



N° 3372 du 23 novembre au 6 décembre 2022

*in***FO** *militante*

LE SERVICE PUBLIC

A UNE HISTOIRE



**DONNONS-LUI
UN AVENIR !**

**DU 1^{ER} AU 8
DECEMBRE
JE VOTE**

FO

**ELECTIONS
FONCTION
PUBLIQUE**

© JEAN-CLAUDE MOSCHETTI/REA



p. 4 à 8

© F. BLANC



p. 11 à 14

© F. BLANC



p. 23

ACTU (pages 4 à 8)

Partage des richesses et respect des droits : une urgence sociale!

- Salaires et conditions de travail : les salariés déterminés à défendre leurs droits.
- Dividendes salariés : pour FO, cela n'a rien à voir avec des hausses de salaires.
- Salaires : des avancées dans les entreprises de l'énergie et de la coiffure.
- Difficultés de recrutement : pour FO il faut surtout renforcer l'attractivité des métiers.
- France Travail : une superstructure en gestation.
- Énergies : nouvelles aides aux entreprises, et toujours sans contreparties.
- Concertation sur les retraites : les conclusions du ministère sur les seniors déçoivent.
- Contre la destruction des lycées professionnels, la mobilisation continue.

DROIT (page 9)

- Le délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Rail, bus, métro : malaise social dans le service public de transport.

INTERNATIONAL (page 16)

- Belgique : pour la hausse des salaires, la grève.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 21)

- Le secteur confédéral de la négociation collective et représentativité présente la Journée confédérale des CSE : « Représentants de proximité : leurre ou réalité? »
- Les salariés de l'Opéra de Rouen en grève.
- Carrefour : la casse sociale de la location-gérance continue.
- Ex-Electrolux : une victoire en demi-teinte devant le conseil de prud'hommes.
- Chez Buitoni, FO défend les emplois.
- Fonction publique : la revalorisation salariale ne peut attendre les calendes grecques!
- Travail et handicap : une journée FO pour en parler.

HISTOIRE (page 22)

- Les grèves de 1947.

PORTRAIT (page 23)

- Samira milite pour faire entrer FO dans les théâtres privés.

L'inFO militante, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FO Hebdo*. Directeur de la publication : Frédéric Souillot. Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.

Rédaction en chef : V. Forgeront.
Rédaction : S. Déraillot, A. Dupré, E. Hiesse, C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot.
Secrétariat de rédaction/maquette/photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher.
Conception de la maquette : V. Pfohl.
Ont également contribué à ce numéro : Chloé Bouvier, F. Darcillon.

Abonnements : V. Rigaut. Mél. : vrigaut@force-ouvriere.fr
Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal novembre 2022.

Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfomilitante@fopresse.fr
Site : <https://www.force-ouvriere.fr>



PRINT IN FRANCE



Encres à base d'huiles végétales et papier issu de la gestion durable des forêts



RÉINDUSTRIALISATION : ALLER PLUS VITE ET PLUS LOIN!

La crise énergétique occupe largement nos débats, alimentée par la guerre en Ukraine et renforcée par le dérèglement climatique. Les mois que nous venons de vivre, marqués par une succession de pics de chaleur, canicules, sécheresses, tempêtes, inondations... ont confirmé que ce n'est plus seulement une menace mais une réalité désormais bien ancrée, à laquelle nous devons faire face, au quotidien.

FO partage le message porté par Sharan Burrow, secrétaire générale sortante de la CSI, à la COP 27, qui vient de se terminer à Charm El-Cheikh en Égypte : *« Les travailleurs doivent avoir une place autour de la table pour discuter d'une transition qui stabilise la planète, les économies et nos sociétés. Les plans de transition doivent prendre en compte à la fois les plans pour le climat et pour l'emploi. Dans cette perspective, les syndicats doivent participer à ce processus [...]. Mais à nouveau, confrontés à la conclusion d'un accord décevant, les syndicats ont regretté l'absence d'engagements de la part des pays pour respecter les droits du travail et les droits humains. Les droits de liberté syndicale, de négociation collective et de santé et sécurité au travail sont essentiels pour assurer une transition juste. »*

Il reviendra à Luca Visentini, nouveau secrétaire général de la CSI, de continuer à soutenir ces positions. Je veux lui renouveler ici mes félicitations pour son élection lors du congrès de Melbourne, où FO était représentée, et remercier chaleureusement Sharan Burrow pour son engagement à la tête de la CSI.

Cette question du climat et de l'emploi, FO l'a abordée également la semaine dernière à l'occasion du premier bilan de France 2030, où nous avons été conviés par la Première ministre. Des efforts d'investissement sont lancés, mais il faut aller vite et plus loin. Et là où des financements publics sont engagés, ils doivent être conditionnés à des objectifs et associés à des dispositifs de suivi étroit, d'évaluation, de contrôle et éventuellement de sanctions en cas de manquements aux engagements.

FO a rappelé que face à l'enjeu du changement climatique, mais aussi face aux conséquences de la guerre en Ukraine et à la crise énergétique, il est urgent d'accélérer la reconquête industrielle, la réindustrialisation et les relocalisations d'activité, pour mieux maîtriser les chaînes d'approvisionnement de bout en bout et rendre nos économies et nos emplois plus solides face aux tempêtes mondiales. Réindustrialiser et relocaliser, c'est aussi lutter contre l'inflation et l'envolée des prix!

Depuis plusieurs décennies, les politiques de désindustrialisation menées en France comme dans d'autres pays européens nous rendent trop vulnérables quant à l'approvisionnement en matières premières, paralysant de nombreux secteurs d'activité et dégradant la situation de l'emploi. Les crises que nous vivons rendent plus urgente la nécessité de dégager des investissements publics et privés massifs pour permettre la sécurité alimentaire, atteindre l'indépendance énergétique, réussir la transition climatique et favoriser les relocalisations de sites de production en France.

Accélérer la reconquête industrielle et les relocalisations d'activité

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

Partage des richesses et respect

Les résultats de la prime de partage de la valeur illustrent à eux seuls la pertinence de la revendication de FO d'augmentations de salaires par des mesures pérennes. La PPV ne bénéficie en 2022 qu'à 700 000 salariés et pour un montant moyen de 710 euros... Loin du plafond de 3 000 voire 6 000 euros que vantait cet été le gouvernement! FO poursuit aussi la lutte contre les réformes structurelles, destructrices de droits et visant la seule réduction des dépenses publiques. Cela alors que le gouvernement étend l'aide publique aux entreprises, toujours sans contrepartie en termes d'emploi et de salaires. Elles en auraient cependant les moyens. À elles seules, rappelle FO, celles du CAC 40 ont multiplié par quatre leurs profits en 2021 et ont « *privilié avant tout la rémunération des actionnaires* ».

Salaires : des avancées dans les entreprises de l'énergie et de la coiffure

Les grèves des 38 000 salariés d'Enedis (groupe EDF), mobilisés à plus de 42% les 3 et 8 novembre à l'appel notamment de FO, ont porté. Le gestionnaire du réseau de distribution électrique a proposé, au titre des mesures 2023, 4,6% d'augmentation générale au 1^{er} janvier (équivalents à deux niveaux de rémunération ou NR), se rajoutant aux 2,3% d'augmentation concédée par la branche des IEG (industries électriques et gazières). S'y ajoute 1,15% d'augmentations individuelles et

une prime. « *Toutes mesures confondues, chaque agent Enedis bénéficiera d'au moins 2 600 euros brut d'augmentation en 2023* », appuie Sylvie Mahoume, DSC FO, qui qualifie de « *satisfaisant* » l'accord mis à signature jusqu'au 22 novembre.

L'accord EDF devenu la base de revendication

Il est sensiblement plus favorable que l'accord d'EDF SA (55 800 agents), signé

lors du mouvement dans les centrales, lequel est devenu partout la base de revendication (il accorde notamment 2 NR jusqu'au NR 200). Chez GRDF (groupe Engie, 11 500 salariés), la direction a refusé d'aller au-delà de 2,3% d'augmentation générale (1 NR) au 1^{er} juillet 2022, de 2,2% en ce qui concerne les mesures individuelles et d'une prime de 1 000 euros en mars. Et ce, malgré des mobilisations impliquant jusqu'à 30% des effectifs. FO a signé l'accord le 18 novembre après consultation de ses adhérents. « *Ils se sont prononcés aux deux tiers pour la signature* », précise Mohamed Bentaleb, DSC FO.

Notable encore, la deuxième hausse des salaires conventionnels obtenue dans la coiffure (106 000 salariés) pour 2022. La première, arrachée en février – après cinq ans sans augmentation! – avait été rattrapée, dans ses éléments d'avancée, par la réévaluation du Smic en mai. L'augmentation obtenue àprement fin octobre – 4,54% en moyenne – détache les premiers échelons du Smic. L'échelon 1 du premier niveau (coiffeur débutant) est porté à 1 720 euros brut mensuel; l'échelon 2 (coiffeur) à 1 728 euros; l'échelon 3 (coiffeur confirmé) à 1 738 euros. Soit entre 41,05 et 58,05 euros de mieux que le Smic. Stéphanie Eymeric-Prat, secrétaire fédérale à la FGTA-FO, a obtenu l'engagement du patronat de « *garder en 2023 une dynamique d'augmentations régulières* ».



JEAN-CLAUDE MOSCHÉ / IUREA

Élie Hiesse

des droits : une urgence sociale!

Salaires et conditions de travail : les salariés déterminés à défendre leurs droits



Les ambulanciers de Brest sont mobilisés depuis le 4 novembre dernier.

Chez Laita, coopérative laitière implantée dans l'ouest de la France, la grève lancée le 25 octobre pour les salaires a payé. Sur le site d'Ancenis (Loire-Atlantique), où FO est majoritaire, 90% des salariés des ateliers de production se sont mobilisés. Un accord a été trouvé le 7 novembre. Il acte une nouvelle augmentation générale de 1,5% applicable dès novembre, ainsi qu'une prime Macron de 700 euros. Au total, les salaires auront augmenté de 6% en 2022 grâce aux clauses de revoyure négociées dans le cadre des NAO.

À Yssingeaux (Haute-Loire), la grève lancée le 7 novembre, avec le soutien de l'UD FO, chez Nactis-Sevarome, entreprise spécialisée dans les arômes alimentaires, a été massivement suivie à la production. Les salariés exigeaient des hausses de salaire et le maintien des RTT. Le site, qui compte une trentaine de salariés, est passé en 2020 sous la coupe d'Aromata, un groupe italien détenu en majorité par un fonds de pension américain. Depuis, les salariés subissent une chasse aux avantages acquis et aux usages. La grève a été levée le 14 novembre. La direction a notamment promis d'avancer d'avril à janvier 2023 les NAO sur les salaires. « Les salariés ont repris le travail mais ils vont constituer une

section FO pour pouvoir être présents dans les NAO de janvier, ils ont compris que tout seuls, ça ne marchait pas », souligne Pascal Samouth, secrétaire de l'UD FO de Haute-Loire.

Les ambulanciers de Brest en colère

La colère gronde aussi chez les ambulanciers du groupe Jussieu-Keolis Santé de Brest et de Saint-Renan, engagés depuis le 4 novembre dans une grève reconductible à l'appel de FO. Environ 90% du personnel a cessé le travail. Ils revendiquent notamment une hausse des salaires, une gestion humaine des plannings et la mise en place d'un vrai dialogue social. Les négociations sont très difficiles. Si le travail a repris le 9 novembre, les salariés restent déterminés à maintenir la pression et réfléchissent à d'autres moyens d'action, comme une pétition. « La situation s'est dégradée depuis la fusion des sociétés Jussieu Secours et Keolis Santé en 2021, nos demandes ne sont pas entendues », déplore Hoël Drot, délégué FO. Selon le militant, dix-huit salariés ont démissionné en 2022, sur un effectif de cent cinq personnes.

Clarisse Josselin

Dividendes salariés : pour FO, cela n'a rien à voir avec des hausses de salaires

Alors que s'est ouverte le 8 novembre, et jusqu'en janvier, une négociation interprofessionnelle sur le « partage de la valeur », le gouvernement réaffirme sa volonté d'un mécanisme de « dividendes » versés aux salariés. Au nom d'une amélioration de leur pouvoir d'achat et en ajout des mesures sur l'intéressement et la participation. Les salariés seraient « un peu propriétaires de leur outil de travail », argumente-t-il, annonçant l'arrivée dans les cinq ans d'un texte contraignant pour les entreprises. Ni le patronat, ni les syndicats, pour des raisons différentes, n'approuvent une telle mesure en forme de mélange des genres. Elle constituerait « un nouveau contournement de hausses véritables des salaires », souligne pour FO Karen Gournay, secrétaire confédérale au secteur de la négociation collective. Et de pointer aussi « un contournement des cotisations sociales », puisque la mesure n'en générerait aucunement. Elle n'apporterait donc aucune recette au système de protection sociale.

V. F.



© ALEXANDRA BONNEFOY/REA

Partage des richesses et respect

Concertation sur les retraites : les conclusions du ministère sur les seniors déçoivent

A lors que démarre le second cycle de concertation sur la réforme des retraites sur le thème de l'équité et de la justice sociale (FO sera reçue le 23 novembre), le bilan des premières discussions, sur les seniors, déçoit. Le 8 novembre, le ministère du Travail a adressé aux syndicats un « relevé de discussion » au sujet de l'emploi et de la pénibilité des seniors. Et pour Michel Beugas, négociateur FO, « ce texte flou n'est pas une base de discussion solide ». *Quid de la retraite progressive des fins de carrière à 60 ans, à laquelle FO est favorable, avec maintien complet du taux de cotisation retraite selon les branches? « Des dispositions conventionnelles pourront être travaillées en ce sens », indique le ministère dans sa synthèse. Et le cumul*

emploi-retraite, que refuse FO? « Il doit permettre d'améliorer le niveau de la retraite à partir des cotisations versées. » Idem pour les pistes censées encourager l'emploi des seniors (exonérations de cotisations, index), simple recueil des propositions contestées par les syndicats.

La pénibilité renvoyée aux branches?

La position d'Olivier Dussopt semble plus claire concernant le lien entre pénibilité du travail et salariés âgés. Concernant le C2P, « les organisations convergent sur certaines évolutions proposées par le gouvernement, comme le déplafonnement des points [...] et la possibilité de

bénéficier d'une reconversion après une certaine durée d'exposition ». Ces sujets, tout comme la réintroduction des quatre critères de pénibilité supprimés, pourraient se négocier « au niveau des branches professionnelles », écrit le ministère. FO n'est pas opposée à négocier au niveau des branches la prévention de la pénibilité des seniors, mais par métier. Plus largement, Michel Beugas prévient : « Ce ne sera pas la contrepartie au recul de l'âge de départ en retraite ou à l'augmentation de la durée de cotisation. » Or, le ministère réaffirme sa volonté de le faire et conçoit l'emploi des seniors comme « une clé du rééquilibrage financier de notre système de retraite »...

Ariane Dupré

France Travail : une superstructure en gestation

France Travail, qui serait créée en 2023 d'abord via des expérimentations, serait un outil du plein emploi, prétend le gouvernement qui a lancé depuis octobre des concertations. FO, qui participe aux groupes de travail des « parties prenantes » (syndicats, collectivités locales, structures œuvrant à l'emploi), « n'est pas favorable à cette réforme et craint à terme une régionalisation du service de l'emploi », rappelle Michel Beugas, secrétaire confédéral au secteur de l'emploi. Si le gouvernement s'en défend, France Travail, aux contours encore très flous, serait une

sorte de superstructure, au plan national et avec des déclinaisons en régions, encadrant et réorganisant le service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, missions locales...).

Pas de moyens supplémentaires pour les services de l'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, y compris ceux percevant le RSA, elle prendrait la forme d'un guichet unique dédié à leur orientation, insertion, formation... Ce guichet unique servirait aussi aux entreprises.

De leur côté, les acteurs de l'emploi se verraient fixer des obligations (réponses à apporter sous 48h, sessions de rendez-vous en urgence, volume d'offres de contrats aidés...). « Les parties prenantes soulignent toutes la nécessité de moyens supplémentaires pour des nouvelles missions, notamment en termes d'effectifs d'agents. Mais pour le gouvernement, à elle seule la mutualisation sera source de davantage de moyens! », s'indigne Michel Beugas.

Valérie Forgeront

Difficultés de recrutement : pour FO il faut sur

Philippe Dole, inspecteur général des affaires sociales, a remis le 8 novembre au ministre du Travail son rapport intitulé « Résoudre les tensions de recrutement : bilan de la démarche systémique engagée par six branches professionnelles », qui répond à une

mission qui lui avait été confiée en mars 2021.

Parmi ses onze recommandations, le rapport préconise notamment d'« agir sur la promotion, l'attractivité des métiers et des rémunérations, et sur la qualité de vie au travail, dans le cadre de la négociation

collective ». « Cela reprend ce que FO dit depuis fort longtemps : pour lutter contre les problèmes de recrutement il faut agir sur les salaires, les conditions de travail et tous les freins périphériques à l'emploi, comme le logement, la mobilité et la garde d'enfants », rappelle

des droits : une urgence sociale!

Énergies : nouvelles aides aux entreprises, et toujours sans contreparties

Si le gouvernement prétend avoir mis fin au « *quoi qu'il en coûte* », il vient de débloquer une enveloppe de 10 milliards d'euros pour aider les entreprises à payer

leurs factures d'énergie, dans un contexte d'explosion des prix. Un guichet, ouvert le 21 novembre, leur permet de percevoir une aide plafonnée de 4 à 150 millions d'euros suivant leur taille. Pour en bénéficier, les dépenses d'énergie doivent notamment représenter plus de 3% du chiffre d'affaires.

Dix milliards d'euros pour la décarbonation

Le chef de l'État a de son côté présenté, le 8 novembre, un « pacte de décarbonation » aux industriels les plus émetteurs de CO₂. Il a proposé de doubler l'aide

publique, qui passerait de 5 à 10 milliards d'euros, contre le doublement de leurs efforts en la matière.

« La fédération a toujours été en faveur des aides aux entreprises, mais avec des contreparties, que ce soit en termes de R&D, d'emploi et de salaire ou d'investissements, et là ce n'est pas le cas, réagit Frédéric Homez, secrétaire général de FO-Métaux. Ces aides sont importantes pour les petites entreprises dont certaines risquent la faillite, contrairement aux entreprises du CAC 40 qui ont versé des dividendes. »

C. J.

Contre la destruction des lycées professionnels, la mobilisation continue

Lors de la deuxième journée de grève, le 17 novembre, on comptait près de 30% de grévistes parmi les enseignants. Puis, le 19 novembre, à l'appel notamment du SNETAA-FO et de la FNEC FP-FO, une manifestation nationale a rassemblé 2000 personnes à Paris.

« C'est une colère sourde qui s'exprime », souligne Pascal Vivier, du SNETAA-FO, tandis qu'une nouvelle mobilisation est envisagée.

Alors que la concertation sur la réforme est en cours, « le gouvernement a d'ores et déjà annoncé les conclusions », s'indigne-t-il, rappelant que la défense du lycée pro est aussi celle d'un « outil d'émancipation ».

Chloé Bouvier



tout renforcer l'attractivité des métiers

Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de l'emploi.

Révision de la liste des métiers en tension

Sur cette question des métiers en tension, le gouvernement a par ailleurs

évoqué début novembre la création d'un nouveau titre de séjour dédié dans le cadre du projet de loi sur l'immigration, afin de favoriser l'emploi de travailleurs immigrés dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre. À cette fin, la liste des métiers en tension, une trentaine actuellement, doit

être révisée avec les interlocuteurs sociaux pour début 2023. Cette liste permet déjà à un employeur qui recrute sur un métier en tension d'embaucher un étranger non communautaire sans avoir à demander d'autorisation préalable.

C. J.

**Partage des richesses et respect des droits :
une urgence sociale!**

Budgets 2023 : des projets amputés de leurs débats

L'examen parlementaire des projets de lois de finances pour 2023 se poursuit. Agité. Avec un cinquième 49.3, dégainé cette fois le 21 novembre pour l'adoption à l'Assemblée du texte relatif à la Sécurité sociale.

Le projet de loi de finances pour la Sécurité sociale (PLFSS), sur lequel FO a appliqué un avis négatif au sein des caisses où elle siège (CNAM, CATMP, CNAF, CNAV, Urssaf), a fait son retour devant les députés le 21 novembre. Pour un débat qui a à peine duré trois heures. En effet, pour la cinquième fois depuis l'examen en automne des textes budgétaires, le gouvernement a utilisé la procédure 49.3 pour l'adoption du projet, sans vote.

Le texte prévoit un déficit ramené à 6,8 milliards d'euros en 2023 et un Ondam à 3,7%. Il programme aussi de développer la lutte contre la fraude sociale avec le recouvrement de 500 millions d'euros d'ici 2024. FO rappelle que la fraude aux prestations sociales, à 2,3 milliards d'euros, représente seulement 3,2% du montant des prestations versées. En comparaison, le non-recours aux prestations est estimé à plus de 10 milliards d'euros et la fraude fiscale à 100 milliards d'euros par an (chiffres 2019). Présentant le PLFSS, le gouvernement avait par ailleurs déclaré qu'« aucune économie n'est envisagée sur les hôpitaux publics ». Face au constat de leurs moyens exsangues? À titre d'exemple, des services pédiatriques récemment en grève, notamment à l'appel de FO, demandaient en urgence des moyens

supplémentaires, entre autres pour faire face à l'épidémie de bronchiolite. Fin octobre, le gouvernement a dû décider d'une enveloppe de 150 millions d'euros. Le 21 novembre, fort opportunément, il a cette fois annoncé pour l'hôpital une rallonge de 543 millions d'euros.

Les retraites, toujours en toile de fond

Le PLFSS était revenu par ailleurs devant l'Assemblée, affublé d'un ajout sénatorial : une réforme des retraites avec hausse de la durée de cotisation et report à 64 ans de l'âge légal de départ. La disposition a été supprimée le 17 novembre en commission des affaires sociales. Pour sa part, le gouvernement avait annoncé ne pas vouloir la retenir, goûtant toutefois

l'idée du texte, y voyant un signe positif en vue du vote prochain de sa réforme des retraites, pour laquelle il compte soumettre un projet de loi au Parlement au début de 2023. Après les concertations.

Déclaré adopté en première lecture à l'Assemblée le 2 novembre via un 49.3, le projet de loi de finances, bâti sur une prévision, jugée optimiste, d'une croissance à 1% en 2023, d'un déficit à 5% du PIB et d'une inflation à 4,2% en moyenne sur l'année, est quant à lui devant le Sénat depuis le 17 novembre. Ce dernier, à la satisfaction du gouvernement, a rejeté un amendement sur une taxation des profits supplémentaires engrangés par les grandes entreprises depuis la crise sur l'énergie. Le Sénat, qui approuve la suppression des impôts de production, a cependant refusé, le 21 novembre,

l'enclenchement dès 2023 de la suppression (sur deux ans) de la CVAE payée par les entreprises aux collectivités locales. Ces dernières s'inquiètent d'une perte de recettes (8 milliards d'euros) par ce nouvel abaissement de la fiscalité, que ne compenserait pas totalement l'octroi d'une part de TVA. Le gouvernement, de son côté, a prévu de les contraindre dans leurs dépenses de fonctionnement à travers un « pacte de confiance », garni de sanctions en cas de rupture.



© F. BLANC

Valérie Forgeront



Le délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le législateur a autorisé les syndicats représentatifs à désigner un membre du CSE en qualité de délégué syndical, mais sans lui attribuer aucun crédit d'heures, dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

La Cour de cassation avait jugé que seul un délégué du personnel titulaire pouvait être désigné comme délégué syndical, car il disposait d'un crédit d'heures (Cass. soc., 30 octobre 2001, n°00-60313).

Dans cette espèce, un salarié membre suppléant du CSE avait été désigné délégué syndical dans une entreprise employant trente-trois salariés.

L'employeur avait été débouté de sa demande d'annulation de désignation en première instance au motif que, dans la mesure où il n'y a pas lieu de distinguer là où la loi ne distingue pas, l'article L 2143-6 ne faisant pas de distinction entre membre titulaire et membre suppléant, la désignation est validée.

L'employeur forme un pourvoi en cassation et la Haute Cour lui donne raison et rappelle les règles qu'elle a développées en la matière :

« Vu les articles L 2143-6, L 2314-7, L 2314-37, L 2315-2 et L 2315-9 du Code du travail :

Il résulte de ces textes que seul un membre suppléant du comité social et économique disposant d'un crédit d'heures de délégation en application, soit des dispositions de l'article L 2315-9 du Code du travail, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L 2314-7 du même code, soit du fait qu'il

Parce qu'un salarié averti en vaut deux, n'hésitez plus! Pensez à vous abonner aux *InFOjuridiques*. Cette revue trimestrielle comporte des articles de fond vous permettant de rester au cœur de l'actualité juridique et de mieux l'appréhender.

Abonnez-vous :
<https://frama.link/InFOjuridique>



CE QUE DIT LA LOI

L'article L 2143-6 du Code du travail dispose :

« Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical. »

remplace momentanément un membre titulaire en application des dispositions de l'article L 2314-37 de ce code, soit enfin en application d'un accord collectif dérogatoire au sens de l'article L 2315-2, peut être désigné, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical.

Pour rejeter la demande d'annulation de la désignation du salarié en tant que délégué syndical, le jugement retient qu'il n'y a pas lieu de distinguer là où la loi ne distingue pas et que force est de constater que l'article L 2143-6 du Code du travail n'apporte aucune distinction entre titulaire et suppléant.

En statuant ainsi, le tribunal a violé les textes susvisés. » (Cass. soc., 9 novembre 2022, n°21-19263).

Par cet arrêt, la Cour de cassation confirme la position qu'elle a toujours eue, bien que la loi n'opère pas de distinction selon que la personne désignée dispose d'un crédit d'heures ou non.

En effet, n'est-ce pas au délégué désigné de savoir s'il peut exercer son mandat, même sans crédit d'heures?

Quand la Cour de cassation veut faire le bien du DS au détriment de la liberté syndicale...

Secteur juridique

Retrouvez l'actualité du secteur juridique sur : www.force-ouvriere.fr/secteur-juridique



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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



Rail, bus, métro : malaise so

Des temps d'attente de plus en plus longs, des rames de métro bondées, des RER ou TER qui circulent moins, des bus trop rares quand leurs services ne sont pas purement annulés... Depuis la rentrée, les Franciliens constatent la dégradation de la qualité du service public de transport. Selon les chiffres de la Région, en septembre et octobre, 26% des bus n'ont pas roulé dans le réseau RATP (couvrant Paris et sa petite couronne). Les lignes de métro les plus dégradées ont affiché des régularités comprises entre 84% et 92%. Dans les réseaux de bus de la grande couronne parisienne, attribués à des opérateurs privés dans le cadre de la délégation de service public, c'est un peu mieux : 90% à 92% des bus ont circulé.

Des pénuries aux sous-effectifs

À cette réduction du service aux usagers, il y a de multiples raisons. D'abord, l'amointrissement de l'offre, Île-de-France Mobilités (l'autorité qui organise et finance les transports publics dans la Région) ayant décidé, fin 2021 et jusqu'à décembre 2022, de maintenir une offre de transports inférieure à ce

qu'elle était avant la pandémie, pour faire des économies (il lui restait en novembre 950 millions d'euros à trouver pour boucler son budget 2023). Ce qui ne l'empêche pas, au passage, de faire payer à la RATP de lourdes pénalités pour non-conformité du service rendu.

La désaffection qui touche les métiers du transport est une autre explication. Si elle est généralisée sur tout le territoire (il manquerait 8000 chauffeurs pour les bus et cars selon l'Union des transporteurs publics), elle touche de manière aiguë la région parisienne. Au point qu'Île-de-France Mobilités a annoncé en septembre – complète nouveauté – une prime de 2000 euros pour tous les demandeurs d'emploi y choisissant une formation de conducteur. La RATP, qui cherchait à recruter plus de 800 conducteurs en septembre, en est arrivée, elle, à proposer des primes de cooptation à ses salariés, à faire appel à des retraités, à baisser l'âge à partir duquel elle recrute des jeunes en alternance (de 21 à 18 ans). Du jamais vu. Mais une nécessité pour limiter le sous-effectif.

Conséquences anticipées du big bang de l'ouverture à la concurrence

Car, autre rupture, le groupe public fait face « à des démissions et à une explosion de l'absentéisme », précise Jean-Christophe Delprat, secrétaire fédéral chargé de la RATP à la fédération Transports et Logistique FO-UNCP.

Élections à la SNCF : pour FO-Cheminots, l'objectif d'une audience reboostée

Les élections professionnelles à la SNCF (du 17 au 24 novembre) sont en cours alors que nous bouclons cette édition. En tout, 144429 agents sont inscrits (collèges exécution, maîtrise et cadres) pour voter, par voie électronique, dans trente-trois CSE, répartis dans cinq sociétés anonymes. « On n'abandonne jamais les revendications, insiste le secrétaire général de FO-Cheminots, Philippe Herbeck, notamment celle d'agents sous statut. » Depuis le 1^{er} janvier 2020 (selon la loi ferroviaire de

2018) la SNCF ne recrute plus sous statut cheminot. Il en reste 112000.

« Nos syndicats se renforcent »

Alors que la fédération fustige « *quatorze ans de recul social* », ce n'est pas l'augmentation salariale de 2,6% (en valeur moyenne) au printemps dernier qui la contente. Elle demande une hausse du salaire fixe (basé sur le coefficient hiérarchique) au minimum du niveau de l'inflation

et ne se satisfait pas d'une « *clause de revoyure, marginale, activée mi-décembre, qui ne portera que sur des primes et indemnités, dont de résidence* ». Les revendications de la fédération, comme le combat de l'organisation en 2019 contre un régime de retraite par points, résonnent chez les cheminots. « *Nos syndicats se renforcent* », se réjouit Philippe Herbeck, notant entre autres que des adhérents de SUD-Rail et de la CGT ont rejoint FO.

Valérie Forgeront

Social dans le service public des transports

© ROMAIN GALLARDIERA



« Le compte à rebours de l'ouverture à la concurrence des bus RATP, qui sera effective le 1^{er} janvier 2025, alimente un malaise social. 18 000 machinistes-receveurs (26% des effectifs) sont susceptibles de changer d'employeur, en fonction des appels d'offres. Mais ils ne savent pas pour qui, ni dans quelles conditions, ils travailleront à cette date », commente le militant FO.

Le programme d'ouverture à la concurrence – imposé par un règlement européen – va imposer une véritable révolution dans l'univers des transports publics d'Île-de-France : la fin des monopoles dans l'exploitation de toutes les lignes de bus et dans le domaine ferroviaire. Le processus va durer vingt ans : entamé en 2021 dans le réseau d'exploitation des bus de la grande couronne parisienne, il se poursuivra dans le ferroviaire (réseau Transilien de la SNCF) et les tramways en 2023, dans le réseau de bus parisien de la RATP en 2025, jusqu'aux métros et RER à l'horizon 2040.

Dégradation des conditions de travail

Dans ce contexte, la bascule progressive dans la concurrence des réseaux de bus de la grande couronne parisienne est scrutée de près à la RATP. Sans surprise, l'exemple agit comme un repoussoir.

À la RATP, les machinistes-receveurs ont déjà un avant-goût du sort qui leur sera réservé au 1^{er} janvier 2025. Depuis août, au motif de les préparer « aux conditions d'exploitation de l'ouverture à la concurrence », la Régie leur impose un temps de travail quotidien augmenté de 46 minutes. « La RATP fait de la productivité sur le dos des agents. Augmenter ainsi le temps de travail va lui permettre d'économiser 1000 emplois en équivalents temps plein », note Hani Labidi, secrétaire RDS-FO-Groupe RATP. Dialogue social, contestations en justice, manifestations : le syndicat fait feu de tout bois dans sa lutte contre l'ouverture à la concurrence. Depuis septembre, il appelle les machinistes-receveurs à des grèves individuelles de 59 minutes chaque jour. En mars, mai et juin, ses

appels à manifester contre la « casse des conditions de travail » ont été très suivis. À chaque manifestation, FO RATP-RDS reçoit le soutien de FO-Cheminots. « La volonté politique effrénée de la casse des services publics sert de raison à la casse sociale des agents y étant affectés. Ce qui vaut à la SNCF vaut aussi à la RATP ; à même politique, mêmes maux. À commencer par le manque d'effectifs », notait au printemps FO-Cheminots dans un tract. À la SNCF aussi, où la réforme de 2018 a mis fin au recrutement au statut de cheminot, il manque des agents de conduite : « 1200 selon le dernier comité central du groupe », précise Philippe Herbeck, secrétaire de FO-Cheminots, qui s'oppose à l'ouverture à la concurrence du Transilien.

Élie Hiesse

Les conflits sur les salaires se multiplient

Avec l'inflation, l'automne est marqué par de nombreuses grèves dans les transports pour obtenir des augmentations salariales. En Île-de-France, après un mouvement social très suivi des conducteurs à la RATP le 10 novembre, FO maintient sa revendication de 200 euros d'augmentation. Le résultat des NAO de 2022 (+2,6%) est insuffisant face à l'inflation, tandis que les salaires des agents de conduite (2300 euros brut en moyenne, 1680 euros pour un débutant) restent faibles. En arrivant fin novembre à la tête de la RATP, Jean Castex devra répondre à l'urgence salariale, sinon « nous durcirons le mouvement », prévient Laurent Djebali, secrétaire général FO-RATP. À Grenoble, chez M'Tag, lancé dans un cadre

intersyndical début novembre, le mouvement de grève des agents de maîtrise, bloquant les tramways, a porté ses fruits pour un alignement des salaires sur l'inflation. FO a ainsi obtenu 3% d'augmentation et des revalorisations catégorielles, en plus des 3% décrochés lors des NAO de 2022.

Colère chez Keolis

La contestation monte aussi chez le transporteur Keolis. À Montlhéry, dans l'Essonne, les syndicats (dont FO) ont fini par arracher 3% d'augmentation le 24 octobre, en plus des 2,2% issus des NAO de 2022. Cela après neuf jours de grève des chauffeurs de bus. La fusion programmée entre Keolis-Meyer et Transdev pour un appel

d'offres local a quant à elle mis le feu aux poudres : « Nous allons travailler avec des conducteurs de Transdev payés 15 euros l'heure, alors que chez nous, à Keolis, ils sont payés 13,24 euros. Cet écart injustifié a motivé notre grève », témoigne Anis Rafa, élu FO au CSE Keolis-Meyer. Dans d'autres sociétés du groupe, comme à Thionville, en Moselle, la mobilisation se poursuit pour obtenir une rallonge aux 2,2% : « Les conducteurs de bus restent sous-payés. De plus, nos conditions de travail se tendent, les temps de pause ont été raccourcis car il manque quarante chauffeurs », explique François Basso, élu FO au CSE de Keolis Thionville-Fensch. Un sous-effectif devenu chronique dans les transports...

Ariane Dupré

Mise en concurrence des bus de la grande couronne parisienne : « un recul social programmé »

Non à l'amplitude horaire portée de sept heures trente à onze ou douze heures pour les conducteurs de bus, à l'augmentation du nombre de journées avec « coupure » et une pause déjeuner non payée, à la multiplication des rotations ! Les grèves qui se sont multipliées entre septembre et novembre 2021 sur les réseaux de bus de Transdev (filiale de la Caisse des dépôts) en Seine-et-Marne, pour dénoncer l'organisation du travail mise en place dans le cadre des nouvelles délégations de service public, n'ont pas étonné. Certainement pas la fédération Transports et Logistique FO-UNCP : dès 2019, date de lancement des premières procédures de mise en concurrence dans le réseau des bus de la grande couronne parisienne (départements 95, 77, 91, 78), elle condamnait « un recul social programmé ».

Elle persiste alors que la bascule progressive du réseau dans la concurrence, effective depuis janvier 2021, entre dans sa dernière phase : un tiers des marchés restent à attribuer dans le cadre d'appels d'offres. « La réorganisation imposée par Île-de-France Mobilités [IDFM, l'autorité organisatrice des transports dans la Région, NDRL] fait table rase du passé et des acquis sociaux. Tout a été fait pour créer du dumping social dans l'objectif de faire des économies ! », tonne Khalid Oughzif, secrétaire fédéral chargé du transport routier de voyageurs.

11500 salariés concernés par un changement d'employeur

De fait, IDFM, qui affiche sa volonté à la fois de « réduire les coûts » et d'« augmenter la qualité de service », n'a pas seulement modifié le mode d'attribution, hier de gré à gré. Elle a réduit le nombre de contrats d'exploitation à 36 (contre 140 auparavant). Surtout, elle a imposé une recomposition industrielle et sociale des sociétés de transport, exigeant, pour chaque contrat, la création d'une nouvelle société juridique dédiée.

Conséquences ? Au terme de l'attribution de tous les marchés, les 11500 salariés (dont 9 000 conducteurs) des

opérateurs privés sortants auront changé d'employeur et, pour partie, de société d'appartenance. Le mouvement suscite déjà des incompréhensions chez les salariés : selon les régimes juridiques de transfert des contrats de travail, le socle réglementaire de la garantie de rémunération n'est pas le même.

Sans compter que ces transferts impliquent une renégociation des dispositions issues des accords collectifs dont ils bénéficiaient dans leur société précédente, avec tous les risques de moins-disant social. « Beaucoup des entreprises nouvelles titulaires des marchés sont réticentes à renégocier, constate le militant FO. Elles semblent attendre que les accords collectifs "tombent" après quinze mois [délai de maintien des dispositions d'un accord collectif après sa dénonciation, NDRL]. » Dans ce cas, cela signifierait le retour au minimum de la convention collective. D'où, pour FO, tout l'enjeu de la syndicalisation (les implantations étant aussi rebattues dans

les transferts) et de l'organisation rapide d'élections, la négociation d'accords de substitution nécessitant la mise en place préalable d'institutions représentatives du personnel.

Car, pour Khalid Oughzif, ce n'est pas le « cahier d'exigences sociales », qu'IDFM a présenté en mai (en réponse aux grèves) et a annoncé inclure dans ses appels d'offres, qui contrera le séisme social. Dans le choix du futur exploitant, cela fait passer le critère social de 10% à... 15% de la note, le critère financier (prix proposé) redescendant de 45% à 40%! Les performances techniques restant à 45%. « Si Île-de-France Mobilités se préoccupe vraiment des conditions de travail et d'emploi des salariés, qu'elle impose un socle social de haut niveau et pérenne. Rien ne l'empêche d'exiger une harmonisation, par le haut, du niveau des salaires et des conditions de travail ! », commente le secrétaire fédéral.

Élie Hiesse



© GILLES ROLLEBREA

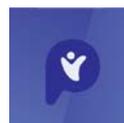


**L'APPLICATION MOBILE
QUI RAPPROCHE SALARIÉS
& REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, propose une gamme de solutions adaptées aux besoins des salariés, répondant à nos ambitions communes.

Pour favoriser la communication et les échanges entre IRP et salariés, Up étoffe son offre de solutions digitales concrètes et efficaces. Pensée pour les CSE au profit des salariés, l'application mobile MaViePro apporte des éclairages et réponses aux salariés : droit, vie de l'entreprise, conseil, activités sociales et culturelles...

Application mobile développée
en partenariat avec :



Pour en savoir plus sur les solutions du groupe Up destinées à favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés infopartenariatsetcooperation@up.coop

Le groupe Up est
partenaire de



Ça fait du bien
au quotidien

Belgique : pour la hausse des salaires, la grève



FGTB

“

NOUS AVONS DEUX REVENDICATIONS PRINCIPALES : L'AMÉLIORATION DES SALAIRES AU-DELÀ DE L'INDEXATION ET LE BLOCAGE DES PRIX DE L'ÉNERGIE.

- Thierry Bodson

Plusieurs syndicats, dont la FGTB, ont appelé à la grève le 9 novembre pour un blocage des prix de l'énergie et pour la révision d'une loi qui rend très difficiles les négociations collectives sur les salaires.

« Cette grève défend plus que le pouvoir d'achat. Il s'agit du pouvoir de vivre.

Les travailleurs et travailleuses n'en peuvent plus », martelait la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) à la veille du 9 novembre. La mobilisation, à laquelle appelaient plusieurs organisations belges, a été un succès : le pays a tourné au ralenti toute la journée, avec notamment des perturbations dans les transports, les écoles, les hôpitaux et certains commerces.

Dans un pays où l'inflation dépasse désormais les 12%, les syndicats entendent accentuer la pression sur le patronat et la classe politique, après deux précédentes mobilisations en juin et en septembre. Leur

revendication principale : le blocage des prix de l'énergie, « pour que les citoyens, les familles, puissent payer leurs factures cet hiver et les suivants », expose la FGTB. En octobre, le gaz était 130% plus cher qu'un an auparavant, l'électricité 85% plus chère et le fioul 57%.

Face à cette situation de crise, le gouvernement belge a déjà pris des mesures, telles qu'une réduction temporaire sur un forfait énergétique de base et l'abaissement de la TVA sur l'électricité, de 21% à 6%. Des « premiers pas » salués par la FGTB, qui appelle cependant de ses vœux un plafonnement des prix. Parmi les motifs phares de cette grève générale, l'organisation rappelle la nécessité de défendre l'indexation automatique des salaires sur l'inflation, « première protection contre une perte de pouvoir d'achat », que le patronat tente de remettre en question. Une taxe sur les superprofits des entreprises,

notamment énergétiques, ainsi qu'une augmentation des allocations sociales sont également demandées.

L'OIT en appui des syndicats

Une autre revendication a concentré l'attention : la révision d'une loi de 1996 sur la norme salariale, censée garantir la compétitivité des entreprises. Hasard du calendrier, le conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT) a validé ce même 9 novembre les conclusions de son Comité de la liberté syndicale, sollicité sur le sujet par les syndicats belges en décembre 2021. L'OIT estime ainsi que cette loi, durcie en 2017, est incompatible avec la liberté de négociation collective garantie par la convention 98 de l'OIT, ratifiée par la Belgique. En effet, la loi rend obligatoire l'application d'une norme fixant l'évo-

lution des salaires dans le secteur privé. Or, après s'être élevée à 0,4% en 2021 et 2022, la norme pour 2023 et 2024 a été fixée à... 0%.

De quoi déclencher la colère des syndicats : « Les travailleurs méritent plus que 0% d'augmentation de salaire », tance la FGTB, qui rappelle que l'indexation des salaires n'est pas une augmentation. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT presse donc le gouvernement belge de « prendre les mesures nécessaires pour que les partenaires sociaux puissent décider librement des critères sur lesquels baser leurs négociations ». Malgré son caractère non contraignant, cette position est comme de l'eau apportée au moulin des revendications syndicales – d'autant plus que la Belgique est l'un des neuf membres fondateurs de l'OIT.

Augmenter les salaires pour 2023-2024. Sortir de la norme à 0% (loi de 1996). Taxer les superprofits.

GRÈVE GÉNÉRALE

9/11

Garder l'indexation automatique des salaires. Bloquer les prix de l'énergie.

LES EMPLOYEURS ET LES LIBÉRAUX VEULENT BLOQUER LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES À 0 % POUR 2023-2024. CE SERA SANS LA FGTB !

Les prix flambent. Les factures d'énergie explosent. Les salaires, eux, restent bloqués. Et maintenant, la droite s'attaque aussi à l'indexation automatique. Bloquons plutôt les prix du gaz et de l'électricité !

Nous ne pouvons plus payer ! Après deux années de mobilisation sur le pouvoir d'achat, ils restent sourds aux revendications des travailleuses et travailleurs. Donc nous passons à la vitesse supérieure.

FGTB

E.R. : Thierry Bodson, rue Haute 42, 1000 Bruxelles

Fanny Darcillon

Journée confédérale des CSE : « Représentants de proximité : leurre ou réalité? »

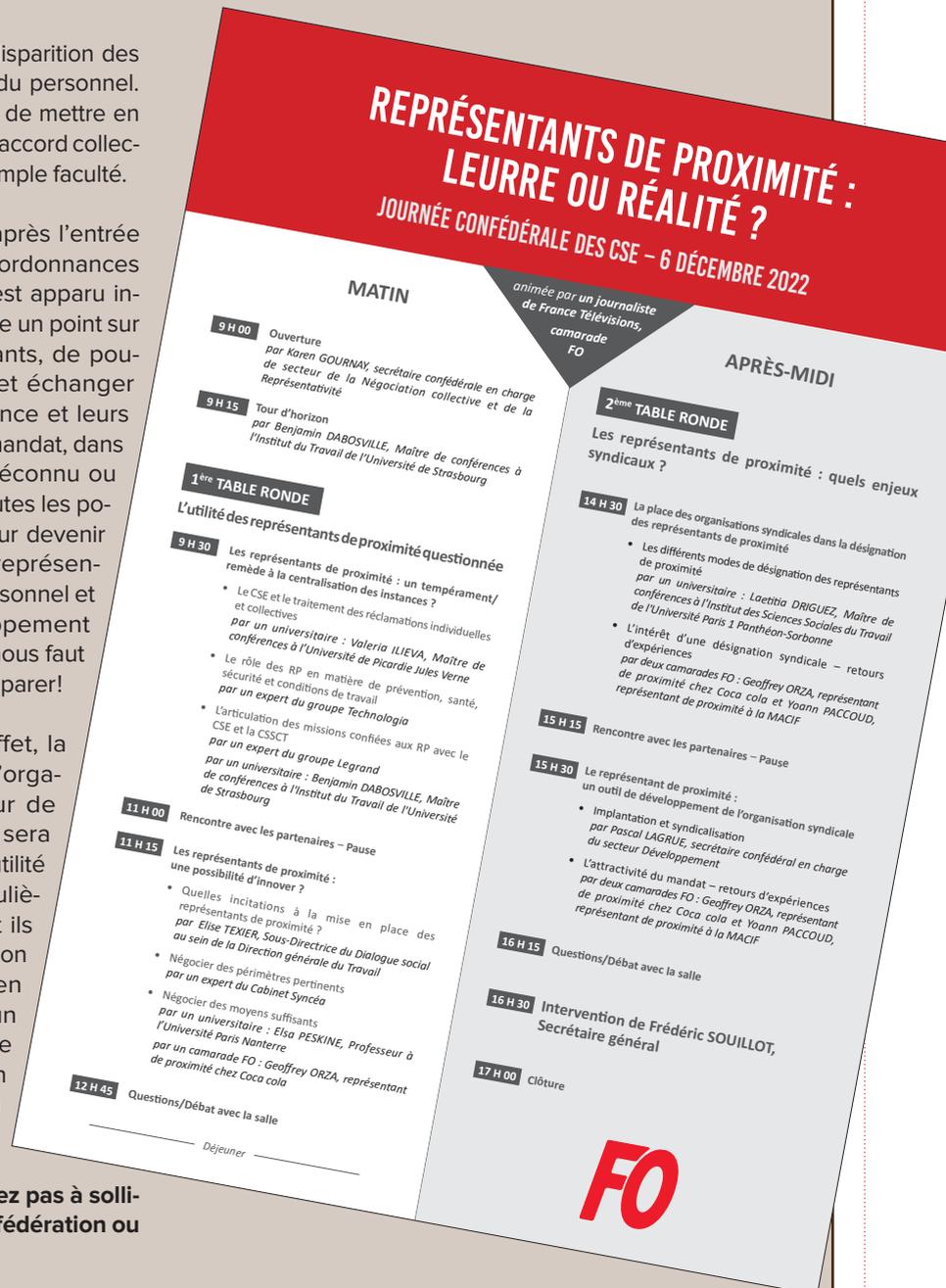
Le rendez-vous incontournable des élus du CSE, organisé par Force Ouvrière et qui aura lieu au sein de la confédération le 6 décembre prochain, aura pour ambition de questionner les représentants de proximité.

La mise en place des CSE a entraîné la disparition des CHSCT, mais également des délégués du personnel. Si en parallèle la loi prévoit la possibilité de mettre en place des représentants de proximité par accord collectif, il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une simple faculté.

Cinq années après l'entrée en vigueur des ordonnances Travail, il nous est apparu intéressant de faire un point sur ces représentants, de pouvoir débattre et échanger sur leur existence et leurs missions. Ce mandat, dans la pratique méconnu ou délaissé, a toutes les potentialités pour devenir un outil de représentation du personnel et de développement syndical. Il nous faut nous en emparer!

À cet effet, la journée s'organisera autour de deux tables rondes. La première sera consacrée aux questionnements entourant l'utilité des représentants de proximité. Plus particulièrement, il s'agira d'analyser la manière dont ils peuvent constituer un rempart à la centralisation excessive des instances, à la condition bien évidemment de parvenir à la signature d'un accord collectif innovant. Quant à la seconde table ronde, elle sera l'occasion de mettre en exergue les enjeux syndicaux sous-jacents au mandat de représentant de proximité.

Nous vous y attendons nombreux! N'hésitez pas à solliciter le bulletin d'inscription auprès de votre fédération ou de votre union départementale!



Secteur de la négociation collective et représentativité

Les salariés de l'Opéra de Rouen en grève

Les personnels de l'Opéra de Rouen étaient en grève le 4 novembre, à l'appel de trois syndicats dont FO, pour exiger des hausses de salaire et dénoncer la dégradation des conditions de travail. Et ils préviennent que d'autres actions pourraient avoir lieu.



la situation devient explosive, explique Philippe Bajard, représentant de la section syndicale FO et timbalier dans l'orchestre. Le budget de l'Opéra devrait permettre de rémunérer correctement les salariés, mais les arbitrages de la direction sont tout autres. Et nous ne sommes pas assez de personnels permanents pour mener à bien nos missions, ce qui entraîne un recours très élevé aux intermittents. »

La crainte de fusions de structures

En l'absence d'un plan d'augmentation salariale, avec un geste immédiat pour les plus bas salaires, et d'amélioration du dialogue social, les salariés restent mobilisés et de nouvelles actions sont envisagées sur la saison 2022-2023.

Les musiciens sont d'autant plus remontés que la Région envisage la fusion de l'orchestre de l'Opéra de Rouen (quarante musiciens) avec l'Orchestre Régional de Normandie (dix-huit musiciens), basé à Caen. La première réunion officielle sur ce sujet aura lieu le 14 décembre. Les deux orchestres s'étaient mis en grève le 14 juin pour marquer leur opposition à ce projet. Ils redoutent notamment une diminution drastique de la diffusion musicale régionale.

Clarisse Josselin

Régie plateau, maquilleuses, billetterie, musiciens, personnels administratifs... Les salariés de l'Opéra de Rouen se sont massivement mis en grève le 4 novembre à l'appel de trois syndicats dont FO. Cette action, rarissime, a entraîné l'annulation de la première représentation du *Voyage dans la lune*.

« Cette large mobilisation traduit à elle seule l'état d'exaspération des personnels face aux méthodes de management de la direction », soulignent les syndicats dans un communiqué commun.

Ils pointent des conditions de travail dégradées et des « surcharges de travail considérables », en lien avec un surcroît d'activité. Ils dénoncent aussi des « salaires indécents » pour un grand nombre de personnels administratifs et techniques (entre 1400 et 1600 euros net) et pour les intermittents. Ils revendiquent un salaire minimal de 1800 euros net.

Le dialogue social est au point mort. « Les alertes que nous lançons depuis plusieurs années ne sont pas prises en compte et avec l'inflation galopante,

Carrefour : la casse sociale de la location-gérance continue

Le 15 octobre, les chiffres sont tombés : en 2023, la direction de Carrefour prévoit de faire passer quarante et un magasins, dont seize hypermarchés, en location-gérance. Dans les hypermarchés, qui emploient 50 000 salariés, cette nouvelle vague « fera basculer entre 12 000 et 15 000 salariés vers des sociétés indépendantes », estime Dominique Moualek, DSC FO de Carrefour hypermarché. Depuis l'arrivée d'Alexandre Bompard à la tête du

groupe en 2017, cette forme de franchise s'accélère. Au total, un tiers des hypermarchés Carrefour sont aujourd'hui en location-gérance d'après le délégué FO. Il dénonce « une stratégie de réduction des coûts au détriment des salariés ».

Perte d'acquis sociaux

Dans la location-gérance, il y a certes le transfert du contrat de travail des salariés à la société locataire. « Mais ils

peuvent perdre un mois, voire un mois et demi d'avantages sociaux », pointe Dominique Moualek. Les salariés restent en effet couverts par une clause sociale et la convention collective du groupe, « uniquement pendant quinze mois ». Ensuite, « ils peuvent retomber au niveau de la branche », explique le DSC. Une « casse sociale » qui inquiète FO. D'autant que Carrefour vient d'annoncer un plan d'économies de 4 milliards d'euros d'ici à 2026.

Ariane Dupré

Ex-Electrolux : une victoire en demi-teinte devant le conseil de prud'hommes

Une décision du 4 novembre donne raison aux anciens salariés d'Electrolux, licenciés en 2018 après le transfert de leur usine, lequel avait mal tourné.

Les anciens salariés d'Electrolux ont obtenu gain de cause auprès du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières. Trois ans après, leur licenciement a été reconnu sans cause réelle et sérieuse. Enfin. Cent vingt-six d'entre eux vont se partager plus de 3,3 millions d'euros d'indemnités.

Rappel des faits : en juin 2018, les salariés de l'entreprise SAI, propriété du groupe SELNI, sont licenciés pour motif économique. SAI, dont Electrolux s'est séparée en 2014, construit des lave-linge. Le constructeur suédois avait créé l'entité SAI avant de la transmettre à SELNI pour

un euro symbolique. L'objectif était alors de transformer le site de l'usine SAI en unité de fabrication de moteurs, qu'Electrolux s'était engagée à lui acheter (finançant même les nouvelles machines nécessaires). Au bout de quatre ans toutefois, le constructeur électroménager n'ayant pas rempli ses engagements, SAI (181 salariés) est placée en redressement judiciaire : 157 salariés sont licenciés, 24 seront repris lors d'une cession partielle au groupe breton Delta Dore.

Les salariés protégés vont faire appel de la décision prud'homale.

Aujourd'hui, la victoire judiciaire a pourtant un goût amer pour les salariés protégés. Le conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières s'est en effet déclaré incompétent pour statuer sur leurs demandes. Aucune indemnité ne leur a donc été attribuée. Or, ces

élus ont obtenu du tribunal administratif – dans une décision en appel de juillet 2022 – l'annulation de l'autorisation de licenciement accordée par l'inspection du travail, faute d'application satisfaisante des mesures de reclassement. Le tribunal administratif (TA) n'étant pas compétent en matière d'indemnités de licenciement, la balle était dans le camp des prud'hommes. Les salariés protégés vont faire appel de la décision prud'homale. Certains sont optimistes, estimant que les juges n'avaient pas pris connaissance de la décision du TA. D'autres moins. « C'est une décision frustrante, on s'est mis en avant, nous avons fait le travail, résume Philippe Payen, technicien qualité et délégué syndical FO chez SAI à l'époque. Pour nous, c'est immoral. » Ces salariés ne regrettent pourtant rien : « On a fait ce qu'on avait à faire. J'espère que l'appel ira dans le bon sens », conclut-il.

Sandra Déraillot

Chez Buitoni, FO défend les emplois

L'avenir se précise pour les cent quatre-vingt-deux salariés de l'usine Buitoni de Caudry (Nord), où ont été fabriquées des pizzas contaminées par la bactérie E.coli et liées à la mort de deux enfants. Alors que la direction menaçait mi-septembre de fermer définitivement l'usine (arrêtée depuis le 18 mars sur décision préfectorale) si son projet de départs volontaires n'aboutissait pas, FO, majoritaire, a réussi à sortir par le haut de ce « chantage à l'emploi ». Le syndicat a signé le 10 novembre un accord de méthode dissociant les négociations sur les congés de fin de carrière (CFC) et celles sur les départs en mobilité interne ou externe, lesquelles ont été reportées à 2023.

Des CFC de soixante mois

« Nous voulons donner ses chances à la reprise d'une production partielle et minimiser les départs contraints », note Stéphane Derammelaere, délégué FO. Si le groupe Nestlé maintient suspendue la ligne de fabrication des pizzas Fraïch'UP mises en cause, il espère redémarrer début décembre – sous



réserve du feu vert des autorités – la seconde ligne, hors de cause selon lui.

L'accord sur les CFC, mis à signature, pourrait concerner jusqu'à quarante-cinq salariés. Il leur permettrait d'anticiper, dès 57 ans, leur départ en retraite par des congés rémunérés à 80% du salaire brut, avec maintien de la mutuelle.

Élie Hiesse

Travail et handicap : une journée FO pour en parler



PHOTOS: F. BLANC

FO a organisé le 17 novembre sa journée nationale Travail et Handicap. Au programme notamment, les retraites et l'inaptitude.

Bonne nouvelle, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés n'a pas crû avec la crise et le taux de chômage de ces actifs baisse plus rapidement que le taux général. Pour autant, il est à 13%, soit le double du taux national, et le chômage de longue durée concerne 60% de ces travailleurs. Une situation mitigée, qui explique que pour le secrétaire général de FO « *le handicap est une cause que FO va continuer à chercher à faire avancer* ».

Sur les 14 millions de retraites payées au 31 décembre 2021, 6% sont versées au titre de l'invalidité et 9% au titre de l'inaptitude. Quant aux près de 2 millions de retraites anticipées, 63943 concernent des assurés

en situation de handicap ou en incapacité permanente. Si différents leviers existent pour améliorer les situations individuelles (prise en compte de trimestres non cotisés pour compléter une carrière, départ anticipé, acquisition du taux plein dès l'âge légal...), Anne Baltazar, conseillère confédérale chargée du handicap, a

rappelé que « *les dispositifs actuels et les conditions d'accès à la retraite anticipée sont très insuffisants* ».

La prévention, essentielle

Côté santé au travail, Éric Gautron, secrétaire confédéral chargé de la protection sociale, est revenu sur la loi du 2 août 2021 transposant l'ANI voté par FO. De belles avancées, sur le papier, qui attendent d'être concrétisées. Il s'est félicité que le paritarisme ait pu être préservé dans cette branche. « *Il semble que l'on soit en train de prendre le virage de la prévention* », a-t-il poursuivi. La loi instaure entre autres une visite médicale de mi-carrière. Il est en effet temps de s'engager dans la prévention, car le nombre de situations d'inaptitude inquiète : 93900 déclarations par an en France. Régis Badel, secrétaire général du Syndicat national FO des médecins du travail, s'inquiète par ailleurs du manque de respect des avis du médecin du travail par les employeurs. Il alerte aussi quant à la carence en médecins inspecteurs régionaux du travail. « *Aucun des huit*

Les Duodays à la confédération

FO a accueilli trois personnes en situation de handicap dans le cadre des Duodays. Héliette, 58 ans, en cours de reconversion, était au secteur international. Maria Flores, secrétaire, qui l'a accueillie, explique : « *Je suis moi-même reconnue travailleuse handicapée. Je peux donc montrer qu'il est possible de travailler en secteur ordinaire avec un handicap.* » Sabrina, 28 ans, informaticienne en ESAT, était au secteur de la négociation collective. « *Cette journée va me permettre de confirmer mon projet de travailler en secrétariat* », note-t-elle. Quant à Alex, 30 ans, en recherche d'emploi, il était aux côtés de Frédéric Souillot, qu'il a, entre autres, accompagné à une AG dans les Ardennes. « *Découvrir la démocratie syndicale au niveau local est très intéressant*, observe-t-il. *Un syndicat ce n'est pas que la négociation avec le gouvernement.* » Le secrétaire général a annoncé que FO envisage de recruter ce jeune docteur en sciences politiques, qui estime qu'un syndicat doit aussi « *aider à faire cesser les stéréotypes conduisant à penser le travailleur handicapé comme un poids* ».

postes de ma région n'est pourvu. Or ces médecins sont aussi les experts vers lesquels se tournent les prud'hommes lorsqu'un licenciement est contesté. »

Sandra Déraillot



Anne Baltazar, conseillère confédérale chargée du handicap.



Aux côtés de Frédéric Souillot, secrétaire général de FO, Alex, 30 ans, en recherche d'emploi.



Les grèves de 1947

Cette année-là, le monde bascule dans la guerre froide. Les alliés d'hier deviennent des ennemis. C'est dans ce contexte international et national qu'est née la CGT-FO.

Officiellement, l'historiographie date la guerre froide de la déclaration de la doctrine Truman en mars 1947, avec son volant économique, le plan Marshall, en juin. En réalité Churchill l'avait prévue dès mars 1946, déclarant qu'un rideau de fer était tombé « de la Baltique à l'Adriatique ». En effet, petit à petit, l'Europe de l'Est est communistisée. La France, elle, reste exsangue. Le rationnement est toujours en vigueur pour le pain, le chocolat, le sucre, le lait et le vin. En janvier 1947, le socialiste de la SFIO Vincent Auriol (1884-1966) est élu président de la IV^e République et Paul Ramadier, lui aussi de la SFIO, remplace Léon Blum. Les gouvernements Blum, puis Ramadier ont baissé d'autorité les prix de 5% car l'inflation ronge le pouvoir d'achat des travailleurs. Deux ans après la victoire, la colère gronde dans les usines, ateliers et bureaux. Début février, des grèves éclatent, notamment

dans la fonction publique, les docks et la presse. Un mois plus tard la doctrine Truman est proclamée. Les ministres communistes belges sont exclus du gouvernement avec plus d'un mois d'avance sur leurs « collègues » italiens et français.

L'étincelle Renault

À la suite de la collaboration de Louis Renault avec l'occupant, ses usines ont été nationalisées pour devenir la « Régie Renault » où les communistes sont très présents. En 1945-1946, sur ordre de Moscou, les communistes membres du gouvernement jouent la paix sociale tandis que sur les chaînes de montage, la colère gronde déjà. Le 24 avril 1947, une poignée de militants syndicaux appellent à la grève. Le lendemain, les dirigeants communistes de la CGT dénoncent ce mouvement venu de la base. Mais la demande d'une augmentation des salaires fait boule de neige dans les chaînes de montage. La direction de la CGT finit par accepter la grève et s'y rallie le 30 avril. Le 4 mai, Ramadier renvoie les cinq ministres communistes. Face au blocage des salaires et à la reprise de l'inflation, les grèves se multiplient en juin : boulangers, cheminots, électriciens-gaziers, employés de banque et mineurs.

À l'automne, les grèves reprennent, mais cette fois avec des arrière-pensées politiques de la part de la majorité communiste de la CGT. Le 13 novembre, la confédération réclame un salaire minimum de 10 800 francs mensuels et aussitôt les mineurs entrent en grève. Le 19, la grève générale est proclamée dans la métallurgie. Le 27, la France est paralysée : grève totale dans les mines, les ports, la métallurgie, le bâtiment ; partielle à la SNCF, les PTT et EDF-GDF. Les manifestations deviennent de plus en plus violentes. Le PC est à la manœuvre pour faire tomber le gouvernement et y revenir en force.

Comme Léon Jouhaux et ses amis de la minorité du bureau confédéral le notent, à l'évidence ces grèves prennent un caractère purement politique. Le nouveau gouvernement de Robert Schuman ne cède pas, même s'il porte le salaire minimum à 10 500 francs. Le travail reprendra le 9 décembre. Le vendredi 19 décembre, dans l'après-midi, Léon Jouhaux, Robert Bothereau, Albert Bouzanquet, Pierre Neumeyer et Georges Delamarre remettent leur démission au deuxième secrétaire de la CGT, le communiste Benoît Frachon. Les dés sont jetés. L'histoire de la CGT-FO va commencer.

Christophe Chiclet

Samira milite pour faire entrer FO dans les théâtres privés

Samira Rezak, 51 ans, s'occupe de la billetterie et du suivi des groupes au Théâtre de la Gaîté-Montparnasse, à Paris. Adhérente FO depuis 2018, elle est désormais responsable de la section syndicale. Elle agit pour développer le syndicat dans le théâtre privé, un milieu composé essentiellement de très petites entreprises.

Avec vingt-deux ans passés à la billetterie du Théâtre de la Gaîté-Montparnasse, Samira Rezak est la salariée qui compte le plus d'ancienneté dans ce lieu emblématique du spectacle parisien. Rien ne la destinait pourtant à faire carrière dans le milieu de la comédie. Née en Algérie, Samira est arrivée en France à l'âge de 21 ans pour suivre des études d'ethnologie. Pour financer son quotidien, elle est jeune fille au pair dans plusieurs familles successives, dont celle du directeur du théâtre.

En 2000, ce dernier lui propose de le dépanner sur un poste vacant à la billetterie. Elle accepte la place qu'elle ne quittera plus. Elle finira même par lâcher son deuxième emploi, intervenante dans des écoles pour développer avec les élèves des projets mêlant art et ethnographie.

Aujourd'hui, cette mère de deux enfants âgés de 15 et 20 ans est chef

attachée de billetterie – autrement dit responsable de la caisse – et depuis peu également responsable du suivi des groupes, surtout des comités d'entreprise et des classes. Employée à mi-temps, elle accueille les spectateurs, s'occupe de la billetterie et passe du temps au téléphone, tout en côtoyant les artistes au quotidien.

« *J'adore ce théâtre et j'adore mon métier, malgré la pression au quotidien* », explique-t-elle.

Défendre ses droits, c'est essentiel

La Gaîté-Montparnasse, créée en 1867, est une salle chargée d'histoire qui a notamment lancé Maurice Chevalier et Juliette Gréco. Après quasiment un an et demi de fermeture à la suite des restrictions liées au Covid, l'activité



bat son plein avec actuellement huit spectacles à l'affiche, des stand-up, des one man show...

Pour Samira, tout n'a pas toujours été rose et en 2018 elle a poussé la porte de la confédération FO, située non loin du théâtre. « *Des choses n'allaient pas et je n'aime pas l'injustice*, explique-t-elle. *Des salariés avaient des soucis que je voulais dénoncer sans me mettre en danger.* » Elle est alors mise en contact avec la fédération du spectacle FASAP-FO. Elle adhère à FO et demande l'organisation d'élections professionnelles, qui inquiètent la direction. Ces dernières se passent mal. Les effectifs étant depuis passés sous la barre de onze salariés, un nouveau scrutin ne peut être organisé. En attendant, Samira a été nommée responsable de la section syndicale.

« *Avant, j'imaginai que les syndicats étaient réservés aux grosses boîtes, je ne pensais pas qu'ils avaient également leur place dans les petites structures*, reconnaît-elle. *Mais tous les salariés sont concernés par la demande de hausses de salaire, les conditions de travail ou les licenciements abusifs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il faut aussi expliquer le rôle du délégué syndical aux directions, nous sommes un intermédiaire entre elles et les salariés, nous ne sommes pas là pour les mettre en difficulté.* »

Désormais, elle pousse ses collègues et les salariés des théâtres privés – souvent des petites structures où les salariés ont peur d'aller à l'encontre de la direction – à se syndiquer et à organiser des élections professionnelles quand c'est possible. « *Dans ce milieu, je ne connais pas de délégué syndical ni de militants syndicaux*, poursuit-elle. *C'est pourtant essentiel pour défendre ses droits et avoir les bonnes réponses aux questions qu'on se pose, sinon on est livrés à nous-mêmes.* »

Clarisse Josselin



"PROFS, ADMINISTRATIFS, AESH, ITRF, CONTRACTUELS : A FO, NOUS DEFENDONS LE SERVICE PUBLIC"

"POUR DES SALAIRES A LA HAUTEUR DE NOS ENGAGEMENTS"

"LES POLITIQUES D'AUSTERITE BUDGETAIRE TUENT LE SERVICE PUBLIC"

"L'INDEPENDANCE SYNDICALE EST NOTRE FORCE !"



Anne-Laure, Directrice d'établissement Courrier



"POUR NOTRE SANTE AUJOURD'HUI ET DEMAIN: FAISONS RECONNAITRE LA PENIBILITE DE NOS MISSIONS !"

"JE LUTTE CHAQUE JOUR CONTRE LA FRAUDE FISCALE ET ECONOMIQUE"

Directeur général NPASS FO

Rose-Marie, Administration

Jérôme, Administration Centrale des



"JE LUTTE CHAQUE JOUR CONTRE LA FRAUDE FISCALE ET ECONOMIQUE"

POUR LE SERVICE PUBLIC

"SAUVER LE SERVICE PUBLIC, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS"

Noëlle, RRH

LE SERVICE PUBLIC A UNE HISTOIRE

DONNONS-LUI UN AVENIR !

DU 1^{ER} AU 8 DECEMBRE JE VOTE **FO** ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE



"PAS DE REPUBLIQUE SANS SERVICES PUBLICS"

Coralie, APAE, cheffe de service



"AGIR EST NOTRE FORCE !"

Marie-Pierre, Agence P

POUR LE SERVICE PUBLIC



"FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS, A FO, NOUS DEFENDONS TOUS LE SERVICE PUBLIC"

"POUR LA DEFENSE DU BACCALAUREAT, DE TOUS LES DIPLOMES NATIONAUX"

Elaine, professeur du second degré



"JE LUTTE CHAQUE JOUR CONTRE LA FRAUDE FISCALE ET ECONOMIQUE"

AVEC **FO** POUR LE SERV PUBLIC



"POUR L'ÉCOLE DE LA RÉPUBLIQUE, CONTRE L'ÉCOLE DES TERRITOIRES"

Matthieu, professeur des écoles



"SERVICE PUBLIC EN DANGER : INVERSONS LA TENDANCE !"

Alain, Directeur de secteur - 92 à La Poste



"LA DIFFÉRENCE EST NOTRE FORCE"

Laure, Etabli (ONL A



"LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC PASSE PAR LA QUALITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL"



"REVENDIQUER EST NOTRE FORCE !"



"DÉFENDRE NOTRE MODÈLE SOCIAL CONSTITUE UN ENJEU DÉMOCRATIQUE"

Marie-José, Gestionnaire technique client entreprises Orange



"SE PASSER DU SERVICE PUBLIC, FAUT ÊTRE TIMBRÉ !"

Sylvie, chef de projet Business Unit Grand Public à La Poste



"JE LUTTE CHAQUE JOUR CONTRE LA FRAUDE FISCALE ET ECONOMIQUE"

Laurent Théo Douanier



"ADMINISTRATIFS, ITRF, CONTRACTUELS, NOUS SOMMES TOUS DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC"