le téléconseiller doit avoir le numéro de Sécurité sociale car s'il y a eu vol ou perte, cela entraîne l'annulation de la carte, ce qui génère automatiquement un envoi de formulaire au domicile de l'assuré. En revanche, s'il s'agit « d'obtenir » une carte vitale, le téléconseiller a besoin de savoir si les droits de l'assuré sont à jour et il aura donc, là aussi, besoin du numéro de Sécurité sociale pour vérifier les données. Concernant la question sur les droits retraite, ô combien d'actualité, la réponse, là encore, diffèrera en fonction de la situation de l'assuré (carrière longue, complète ou non, trimestres validés et/ou cotisés...).



Après plusieurs audiences en décembre et janvier, le tribunal de commerce de Grenoble a rendu son verdict: les juges ont proclamé Go Sport en cessation de paiement et placé l'enseigne sportive en redressement judiciaire.

## Le rôle de surveillance économique du CSE :

Les difficultés de cette enseigne de grande distribution française, bien connue du grand public, alertent sur le rôle important que **PEUT** et **DOIT** jouer le CSE en matière d'anticipation des difficultés de l'entreprise.

A cet égard, les représentants du personnel disposent d'un cadre légal pour exercer leur rôle de surveillance économique. Les prérogatives du CSE sont prévues par le Code du travail concernant « la marche générale de l'entreprise ». Chaque année, le CSE est par exemple consulté au sujet :

- 1) de la situation économique et financière ainsi que ;
- 2) des orientations stratégiques.

Dans le cadre de ces deux informations-consultations annuelles, le CSE se voit communiquer des informations à caractères économiques, financiers et prévisionnels. Il peut aussi se faire accompagner d'un expert-comptable de son choix.

## Les indicateurs sur lesquels le CSE doit porter son attention en terme de prévention

En amont, il peut exister des signaux faibles alertant le CSE, signaux faibles qui traduisent des risques qui peuvent concerner par exemple:

- des projets trop importants à exécuter ;
- des produits pas assez matures et « industrialisables » ;
- des approvisionnements dont le coût ou la disponibilité sont problématiques ;
- des marchés dont la solvabilité peut être aléatoire ;
- des marchés dont les marges sont trop faibles ;
- des investissements insuffisants ne permettant pas de préparer l'avenir ;
- des ratios financiers déséquilibrés, etc.

**Lorsque les difficultés sont installées de manière plus visible**, les manifestations sont par exemple :

- des pertes d'exploitation, ponctuelles ou, plus inquiétant, récurrentes ;
- des retards de paiement des fournisseurs ;
- des retards de paiement des salariés (salaires et charges sociales);
- une sous-activité importante.

Dans le cas d'une entreprise en difficulté avérée, c'est généralement l'accumulation de facteurs qui est constatée et problématique, d'où la nécessité d'intervenir le plus en amont possible.

## Le droit d'alerte économique est un outil d'anticipation des difficultés économiques

Au-delà des consultations annuelles récurrentes, le CSE peut **déclencher un droit d'alerte économique**, prérogative présente dans la loi dite « de 1984 ».

Lorsque le comité a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications dans le cadre de l'article L. 2312-63 du code du travail.

- Le comité peut adresser un courrier à l'employeur listant les faits qui le préoccupent et demandant une réunion extraordinaire afin de recueillir les réponses de l'employeur...
- ou, au cours d'une première réunion, le comité demande à l'employeur de lui fournir des explications sur des faits qu'il juge préoccupants pour l'entreprise. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion.
- Mais c'est lors de la seconde réunion, si les réponses de la direction sont jugées insuffisantes ou confirment les inquiétudes du comité, que ce dernier vote le déclenchement de la procédure d'alerte et nomme l'expert-comptable à qui il confie la rédaction du rapport.

Le recours à l'expert (en amont de la procédure) permet de recenser les faits préoccupants, de formuler les questions du CSE et de bien cadrer la procédure. L'expert émet un avis sur l'origine des difficultés et leur ampleur, les explications données par le président et le mode de traitement des difficultés envisagé par la direction. L'expert apprécie la pertinence des mesures que la direction propose, le délai nécessaire au rétablissement de la situation et la disponibilité des moyens.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter les experts du Groupe Legrand :



NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES OU EN ENTREPRISE

# L'augmentation générale des salaires

TOUJOURS

## AUX ABONNÉS ABSENTS

La grogne massive contre la réforme des retraites met en évidence le rejet par les travailleuses et des travailleurs de l'allongement de la durée de travail mais également les mauvaises conditions de travail. Elle souligne surtout la dégradation salariale qui touche les salariés dans le pays.



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

**O**n assiste à un vrai engouement patronal pour mettre en place la rémunération variable via une multitude de primes qui étouffent l'augmentation générale des salaires, pourtant seul moyen pérenne pour maintenir le pouvoir d'achat. Le patronat est un fervent consommateur des primes en tous genres (intéressement, participation aux bénéfices, prime dite de « pouvoir d'achat », ...), se plaisant à communiquer sur l'augmentation accordée aux salariés quand on les cumule.

**Augmenter les salaires là, tout de suite, maintenant et sérieusement !**

Mais une prime n'est pas du salaire. C'est une pseudo-mesure pour le pouvoir d'achat du salarié sur l'instant : mais

demain ? Une mesure qui, de plus, est exonérée de cotisations sociales, contribuant ainsi à creuser les déficits sociaux de la Sécurité sociale, des régimes de retraite, etc. que nos futurs gouvernants et patronat feront, sans aucun doute, porter sur les seules épaules des travailleuses et travailleurs d'aujourd'hui et demain.

**Nous revendiquons auprès du patronat**

**2 049 € brut**

**de salaire minimum**

- un 13<sup>ème</sup> mois pour tous,
- une prime d'ancienneté d'1 % du salaire brut à partir d'un an + 1 % par année d'ancienneté supplémentaire,
- une prime de transport de 400 € par an et pour tous les salariés en plus des systèmes existants, y compris pour les salariés qui utilisent leur véhicule personnel.

Notre Section Fédérale dénonce cette politique du leurre. C'est avec la fiche de paie qu'on remplit le caddie, la voiture, ... et qu'on vit tout simplement ! Parce que oui, vivre dignement de son travail, c'est le droit de chacun et le devoir de chaque employeur.

Au regard de la politique salariale suicidaire des « petits pas » qui n'a conduit qu'à un appauvrissement et un tassement des grilles qui ne cessent d'être rattrapées, voire dépassées par le SMIC, au regard de l'inflation qui aggrave la précarité des salariés du Commerce, nos demandes sont donc loin d'être abusives ou encore déconnectées de la réalité comme aime à nous tacler le patronat. Elles sont justes et légitimes. ■

**N'ayons pas honte de nos revendications. A bas les négociations au rabais ! Les millions d'aides publiques doivent maintenant aussi profiter aux salariés et pas uniquement aux actionnaires ! Il est grand temps de revoir la répartition des richesses créées par les travailleuses et les travailleurs.**



*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



# Acharnement parlementaire CONTRE LES INTERIMAIRES



**Ils seront  
sanctionnés  
en cas de refus  
d'embauche  
dans l'entreprise  
utilisatrice.**



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

Par deux lois construites en parallèle, les parlementaires ont décidé de s'acharner sur les intérimaires. Au terme de ce tabassage, les intérimaires ne recevront plus les opportunités d'emploi dans l'entreprise utilisatrice mais devront les demander ; ils seront sanctionnés en cas de refus d'embauche dans l'entreprise utilisatrice.

La branche du travail temporaire connaît un développement fulgurant sur les dernières années. Au côté de près de 30 000 permanents d'agences, ce sont aujourd'hui environ 800 000 intérimaires en ETP (équivalents temps plein) qui sont délégués sur de courtes missions. Environ 2,5 millions de travailleurs passent chaque année dans ce secteur<sup>1</sup>.

### Une recherche permanente d'assouplissement

L'organisation patronale est très active pour obtenir des avantages comparatifs sur tous les contrats de travail concurrents : le CDD notamment, mais également le CDI. C'est ainsi qu'en 2013, elle a obtenu la création d'un CDI pour les intérimaires en contrepartie de l'exonération du malus au titre de l'assurance chômage. Satisfaite de ce contrat souvent défavorable aux intérimaires et en réaction à l'obtention d'une décision constatant l'illégalité de l'accord de branche instaurant ce contrat, elle a mis à la signature un « Accord aménageant les

conséquences de la décision du conseil d'Etat du 28 novembre 2018 ».

Elle a, par ailleurs, mis à la signature mi-2020 un accord « relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de Covid-19 ». Cet accord, assouplissant les conditions de recours au travail temporaire, n'a pas été étendu par les services de l'Etat en raison de l'intervention de notre Organisation.

La recherche de compétitivité par la dérégulation constitue donc une voie privilégiée du patronat de l'intérim. Si le législateur y prête main volontiers, il n'hésite pas à utiliser le droit pour se trouver des marges de manœuvre au détriment des intérimaires.

### L'intérimaire devra demander à connaître les opportunités d'emplois

A l'occasion d'un « projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du

<sup>1</sup>. Debut mars 2022.

## Le contrat de travail temporaire

Un salarié sous contrat de travail temporaire (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion :

- d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice »,
- d'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son

employeur, l'entreprise de travail temporaire. Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-temporaire>

de durcir le bénéfice de l'assurance chômage pour les intérimaires. A partir de la problématique de l'abandon de poste, les parlementaires se sont entendus pour que l'intérimaire qui refuse une proposition d'embauche dans son entreprise utilisatrice puisse se voir priver de la garantie de l'assurance chômage.

A l'origine de ce durcissement, un amendement sénatorial LR (Les Républicains) motivé de la façon suivante : « Cet amendement a pour objectif d'exclure du bénéfice de l'allocation d'assurance dite allocation-chômage, les intérimaires qui n'acceptent pas un CDI qu'une entreprise leur proposerait sur le poste qu'ils occupent en intérim »<sup>4</sup>.

Ces nouvelles règles ne seront pas sans conséquence sur les logiques de délégation, et plus largement de gestion du personnel intérimaire. Les entreprises utilisatrices moins-disantes ne seront pas incitées à améliorer leurs conditions de travail et de rémunération et pourront se prévaloir de règles juridiques comminatoires pour contraindre les salariés à accepter leurs propositions. Les entreprises de travail temporaire pourront contraindre certains intérimaires à accepter la délégation et/ou l'embauche dans ces entreprises.

Cette réaction primaire à l'encontre des intérimaires traduit une méconnaissance profonde des logiques de délégation des intérimaires. Certaines entreprises utilisatrices sont, en effet, réputées pour leurs bonnes ou mauvaises conditions de

travail, des transports et de l'agriculture »<sup>2</sup>, le législateur a remis sur l'atelier l'actuel article L. 1251-25 du code du travail. A ce jour, l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Le droit européen a eu l'occasion d'affirmer que les Etats membres veillent à ce qu'un travailleur travaillant depuis au moins six mois au service du même employeur, ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, puisse demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et recevoir

une réponse motivée par écrit.

Dans un travail de mise en conformité, le projet de loi a décidé de prévoir que l'entreprise utilisatrice informe l'intérimaire des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise à sa demande.

Le législateur s'oriente ainsi vers la suppression de la perte de la transmission automatique des opportunités d'emplois pour l'intérimaire et l'obligation pour celui-ci de formaliser une demande auprès de l'employeur.

### L'intérimaire ne pourra refuser une proposition d'embauche

A l'occasion de la discussion de la « loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi »<sup>3</sup>, le législateur a décidé

**La seconde leçon** est la contre-logique à laquelle ces deux lois aboutissent :

- l'intérimaire devra bientôt demander à connaître les opportunités d'emplois dans l'entreprise utilisatrice ;
- il doit accepter les propositions d'embauche dans cette entreprise utilisatrice. Nous sommes bien loin de la logique pré-tendument développée au début du premier quinquennat en faveur de « la liberté de choisir son avenir professionnel »<sup>6</sup>.

**La troisième leçon** est l'absence de réalisme des règles adoptées. Nous renverrons aux règles dorénavant inscrites aux articles L. 1243-11-1, L. 1251-33-1 et L. 5422-2-2 du code du travail. Elles sont peu lisibles, irréalistes et vont donner lieu à des jeux

stratégiques qui aboutiront peut-être aux effets inverses à ceux recherchés. Parmi les hypothèses possibles, un refus d'un intérimaire d'accepter une proposition d'embauche dans l'entreprise utilisatrice (parce que l'emploi est loin de chez lui, ne paie pas suffisamment ou propose de mauvaises conditions de travail) pourra être pris en considération pour lui refuser le bénéfice de l'assurance chômage, et ce alors qu'il n'aura pas encore eu l'occasion de définir avec son conseiller Pôle emploi son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Un refus coupable donc, avant même que les critères d'appréciation de l'offre qui a été faite aient été définis. L'intérimaire aura donc tout intérêt à être bien accompagné pour définir un PPAE qui ne l'expose pas à ces désagréments.

# Les leçons de cet acharnement

**La première leçon** de cet épisode hivernal est un durcissement des règles à l'égard des intérimaires. Alors même que les règles d'indemnisation au titre de l'assurance chômage les ont frappés de plein fouet.

# La recherche de compétitivité par la dérégulation constitue une voie privilégiée du patronat de l'intérim.

travail et de rémunération. L'intérimaire devra-t-il craindre d'être mis en situation de refuser une proposition d'embauche dans une entreprise moins-disante où il pourrait être délégué ? Et donc refuser la mission de travail temporaire ?

Le texte proposé par le Sénat a toutefois été au cœur des débats de la commission mixte paritaire en raison du déséquilibre flagrant au détriment des intérimaires. Les deux chambres se sont ainsi accordées afin de décider que, pour les travailleurs en CDD ou en contrat de travail temporaire, « l'indemnisation du chômage sera supprimée après deux refus de CDI sur un emploi similaire »<sup>5</sup> ■

2. Dossier législatif : <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/alt/DLR5L16N46734>

3. Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT00004671781>

4. Amendement 11 rectifié quater, [http://www.senat.fr/amendements/2022-2023/62/jeu\\_complet.html](http://www.senat.fr/amendements/2022-2023/62/jeu_complet.html)

5. Rapport de la commission mixte paritaire, projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/219/l16b0446\\_rapport-fond#](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/219/l16b0446_rapport-fond#)

**La dernière leçon** consiste à constater que cet épisode parlementaire est un intermède. Alors que l'un des projets de loi étudié n'est pas encore voté, les intérimaires sont de nouveau sur le gril à l'occasion de la négociation nationale et interprofessionnelle sur le partage de la valeur ajoutée. L'organisation patronale de l'intérim a, en effet, demandé que soit portée une exclusion des intérimaires des dispositifs de participation et d'intéressement dans les entreprises de travail temporaire, au motif que le partage est dérisoire si la population intérimaire est incluse.

6. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JORF n°205 du 6 septembre 2018.

## 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](mailto:fecfo@force-ouvriere.fr)

Adhésion en ligne

• [www.fecfo.fr](http://www.fecfo.fr)





# Trop de produits électriques vendus dans le commerce

Chaque année en France, 50 000 incendies d'habitation seraient de source électrique, 3 000 personnes seraient victimes d'électrisation et 40 d'électrocution. Les dommages et accidents électriques sont estimés chaque année à 1,7 milliard d'euros<sup>1</sup>.



**L**a sécurité des produits de consommation a toujours été une exigence revendiquée par l'AFOC afin de répondre à l'une des préoccupations les plus basiques et légitimes des consommateurs : trouver et utiliser des produits de consommation qui non seulement répondent à leur vocation mais aussi ne portent pas atteinte à leur santé et intégrité physique dans des conditions normales d'utilisation.

Les produits électriques, par construction, exposent les consommateurs à des risques, notamment des risques de brûlures, d'explosion et d'incendie. Or, chaque foyer en France possède en

moyenne une centaine d'équipements électriques et électroniques (gros et petits électroménagers, luminaires, équipements grand public, outils...). Selon le type d'habitat, ces chiffres varient en moyenne de 73 (pour les appartements) à 118 (pour les maisons). Les probabilités d'être confronté à des problèmes de sécurité desdits produits sont donc réelles et représentatives.

## 25 % des établissements en anomalie

C'est ce qu'ont pu vérifier les services de la répression des fraudes dans leur dernière enquête publiée fin décembre 2022 sur la sécurité des produits électriques vendus dans le commerce. Les services de la DGCCRF<sup>2</sup> ont contrôlé 1 520 références de produits au sein de près de 600 établissements. Les contrôles ont été effectués chez les fabricants, les importateurs et les distributeurs (magasins spécialisés, hyper et supermarchés, marchés, bazars, etc.) et sur les sites de vente en ligne.

Conclusion en 3 chiffres : 25 % des établissements contrôlés étaient en anoma-

**25%**  
des 600 établissements contrôlés sont en anomalie.

**50%**  
des irrégularités concernaient la sécurité des produits électriques.

**80%**  
des produits prélevés pour analyse en laboratoire non conformes, dont plus d'un tiers également dangereux.



## Tous concernés

Chaque foyer en France possède en moyenne une centaine d'équipements électriques et électroniques. Les probabilités d'être confronté à des problèmes de sécurité desdits produits sont donc réelles et représentatives.

# es dangereux

lie ; près de 50 % des irrégularités relevées concernaient la sécurité des produits électriques ; 80 % des produits prélevés pour analyse en laboratoire se sont révélés non conformes, dont plus d'un tiers étaient également dangereux. La DGCCRF s'est concentrée sur 3 catégories de produits électriques parmi les plus vendus : les blocs d'alimentation, les cafetières, bouilloires et théières électriques et les sèche-linges domestiques à tambour. D'autres produits électriques (près de 700) ont également été contrôlés après des signalements de consommateurs (ventilateurs, adaptateurs de voyage, convecteurs, encensoirs électriques, etc.).

Dans la plupart des autres cas, les irrégularités constatées portaient sur la bonne information du consommateur, avec des anomalies portant sur les règles d'étiquetage des produits (21 %). Ont ainsi été constatés non conformes et dangereuses 20 références de blocs d'alimentation, qui risquaient d'entraîner des chocs électriques, 4 cafetières/bouilloires électriques, pour des risques de choc électrique ou de brûlure, et 2 sèche-linges trop difficiles à ouvrir de l'intérieur, avec un risque d'enfermement involontaire pour les enfants ou les animaux domestiques.

## Pas d'amélioration depuis des années

Pour l'AFOC, ce taux de dangerosité trop élevé pose problème du fait de son importance, d'une part, et compte tenu des conséquences dramatiques qui peuvent en découler. Il pose également problème dans la mesure où les services de contrôle de l'Etat réalisent chaque année une enquête sur la sécurité électrique des produits et que les taux de non-conformité et dangerosité ne baissent pas. Ainsi, dans la précédente enquête de la DGCCRF en 2020, 22 % des matériels électriques couramment utilisés par les consommateurs présentaient des anomalies.

Les manquements des vendeurs sont donc

constants et ce malgré les avertissements, les injonctions de mise en conformité aux professionnels concernés, les procès-verbaux pénaux transmis à la justice, les suspensions de commercialisation (retrait/rappel) par arrêté préfectoral ou les saisies de produits dangereux.

L'AFOC invite donc la DGCCRF à maintenir, dans ses plans de contrôle, une surveillance de la sécurité des produits de grande consommation vendus dans le commerce et les pouvoirs publics à renforcer l'obligation de sécurité à la charge des professionnels par tout moyen (réglementation, normalisation, certification...), afin d'éviter le plus possible tout risque d'accident pour les consommateurs.

Elle invite également les consommateurs qui rencontrent un problème lors de l'achat ou de l'utilisation d'un objet électrique chez un professionnel, à le signaler sur le site internet SignalConso de la DGCCRF qui permet de régler à l'amiable les litiges de consommation avec un professionnel, et de consulter le site RappelConso, le site de référence pour les alertes de produits dangereux ■

## Deux sites à votre service

### Règlement amiable

#### SIGNALCONSO

Pour signaler un problème et le régler à l'amiable.

<https://signal.conso.gouv.fr/>



### Alerte produit dangereux

#### RAPPELCONSO

Le site de référence pour les alertes de produits dangereux

<https://rappel.conso.gouv.fr>



1. Selon l'Observatoire national de la sécurité électrique.
2. Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes, qui relève du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique.



**Gérard Verger**  
Analyste juridique

**Des menaces répétitives d'agir en justice sont abusives**

Alors lui faut faire gaffe, chaque bouton fixé sur ses habits, est relié au commissariat le plus proche ...



**L'affaire**

Un salarié est licencié pour faute grave. Dans sa lettre de licenciement, il lui est reproché d'avoir tenté d'intimider un supérieur en le menaçant d'un dépôt de plainte au commissariat de police s'il persistait dans sa volonté de le recevoir en entretien disciplinaire. Deux ans auparavant, il avait déjà usé de cette menace à l'égard de son supérieur sans la mettre à exécution.

Le salarié estime alors que son licenciement est nul, dans la mesure où il est intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par lui à l'encontre de son employeur. Pour les juges du fond, l'expression par le salarié de son souhait de déposer plainte contre son employeur ne résulte pas d'une authentique volonté d'agir en justice. Elle illustre, dans un contexte global de menaces à l'endroit de ses collègues et supérieurs, une logique d'intimidation de son interlocuteur. Le salarié a ainsi fait preuve de mauvaise foi et d'un abus dans l'exercice

de son droit d'agir en justice. **Que dit la Cour de cassation ?** Elle confirme la décision des juges du fond et juge que l'abus du droit d'agir en justice est bien caractérisé.

**Commentaire :** Tout salarié a le droit d'agir en justice contre son employeur, c'est une liberté fondamentale. Mais cet exercice trouve sa limite lorsque le salarié l'utilise dans une logique d'intimidation de son employeur. S'appuyant sur le pouvoir d'appréciation des faits dont disposent les juges du fond en la matière, la Haute Juridiction a considéré en effet que le salarié, à plusieurs reprises, a menacé de déposer plainte contre son supérieur au commissariat de police.

Cass. Soc., 7 décembre 2022, n° 21-19.280

**Licenciement économique**

**Critères d'ordre des licenciements**

**L'affaire**

Une salariée avait été engagée le 9 août 2009 en tant que secrétaire administrative puis comptable dans un établissement agricole. L'employeur avait par la suite supprimé, pour motif économique, l'un des deux postes du service administratif, ce qui avait conduit au licenciement de la secrétaire comptable le 9 octobre 2017.

Contestant son licenciement, la salariée avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages-intérêts pour application déloyale des critères d'ordre des licenciements. Elle reprochait à l'employeur d'avoir apprécié le critère des qualités professionnelles sur la seule base du

**LA QUESTION DU MOIS**

**Les élus du CSE doivent-ils rendre un avis avant les départs de l'entreprise de membres du comité ?**

**Non.**

Les élus titulaires du CSE sont amenés à rendre un avis à l'occasion de certains départs de l'entreprise de membres du comité.

Lorsqu'un employeur décide de licencier un élu titulaire ou suppléant, il doit engager une procédure de consultation des élus titulaires en amont, dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés. Si l'élu du comité est en CDD, les élus titulaires du CSE doivent être consul-

tés si l'employeur souhaite rompre le contrat à son échéance alors même que le CDD prévoyait une clause de renouvellement, ou qu'il souhaite rompre le CDD de façon anticipée avant son échéance. Sont aussi concernés les mêmes types de rupture concernant les représentants syndicaux au CSE (RSCSE) et les représentants de proximité.

Aucune consultation n'est requise pour les membres des commissions internes du CSE ne disposant pas d'un mandat d'élu, de RSCSE ou de représentant de proximité.

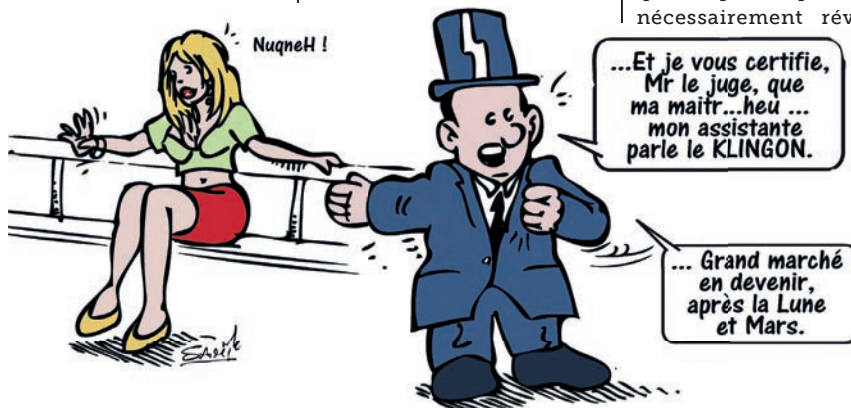


diplôme, ce qui avait joué en sa défaveur, puisque sa collègue avait la même expérience, mais pouvait se prévaloir d'une formation de linguiste espagnole. La Cour d'appel a donné raison à la salariée. Elle a considéré que le critère du diplôme était insuffisant pour apprécier les qualités professionnelles de deux salariées. L'employeur s'est alors pourvu en cassation. La Cour de cassation valide la position des juges du fond. La Cour de cassation confirme que le diplôme, qui n'était pas nécessairement révélateur

des qualités professionnelles, ne permettait pas de déterminer, à expérience équivalente, laquelle des deux salariées était la plus apte à occuper le seul poste restant du service administratif et que l'on voit mal en quoi un établissement agricole avait intérêt à conserver une linguiste espagnole. L'employeur avait donc appliqué les critères de façon inégalitaire et déloyale.

**Commentaire :** L'employeur qui décide de procéder à un licenciement économique doit prendre en compte les critères d'ordre de licenciement pour le choix du salarié concerné. Il doit faire une application loyale des critères, c'est-à-dire les apprécier sur la base d'éléments pertinents, comme l'illustre cette affaire, qui portait sur l'évaluation des qualités professionnelles.

Cass. Soc., 18 janvier 2023, n° 21-19.675





## Contrat de travail à durée déterminée

conclu pour le remplacement d'un salarié absent

Le CDD doit obligatoirement être établi par écrit et impérativement comporter la définition précise du motif du recours à ce CDD, par exemple remplacement d'un salarié et la cause de l'absence. La Cour de cassation vient de rappeler que pour le remplacement d'un salarié absent, la définition précise de son motif implique nécessairement le nom et la qualification du salarié remplacé comme le prévoient les dispositions légales (art. L. 1242-12). Dans cette affaire, le salarié avait signé un CDD pour remplacement d'un salarié en congés payés. Le problème est que son contrat men-

Voici votre CDD. Vous signez et on inscrira votre nom, prénom et intitulé de poste à votre départ. Faisons simple.



tionne bien le nom du salarié remplacé mais pas sa qualification. Alors qu'il précise une qualification professionnelle mais il s'agit de celle du salarié remplaçant. Le contrat ne répond donc pas aux exigences légales. Commentaire : le CDD de remplacement doit préciser la définition précise de son motif, ce qu'impliquent le nom et la qualification du salarié remplacé sinon le contrat est réputé à durée indéterminée. Cass. Soc., 8 février 2023, n° 21-14.444

## L'HUMEUR DE GÉGÉ...



Non, les employés ne valent pas moins que les cadres

C'est la réponse que j'aurais dû donner à mon boss, le jour où il m'a dit texto : « je pense que niveau intégration en tant que cadre, tu peux faire mieux que ça. » Rien que ça !!! Mon tort selon lui : passer trop de temps avec les employés.

Comme s'il y avait des salariés de seconde zone. Moi, je m'intéresse aux personnes pour ce qu'elles sont et non pour leur niveau hiérarchique dans la boîte ! Le pire, c'est que bien que je trouve sa remarque injuste et révoltante, sur le coup, j'ai séché complètement. J'ai répondu docilement : « Oui bien sûr, je comprends. »

Ah... Je me déteste. Mais il ne m'y reprendra pas car à la prochaine remarque, je dégaine mon meilleur argumentaire pour déconstruire ses préceptes managériaux d'un autre temps.

## LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Salarié protégé : pas de modification du contrat sans acceptation expresse du salarié

Aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé et il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement en cas de refus du salarié de cette modification en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'acceptation par un salarié protégé d'une modification du contrat de travail ou d'un changement des conditions de travail ne peut résulter ni de l'absence de protestation de celui-ci, ni de la poursuite par l'intéressé de son travail.

Cass. Soc., 15 février 2023, n° 21-20.572

Etablissements distincts : le nombre et le périmètre relèvent de la liberté des partenaires sociaux

Les signataires d'un accord (accord classique ou accord avec le CSE) déterminent librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, à la condition toutefois, eu égard au principe de participation consa-



cré par la Constitution du 27 octobre 1946, qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés. Cass. Soc., 01 février 2023, n° 21-15.371

Déclaration d'aptitude : pas de licenciement pour un autre motif

La Cour de cassation vient de rappeler que lorsque le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, les dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, même s'il a engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

Cass. Soc., 8 février 2023, n° 21-16.258



# Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2022

Le 14 janvier 2022, le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie a remis, au ministre des Solidarités et de la Santé, son rapport définitif sur les pistes d'évolution de notre système de protection sociale. En attendant cette nouvelle réforme, le Groupe VYV met à votre disposition un book pour vous permettre d'appréhender la Sécurité sociale sous tous ses aspects.

Depuis plusieurs années, de nombreuses réformes impactent notre modèle de protection sociale avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossé du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Structuré autour d'un équilibre entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, notre système de protection sociale garantit un large accès aux soins pour la population française. Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes au service du mieux-vivre pour ses assurés, entreprises comme particuliers.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. **Cet outil, mis à jour pour 2022, prend en compte les dernières évolutions réglementaires et s'est également enrichi de nouveaux thèmes.**

## **Vous informer, c'est aussi ça être entrepreneur du mieux-vivre!**

Cet ouvrage, actualisé chaque année, réunit les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres :

- l'origine et l'organisation des régimes de Sécurité sociale ;
- l'Assurance maladie ;
- l'arrêt maladie ;
- l'assurance maternité-paternité ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'assurance invalidité ;
- l'assurance liée au décès.



Pour plus d'informations, contactez-nous :  
[expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr](mailto:expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr)



Accédez au  
Book Sécu 2022  
en ligne



0546-1222

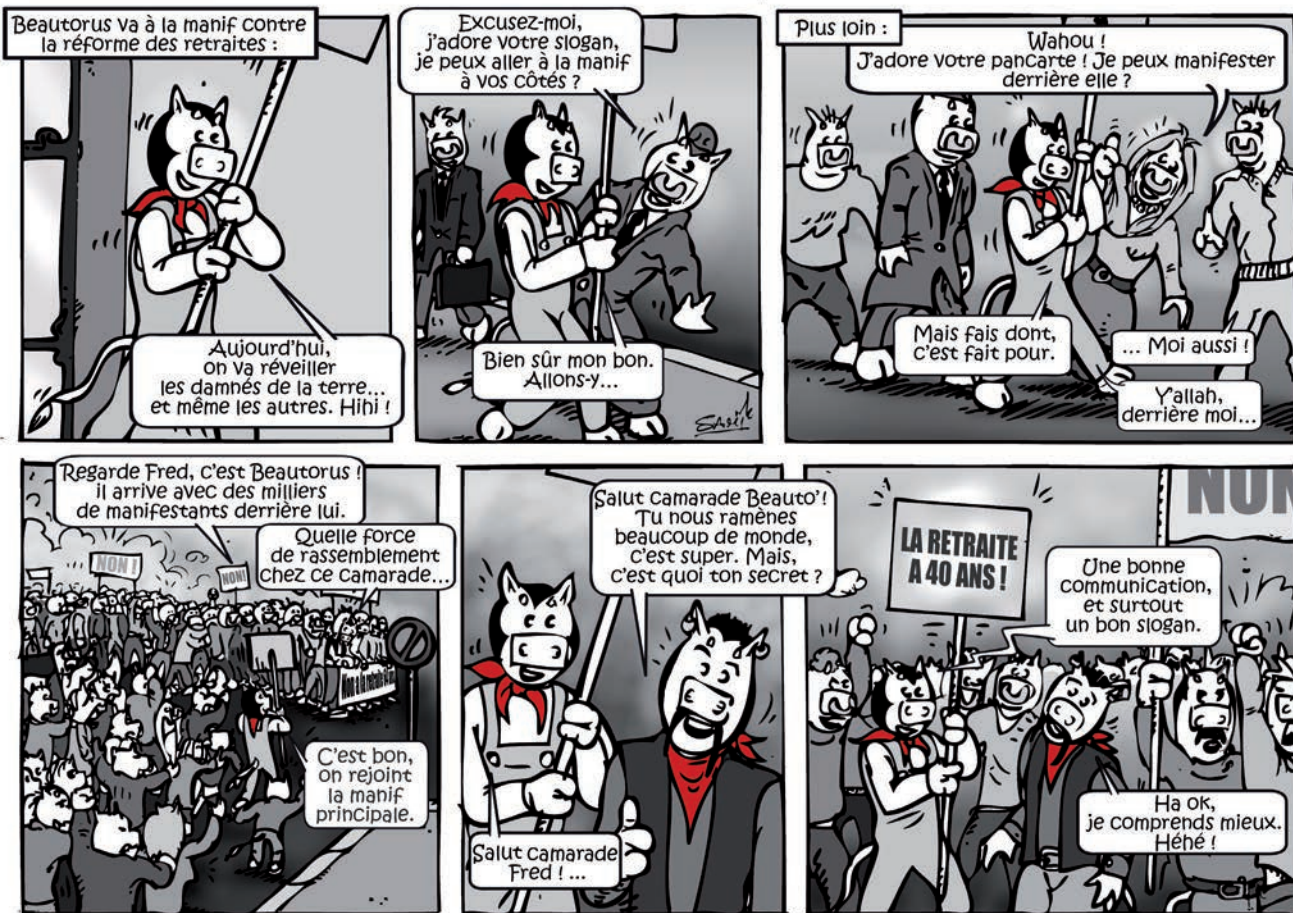
Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532641832,  
n° LEI 196950806161440F62. DirCom Groupe VYV/Agence interne de communication - © Gettyimages - 12722.



GRUPE  
**vyv**



**.MANIFESTADONF**



Fin de l'épisode



**UN P'TIT GESTE !** Par Claudio Francone

Mes amis, mais quelle époque que nous vivons ! Il est vrai que les temps sont durs, voire très durs, voire très très durs... D'accord, ils sont carrément merdiques, inutile de se mentir. Et pourtant, quel bonheur de nous voir par millions envahir les rues, faire preuve de cohésion et d'unité à un moment où tout est fait pour nous diviser. « Le peuple humilié est deux fois plus révolté », c'est un fait connu, et en termes d'humiliation, il faut dire qu'on n'a pas été épargnés. Mais cette fois-ci, nous y sommes, mes amis, il est venu le temps de changer de musique. Sentez-vous à quel point la société est en ébullition ? L'air est comme électrique, à tout moment il pourrait y avoir une étincelle. Au moment où j'écris ces quelques lignes, sept jours seulement nous séparent de la prochaine journée de mobilisation. Le mois de février nous a permis de montrer notre unité et notre détermination ; maintenant il faut que le gouvernement s'enfoncé bien dans le crâne que la fête est finie ; il faut que nos dirigeants se rendent à l'évidence : tant de mensonges et de manipulations

ont forgé notre colère, on ne les laissera pas faire ! Non mais, vous l'avez vu Macron à Rungis ? Quelle arrogance, quelle suffisance, quel mépris ! On lui parle d'inflation à deux chiffres, de fins de mois difficiles, de prix de l'énergie qui s'envolent et lui répond : « Ne vous inquiétez pas, on va faire un geste pour le diesel ». Un geste pour le diesel, mais de quoi parlez-vous ? Il est président de la République bon sang, on attend de lui qu'il prenne les bonnes décisions pour nous aider à surmonter la crise, pas qu'il vienne nous faire l'aumône avec son air paternaliste. « La facture électrique est trop salée ? Pas d'inquiétude, on vous fait une p'tite ristourne ! » « Fins de mois difficiles ? Détendez-vous, on vous fera un p'tit chèque ! » Sans blagues ! Et s'il se trouve à court de p'tites solutions, le voilà qu'il enchaîne avec les bons conseils, comme récemment au salon de l'agriculture, lorsqu'il répond aux agriculteurs en colère que pour éviter la pénibilité, il ne faut pas faire le même boulot jusqu'à soixante ans. Déconnecté, hors sol, dans les étoiles, bye-bye,

hasta la vista baby... Comment voulez-vous réagir ? Un tel manque d'empathie est désarmant. D'ailleurs, qui sait, c'est peut-être l'effet recherché, nous désarmer face à l'absurde. Il nous faut rester vigilants parce que, pendant que nous débattons sur le sens à donner aux phrases du président, personne ne s'offusque qu'une boîte comme Sanofi encaisse près de 2 milliards d'aides publiques et, qu'en même temps, elle délocalise une partie de son secteur recherche et production ; ou qu'une boîte comme Pfizer, en pleine crise Covid, ait vu ses bénéfices s'élever à 18,5 milliards, soit 30 % de son chiffre d'affaires, pendant que les soignants manquaient d'à peu près tout... La liste de ces exemples est aussi longue que nauséabonde. Permettez-moi donc de faire, à mon tour, un geste pour nos dirigeants et autres profiteurs. C'est juste un p'tit geste qui, à force de se répéter, deviendra un gros doigt d'honneur !



**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent, depuis près de 35 ans !**



### Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

#### Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)  
20, rue Brunel - 75017 Paris  
01 42 25 30 30  
[info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)