

Debout

Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO



N°159

Pâtes
+20%

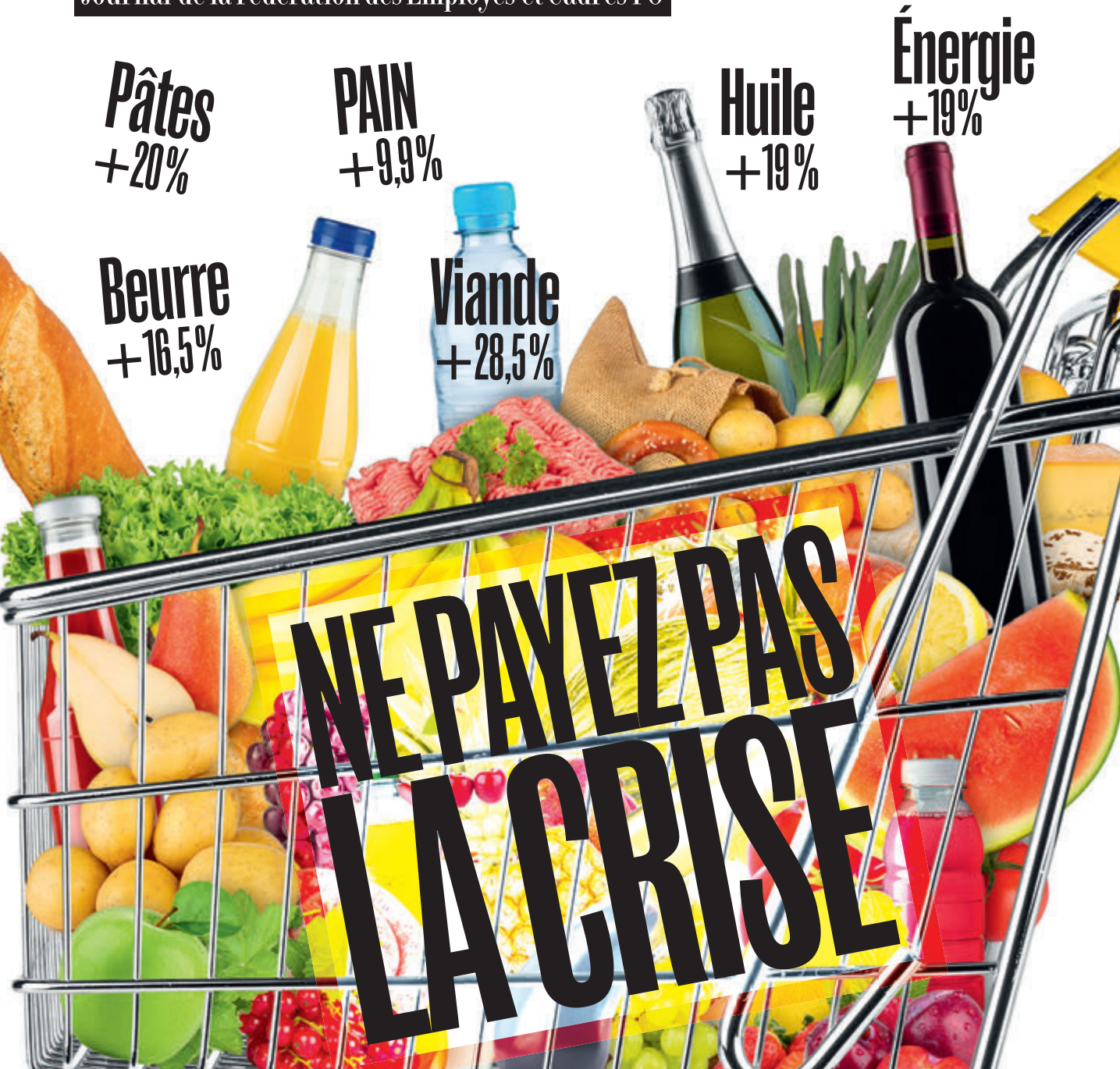
PAIN
+9,9%

Huile
+19%

Énergie
+19%


Beurre
+16,5%

Viande
+28,5%



**NE PAVEZ PAS
LA CRISE**

AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES!



“ 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



**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

CONTRE L'INFLATION ET LA VIE CHÈRE MOBILISONS-NOUS POUR L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Alors que l'hiver arrive, que l'inflation et la vie chère touchent cruellement les salariés et leur famille, que par ailleurs gouvernement et patronat s'entendent pour remettre en cause nos retraites et notre Sécurité sociale, c'est en se mobilisant que nous pourrons défendre nos modèles et nos valeurs. La Fédération des Employés et Cadres FO ne lâchera rien !



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Dernier exemple en date, l'augmentation des salaires. Des paroles aux actes, une fois de plus, quand le gouvernement, premier employeur de France, augmente ses salariés de façon insuffisante, comment voulez-vous que les patrons et dirigeants du privé agissent de façon différente ? Les derniers chiffres le prouvent, avec une augmentation moyenne des salaires dans notre pays qui serait cette année de 3,7 %, bien loin des chiffres de l'inflation. Et quand on parle de moyenne à 3,7 % cela veut bien dire que certains ont eu plus mais que d'autres ont eu moins, et pire encore, que d'autres n'ont rien eu. De plus en plus de salariés et de ménages ont du mal en fin de mois à « joindre les deux bouts ». D'autant que certains prix ont et vont encore fortement augmenter, avec comme exemple l'énergie et les carburants, dont personne ne peut se passer, ce qui impacte fortement les travailleurs.

Dividende salarié ou primes, c'est vous qui payez l'addition

Même si le gouvernement multiplie ses « chèques, primes et coups de pouce en tout genre », cela reste toujours insuffisant dans les montants, et par ailleurs, ces mesures sont loin de concerner tout le monde et restent provisoires, comme les primes et chèque énergie ou à durée déterminée comme la remise sur les carburants. Contrairement à ce que dit M. Lemaire, ministre de l'Économie, ce n'est pas « le dividende salarié » qui serait le bon moyen. Car avec ce dividende salarié, c'est vous qui payez la note puisque ce que l'on vous donne d'une main, on vous le reprend de l'autre. En effet, un dispositif « sans charges », comme ils disent, c'est avant tout un dispositif « sans cotisations sociales ». C'est une fois de plus votre salaire différé que l'on vous « pique » ! Pire, c'est un dispositif qui, de toute façon, ne toucherait pas tout le monde alors que tout le monde subit l'inflation. >>>

OUI nous souhaitons faire de la lutte contre les inégalités, une de nos priorités mais ce n'est pas le dividende salarié qui y répondra.

La Fédération des Employés et Cadres FO, pour sa part, reste fidèle à ses valeurs et mobilisée pour défendre les salariés partout sur le terrain.

AUGMENTER LES SALAIRES, C'EST MAINTENANT.

➤➤➤ Pas d'autre solution que l'augmentation générale des salaires

Pour la Fédération des Employés et Cadres FO, on ne remplace pas du salaire par des primes, qui plus est, défiscalisées ! La seule solution afin d'éviter qu'une fois de plus VOUS soyez ceux qui « payent la note de la crise », est d'indexer les salaires sur l'inflation. Solution simple, rapide et efficace pour tous. Mais gouvernement et patronat n'en veulent pas, prétextant le risque d'entrer dans une spirale inflationniste. Elle a bon dos l'inflation ! De nombreux économistes s'inscrivent en faux contre cette fumeuse théorie des salaires coupables de faire exploser l'inflation, précisant qu'actuellement l'inflation est principalement le résultat de l'augmentation du prix de l'énergie, des carburants, des transports et des matières premières. Regardons les choses en face. Lorsque l'on constate la flambée des prix de certains produits alimentaires comme les pâtes (+ 20 %), l'huile (+ 19 %), le beurre (+ 16,5 %), les œufs (+ 15 %), la viande (+ 28,5 %), ainsi que de certains produits non alimentaires mais de première nécessité comme le papier toilette (+18 %), les essuie-tout (+ 23 %) ou l'énergie (+ 19 %), il y a bien urgence à augmenter tous les salaires. C'est même la seule solution. Alors arrêtons de diaboliser les augmentations de salaires, d'autant plus quand certains dirigeants d'entreprises du CAC 40, sans vergogne, s'octroient 20, 30, voire plus de 50 % d'augmentation. Le gouvernement doit agir rapidement s'il ne veut pas voir dans la rue (comme les gilets jaunes ou lors des grandes grèves passées) les 75 % de Français

qui pensent que le gouvernement ne répond pas à leurs attentes en termes de salaires et de pouvoir d'achat.

Partout, mobilisation pour des augmentations générales !

OUI la Fédération des Employés et Cadres FO revendique un meilleur partage des richesses dans notre pays, OUI nous souhaitons faire de la lutte contre les inégalités, une de nos priorités, mais ce n'est pas le dividende salarié qui y répondra, M. le ministre. Pour la Fédération des Employés et Cadres FO : augmenter les salaires, ce doit être maintenant ! Alors, mobilisons-nous !

Sous la pression de nos revendications et de certaines mobilisations (comme à la Sécu, à la MSA et au Crédit Mutuel CIC, par exemple), nous obtenons déjà des résultats. Et même si le montant de ces augmentations (+ 3,5 %) reste encore, pour l'heure, insuffisant à nos yeux, nous ne lâcherons pas. Il ne s'agit pas, pour nous, d'un solde de tout compte.

Notre message reste le même : partout, lorsque nous restons fidèles à nos valeurs, la mobilisation est gagnante ; que ce soit dans la négociation pour les salaires ou pour les conditions de travail. L'année 2023 sera décisive à cet égard pour notre fédération ; nous pouvons préparer et organiser le rapport de force nécessaire afin d'obtenir des résultats. Ce nouveau numéro de *Debout* en donne l'illustration, partout sur le terrain.

Merci à tous pour ces actions. On ne cédera rien. Ensemble, on est plus fort pour exiger ces légitimes augmentations de salaires et une meilleure répartition des richesses !

Sommaire

Assurances	6	Services	18
Crédit	10	Organismes Agricoles	20
Presse Edition & Pub	11	Casinos & Clubs de Jeux	25
Organismes Sociaux	12	Afoc	29
Commerce & Vrp	14	Juridique	32
OSDD	15	Focus	35
Pers. Séd. des Cies de Navig.	16		

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

« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention individuelle « En quête de vie » en ligne, pour vous aider à rester en bonne santé.

Connectez-vous :



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain



Le secteur de
l'Assurance

Condamne ses salariés

Les résultats des entreprises n'ont jamais été aussi bons si on en juge par les niveaux de versement de dividendes et d'auto-augmentations des rémunérations des grands patrons. Mais l'hiver s'annonce rude et l'avenir s'obscurcit de plus en plus pour les salariés.

prendre en considération le niveau de l'inflation inédit depuis des décennies et encore moins face aux résultats financiers exorbitants. L'inflation est toujours là et les prix de l'énergie sont repartis à la hausse. Ce ne sont pas les quelques aumônes gouvernementales ponctuelles et largement insuffisantes qui y changent quelque chose. La situation de millions de travailleurs, dont les salariés du secteur de l'Assurance, se dégrade très rapidement.

Un hiver social très rigoureux se profile

Une certitude, les salariés, tout statut confondu, sont de plus en plus nombreux



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

Malgré une récolte financière inédite pour les grands groupes d'assurance, le logiciel RH des entreprises et de leurs représentants au niveau de la branche semble bloqué. En effet, il ne paraît pas vouloir se rebooter pour



Une certitude, les salariés sont de plus en plus nombreux à avoir du mal à faire face aux charges.

nement du gaz, de l'alimentation, etc. Or, la responsabilité en revient aux décisions irresponsables des gouvernements qui se succèdent depuis des années et qui ont tous une seule boussole : l'intérêt financier des actionnaires.

Non, le compte n'y est toujours pas...

Dans cette situation critique, les grandes entreprises, notamment financières (assurances, banques), ont une responsabilité pleine et entière. En effet, après avoir dégagé des bénéfices indécents en période de crise, après avoir versé des dividendes exorbitants aux actionnaires, après avoir grassement rémunéré leurs hauts dirigeants, les entreprises jettent délibérément des milliers de salariés dans la pauvreté, au nom de la baisse des coûts de production. La démonstration est simple, aucune entreprise, et encore moins la branche, n'a accepté d'augmenter les salaires d'au moins le niveau de l'inflation « INSEE ». Un indicateur qui, par ailleurs, comporte des biais qui minimisent la réalité de la situation pour les ménages.

Les entreprises tentent de faire bonne figure avec des mesures accessoires qui remettent en cause les augmentations générales de salaires, mais aussi les comptes sociaux. La plupart du temps, en effet, ces dispositifs sont exonérés de cotisations sociales (intéressement, participation, PPV, primes-mobilité et autres...). Mais les salariés sont de plus en

Aucune entreprise, et encore moins la branche, n'a accepté d'augmenter les salaires d'au moins le niveau de l'inflation « INSEE ».

plus conscients que seules les augmentations générales de salaires sont pérennes et à même de répondre aux besoins quotidiens.

Les salariés ne se laisseront pas mourir, ils veulent tous des hausses de salaires, seules mesures sociales bonnes pour toute la société. Or, encore une fois, les revendications légitimes de hausse de salaires pour tous les salariés, au moins égale à l'inflation, portées depuis le début par notre organisation, sont ignorées. Pire, alors même que les salariés avec leurs organisations syndicales, tant au niveau des entreprises que des branches, n'ont cessé de tirer le signal d'alarme, c'est le mépris qui leur est opposé. >>>

à avoir du mal à faire face aux charges qui augmentent de semaine en semaine. Pour des milliers d'employés, d'agents de maîtrise, de techniciens, de cadres ainsi que leurs familles, les questions du chauffage, du carburant et de l'alimentation, entre autres, deviennent des préoccupations quotidiennes et parfois insurmontables avec des choix cornéliens. Nous dirigeons-nous vers un hiver catastrophique d'un point de vue social ? C'est malheureusement probable, tant les messages gouvernementaux relayés par les médias semblent préparer la population à accepter l'inacceptable : coupures d'électricité (donc de chauffage), ration-

Négociations en 2 actes

1^{er} acte Le 28 juin 2022, CGC et UNSA valident la baisse du pouvoir d'achat dans l'Assurance ! (Communiqué FO du 04/07/2022)

Les 6 organisations syndicales représentatives de la branche des Assurances (dans un communiqué de presse commun du 16 mai 2022), après avoir analysé les effets dévastateurs de l'inflation galopante en France, avaient unanimement convenu qu'une hausse minimum de 8 % ainsi qu'une clause de revoiture à la rentrée étaient nécessaires.

La CFE-CGC et l'UNSA, remettant en cause leur engagement sur les reven-

dications unanimes de l'intersyndicale, signent un accord de régression sociale. En effet, celui-ci ne prévoit pas de clause de revoiture (contrairement à ce que prévoit la convention collective) et surtout valide la perte de pouvoir d'achat pour tous les salariés quelle que soit leur classe. Rappel : inflation INSEE fin juin, près de 6 % (à confirmer mi-juillet).

- Classes 1 et 2 ainsi que les commerciaux I = 5 % de hausse sur les minima, soit une perte à ce jour de 1 %.
- (Environ 6 % des effectifs de la branche)
- Classe 3 à 5 ainsi que les commer-

ciaux II = 2,5 % de hausse des minima, soit une perte de 3,5 %.

• Classes 6 et 7 = 1,8 % de hausse des minima, soit une perte de 4,2 %.

Une honte pour une branche dont les entreprises engrangent des milliards de bénéfices. On ne peut pas dire que cet accord représente une victoire du « dialogue social ».

La Fédération patronale de l'Assurance doit revenir en négociation, pour répondre aux revendications légitimes des salariés. Elle ne peut se satisfaire des signatures de seulement 2 organisations syndicales sur 6, ne représentant que 30 % aux élections.

2^{ème} acte Comme nous l'avions annoncé, il n'existait pas de clause de revoiture telle que définie dans la CCN Assurances dans l'accord signé par les seules CGC et UNSA. Il n'y a pas eu de nouvelle négociation sur les salaires. Le 11 octobre 2022, l'accord proposé à la signature permet seulement à la branche de ne pas avoir (pour l'instant) de tranche inférieure au SMIC.

Quel mépris pour les 154 000 salariés de la branche...

FO ne sera, bien sûr, pas signataire de cette provocation. Nous maintenons nos revendications et notamment, en ce qui concerne les RMA¹ de branche, une hausse générale de toutes les tranches de 8 %. De plus, notre organisation attire l'attention sur les effets pervers des politiques salariales

déployées par les entreprises mais aussi au niveau de la branche notamment sur l'échelle des salaires.

En effet, à ne faire que des mesures différenciées (sous l'argument misérabiliste de coup de pouce pour les salariés les moins bien payés), on aplatit les grilles de salaires et on réduit ainsi la reconnaissance salariale des qualifications, compétences et statuts.

1. Rémunérations minimales annuelles

Surtout ne pas baisser les bras



Pas d'autre solution que la hausse des salaires

Les hausses des salaires, pour tous les salariés, sont une nécessité sociale et sociale. En effet, cela permet de répondre aux besoins vitaux immédiats (se nourrir, se chauffer, se déplacer pour aller travailler, pour aller à l'école...); mais également aux enjeux sociétaux/environnementaux. Comment parler sérieusement des enjeux climatiques, en laissant la très grande majorité de la population dans l'in-

capacité de pouvoir se loger dignement, dans des habitations bien isolées se chauffant avec des énergies renouvelables, utiliser des moyens de transport moins polluants, avoir une alimentation saine, ... alors que beaucoup sont contraints, par leur salaire de misère, de se contenter de ce qu'ils arrivent à trouver et à se payer ? Le secteur de l'Assurance n'est pas épargné par des salariés pauvres, en décrochage d'une société qui les laisse de côté. Nous connaissons tous une ou un collègue qui n'arrive pas à payer ses quittances, qui ne sait pas comment il va se chauffer cet hiver, ..., des collègues qui souvent se retrouvent sur une pente infernale qui les conduit du travail à la maladie, au handicap, à l'exclusion. Dans ces circonstances, que reste-t-il comme solution aux salariés ? Baisser les bras n'est pas une solution. D'ailleurs, on le constate, ils sont de plus en plus nombreux à décider de ne pas se laisser faire. Ils ne vont pas se laisser mou-

rir, ni eux ni leur famille. Ils ne comptent pas non plus hypothéquer l'avenir de leurs enfants ■

Dans cette situation oui, il faut s'organiser. Rejoindre FO est un engagement qui a du sens, pour agir au quotidien, pour défendre, améliorer les conditions de travail. Mais aussi être conscient que cet engagement permet de participer plus largement à l'amélioration des conditions d'existence et à la construction d'un avenir meilleur.

Vous êtes de plus en plus nombreux à contacter FO Assurances, à demander à vous engager dans notre syndicat.

ET VOUS ?

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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FO Banques et Sociétés Financières **en**

Les excellents résultats obtenus lors des récents scrutins relatifs à la représentation des salariés aux de HSBC et de LCL sont l'expression du travail et des valeurs défendues par les équipes FO ces

Si FO LCL a décroché un poste de technicien, HSBC n'a pas démerité, bien au contraire, avec une belle progression en nombre de voix, contrairement aux autres organisations. Il n'aura manqué que trois voix pour atteindre l'objectif et avoir un élu. Mais

ce galop d'essai va permettre aux équipes de préparer les futures élections professionnelles. Ce résultat rappelle également à tous nos militants, adhérents et sympathisants l'importance de chaque voix, d'autant plus lorsqu'elles nous sont acquises. Nous allons devoir mettre en place une véritable stratégie pour ne perdre aucune voix lors des prochains scrutins.

nous présentons des listes et mettons en avant nos valeurs, nous progressons. Grâce au travail et à la mobilisation de nos syndicats, de nos unions départementales et de la Fédération, nous gagnons de nouvelles implantations, comme chez CGI-CGL, QBN, et nous confortons notre présence chez Western Union et à la Banque Sumitomo, par exemple.

FO Banques et Société Financières doit être à la table des négociations, dans l'intérêt des salariés. Parce que les valeurs que nous défendons et les revendica-



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

Rester fidèles à nos valeurs

Rien n'est jamais acquis, mais lorsque

Victoire

La mobilisation porte FO au conseil d'administration LCL.

Ce 6 octobre 2022, FO LCL entre enfin au Conseil d'administration : avec 515 voix et obtient le siège « Techniciens », devant le SNB CFE-CGC (298 voix). La CFDT finit dernière avec seulement 255 voix.



Danielle Gourdet
Déléguée Syndicale Nationale FO LCL

L'élection des représentants des salariés au Conseil d'administration chez LCL s'est déroulée du 13 au 15 septembre 2022 pour le premier tour, puis du 4 au 6 octobre 2022 pour le second tour. De mémoire, jamais le siège administrateur représentant les techniciens n'avait échappé à la CFDT. Il faut dire que FO LCL avait une revanche à prendre : en 2019, lors du dernier scrutin, la CFDT, en tête au premier tour, avait fini par obtenir le siège au second, devançant FO LCL de 13 voix seulement.

Progression pour FO

Le siège dévolu au collège « Cadres », quant à lui, reste attribué au SNB qui obtient 792 voix. Mais là encore, deux faits saillants méritent d'être soulevés : le SNB CFE-CGC n'obtient pas le siège au premier tour ; FO LCL s'inscrit en nette progression aussi dans ce collège, devenant, lors de ce scrutin, deuxième organisation syndicale chez les cadres, avec 488 voix, loin devant la CFDT qui n'en totalise que 321.

Certes, nous ne pouvons nier que ces résultats sont en demi-teinte au regard

de la faible participation. Celle-ci représente 14,32 % chez les techniciens au second tour, quand elle atteignait 17,54 % au premier. Chez les cadres, elle plafonne à 17,93 % au second tour, quand elle était de 23,80 % deux semaines auparavant.

Répétition générale

Mais finalement peu importe. Ce qu'il faut saluer ici, c'est la mobilisation massive des équipes pour réussir ce pari. Sensibiliser, expliquer, contacter, accompagner, rappeler, relancer, presque « harceler » les adhérents et les sympathisants... jusqu'à obtenir le vote final. Rajoutons une pincée de publications réitératives sur les réseaux sociaux, un travail de terrain de tous les instants et l'on peut en déduire que ce combo est le secret d'une élection réussie débouchant sur une victoire.

Objectif juin 2023

En tout état de cause, ce scrutin représente notre répétition générale en vue des élections professionnelles qui se dérouleront aux alentours de juin 2023. C'est aussi la recette pour que, lors de cette échéance cruciale, FO LCL pro-

action

Conseils d'administration
dernières années.

tions que nous portons sont celles que nous construisons dans nos syndicats et nos sections, avec l'ensemble de nos adhérents ■

Nous l'affirmons bien fort, ce sont nos adhérents qui bâtissent les orientations et les revendications de FO Banques et Sociétés Financières, et ce ne sont certainement pas les dirigeants des établissements bancaires qui dirigent notre politique syndicale et nos positions.

gresse et obtienne une meilleure représentativité, pour, encore et toujours, mieux représenter les salariés en portant leur voix, que ce soit au Conseil d'administration ou au CSE.

Remercions Pierre Crumière, notre élu titulaire, pour son engagement sans faille sur cette campagne finalement victorieuse et Irène Boucher, sa remplaçante, qui s'est également beaucoup investie ■



Merci!

DISTRIBUTION DIRECTE

CPPNI* du 3 novembre 2022

Les organisations syndicales et le Syndicat de la Distribution Directe se sont rencontrés pour une réunion de la CPPNI le 3 novembre dernier, avec 5 sujets à l'ordre du jour.



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

Bilan social de branche 2021

- Constat de la baisse des effectifs de - 10 %, soit 2 350 distributeurs en moins.
- Augmentation des CDD à la suite des opérations sur les propagandes électorales, les Pages Jaunes et IKEA.
- Quasi-suppression des salariés de plus de 70 ans.
- Baisse de 30 % des prises de congés maternité.
- Augmentation des arrêts de travail en accident du travail et de maladie chez les femmes.
- Baisse des demandes de formation.
- Pérennisation et professionnalisation des contrats de travail des distributeurs à hauteur de 26 heures par semaine.
- Baisse des cotations aux Prud'hommes de 50k euros.

A la suite de la présentation du bilan social, les entreprises ont reconnu que les chiffres portés à notre connaissance étaient erronés. Les nouvelles données devraient nous être envoyées pour un échange constructif et posé sur un rapport plus précis.

Indemnisation mensuelle des indemnités kilométriques

- Les mesures prises concernant les indemnités kilométriques sont maintenues jusqu'au mois de juin 2023.

Négociations annuelles Obligatoires (NAO)

- Maintien de l'écart entre les catégories : une augmentation du SMIC de X%

*Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation



entraîne une augmentation du minima de la catégorie de X%.

- Augmentation de 50 € entre les niveaux 2.3 et 2.4 de la grille.

Dispositif OUI PUB

- 53 % de la population concernée par l'expérimentation OUI PUB souhaiterait conserver l'imprimé publicitaire (Son- dage ADOC). Aussi, certaines enseignes essayent de stopper la distribution de publicité pour voir l'impact sur leur chiffre d'affaires.

Révision de la Convention Collective

- Il est convenu que les organisations syndicales fassent parvenir leurs propositions pour le 24 novembre prochain. De leur côté, les entreprises ont principalement procédé à une mise à jour des nouveaux textes concernant les CSE et la suppression des délégués du personnel, ainsi qu'à la recodification de certains articles du code du travail ■

Prochaine réunion

La prochaine
réunion de la CPPNI
est prévue
le 24 novembre
en visioconférence.



Sans vote. Le gouvernement impose

Le 26 octobre 2022, le gouvernement a eu recours à l'article 49.3¹ pour imposer la Loi de Financement de la Sécurité sociale 2023. FO avait dénoncé ce projet de Loi et ses conséquences néfastes.



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

La Branche Famille devra prendre en charge les indemnités journalières maternité du congé post-natal. C'est une attaque frontale contre toutes les structures et les fondements de la Sécurité sociale.

La Confédération FO s'était prononcée contre le PLFSS² 2023 lors de la consultation des conseils et conseils d'administration des caisses nationales en indiquant notamment en conclusion de sa déclaration : « FO ne peut que s'opposer à ce texte en ce qu'il ne remet pas en cause la déresponsabilisation des entreprises sur le financement de la Sécurité sociale et de l'Etat sur ce qui relève de ses attributions.

Ce PLFSS ne fixe pas des caps sérieux pour répondre aux défis de financement de la Sécurité sociale qui est un élément consubstantiel de notre République sociale. » La CGT et la CFE-CGC se sont prononcées contre le PLFSS ; en revanche la CFDT, la CFTC et l'UNSA ont voté pour, tandis que le MEDEF prenait acte. Cette loi de financement de la Sécurité sociale s'inscrit, comme les précédentes, dans l'offensive de démantèlement de l'Institution, notamment en procédant à des transferts de recettes entre branches.

Jeu de passe-passe contre les indemnités journalières maternité

En effet, il est prévu que la Branche Famille prendra en charge les indemnités journalières maternité du congé post-natal, à hauteur d'environ 2 milliards d'euros, en transférant cette somme à la Branche Maladie afin de réduire le déficit de cette dernière. Cette disposition en apparence « technique » est en réalité une attaque frontale contre toutes les structures et les fondements de la Sécurité sociale. L'article 1 des ordonnances du 19 octobre 1945 établit : « Il est institué une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature, susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent. [...] ».

Le gouvernement passe outre la volonté des confédérations syndicales et des organisations patronales

Les indemnités journalières, qu'elles soient en rapport avec la maladie, la maternité ou un accident de travail, relèvent toutes de la Branche Maladie. Cette opération de transfert budgétaire constitue en réalité, comme l'a expliqué le représentant du personnel au Conseil de la CNAM, une menace contre les indemnités journalières en tant que telles.

Un autre élément important qui confirme cette volonté de remettre en cause les fondements de la Sécurité sociale est la persistance du gouvernement à vouloir mettre en place à tout prix le recouvre-

1. L'article 49 ter est un article de la Constitution qui permet au Premier ministre de faire adopter une loi sans vote de l'Assemblée nationale.
2. Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale.

sa Loi de Financement de la Sécurité sociale

Cette loi de financement s'inscrit, comme les précédentes, dans l'offensive de démantèlement de la Sécurité sociale.

ment des cotisations AGIRC-ARRCO par les URSSAF. Toutes les confédérations syndicales, de même que les organisations patronales, sont opposées à ce dispositif et l'ont signifié officiellement au ministre de l'Economie et des Finances dans une lettre commune du 28 juillet 2022.

FO, pour sa part, a indiqué dans sa déclaration au Conseil d'administration de l'URSSAF Caisse nationale (ex ACOSS) relatif à la consultation sur le PLFSS : « FO demeure opposé à l'unification du recouvrement, préfiguration de régimes prétendus universels et pire encore, de l'unification avec le recouvrement fiscal ». Finalement, le transfert de la collecte des cotisations de retraite complémentaire de l'AGIRC-ARRCO aux URSSAF est reporté au 1^{er} janvier 2024. Pour l'année 2023, les cotisations de retraite complémentaire demeurent donc déclarées et payées auprès de l'AGIRC-ARRCO ■

« Déclaration du représentant du personnel FO au Conseil de la CNAM

« Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2023 prévoit le transfert de charges financières vers la Branche Famille, de la prestation des indemnités Journalières Maternité. Certes, la gestion des IJ Maternité reste dévolue aux CPAM, du moins pour l'instant.

Il s'agirait là d'une décision historique remettant en cause, à terme, le fondement de la gestion des indemnités journalières, tout risque confondu, par l'Assurance maladie. Aujourd'hui, les IJ Maternité, et demain peut-être les autres. D'ailleurs dans ce sens, la simplification de la gestion de la totalité des IJ est toujours à l'ordre du jour.

Aussi, le personnel de l'Assurance maladie craint pour ses missions et tient à rappeler que la situation difficile constatée au niveau de la délivrance des indemnités journalières aux assurés sociaux, n'est pas un problème lié à la législation qui serait complexe (certes, elle requiert de l'expérience et de la compétence, qualités reconnues du personnel de l'Assurance maladie) ou à un problème de financement, mais est intimement lié au manque d'effectifs, ce que la CNAM et le gouvernement se refusent toujours à reconnaître.

La situation est tellement critique que des heures supplémentaires sont organisées toutes les semaines et les autres services sont appelés en renfort pour solder les dossiers IJ. Les délais de traitement à rallonge sont du seul fait du gouvernement qui organise et maintient le chaos dans nos organismes.

Pour le représentant FO du personnel que je suis et pour les salariés de l'Assurance maladie que je représente dans cette instance, il est vital de lais-

ser la gestion et le financement de tous les types d'indemnités journalières à l'Assurance maladie, car il en va de la préservation des droits des assurés sociaux.

En effet, à chaque risque (maladie, maternité/paternité et AT/MP) sont rattachés des droits. Aujourd'hui, pour bénéficier des droits aux IJ, il y a deux conditions, une liée à l'ouverture des droits au sein du régime général et la seconde pour le versement des IJ, au nombre d'heures travaillées.

Dans ce document, il est indiqué que le risque Maternité relève de la Branche Famille. Pour autant, j'attire votre attention sur le fait qu'il existe un arrêt maladie qui est indemnisé sur le risque maternité, à savoir le congé pathologique. Qu'en serait-il si le financement est assuré par la Branche Famille ? Ce congé serait-il maintenu ? De plus, dans le cadre de la maternité, on parle dans cette séance, de l'indemnité journalière mais il ne faut pas oublier le droit à une prise en charge des soins à 100 % du 6^{ème} mois de grossesse jusqu'au 12^{ème} jour après l'accouchement. Si ce n'est pas l'Assurance maladie qui s'occupe des droits, qui va le faire ?

Pour conclure, je rappelle que le personnel de l'Assurance maladie craint pour ses missions, notamment sur les prestations des IJ gérées par la maladie depuis 1946. Pour eux, il ne s'agit pas que d'un transfert de charges financières concernant une prestation IJ vers une autre branche, mais d'une menace réelle pour l'avenir quant à leurs missions. » ■

ACTUALITÉS DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Pourquoi FO ne signe pas les accords

Régulièrement raillée sur ses revendications soi-disant exorbitantes, notre organisation syndicale n'a eu de cesse d'alerter sur l'insuffisance des niveaux de salaire dans le Commerce.



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

Les salaires actuels ne permettent même plus aux salariés de survivre aujourd'hui tant leur pouvoir d'achat est violemment impacté par la très forte hausse des dépenses de la vie courante.

Le salaire minimum est réévalué grâce à une disposition du code du travail passée au travers des réformes car peu utilisée jusque-là, mais les parties patronales se refusent toujours à

augmenter significativement les salaires dans le Commerce, laissant les hausses du SMIC rattraper les minima des grilles de salaires dans les branches et les entreprises. Les employeurs et les organisations syndicales signataires assument de ne pas vouloir maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Pour notre organisation syndicale, une branche n'a pas vocation à négocier le SMIC.

Pour engranger les aides d'argent public distribuées allégrement par le gouver-

NON
à la réforme
des retraites



Manifestation
Paris -
Commerce 75



Conforama Colombes



Réunion Conforama à la FEC

Cette fin d'année est marquée par les mouvements sociaux interprofessionnels. Les camarades du Commerce ont répondu présents pour revendiquer des augmentations de salaire. En entreprise aussi nos camarades maintiennent la pression sur les employeurs, comme chez CONFORAMA, IKEA ou

MONOPRIX. Les sections syndicales du Commerce sont également présentes au sein des congrès des unions départementales et assurent la tenue de leurs réunions de section, comme chez BUT, CONFORAMA ou encore CASTORAMA. L'enjeu est important. Un nouveau cycle électoral a redémarré en

2022 et nombreuses seront les élections en 2023. Si une élection se fait sur un bilan d'activité, nous regrettons fermement les campagnes de dénigrement d'autres organisations syndicales à l'encontre de certains de nos camarades. Mais peut-être que ces syndicats n'ont rien d'autre à présenter ?

OUI à l'augmentation des salaires !

salaires ?

nement, le patronat s'épanche volontiers et ouvre grand la bouche. A contrario, pour mettre la main à la poche pour soutenir l'économie et le pouvoir d'achat des salariés, il n'y a plus personne au bout du fil. Et dans une innocence indécente, les fédérations patronales du Commerce feignent de ne pas comprendre pourquoi leurs offres d'embauche avec des taux horaires au ras des pâquerettes et des temps partiels imposés ne trouvent plus preneurs. Le gouvernement martèle que les Français doivent travailler plus pour créer de la richesse. Mais être rémunéré au SMIC en travaillant week-ends et jours fériés pour n'être toujours qu'un travailleur pauvre et engraisser les plus riches ne fait pas rêver ■

Pourquoi FO ne signe pas ?

- Parce qu'on ne peut pas se satisfaire d'une politique de « petits pas » au regard des bénéfiques records publiés chaque année et des milliards d'aides publiques distribués en parallèle pendant que le patronat n'augmente les salaires qu'au compte-goutte.
- Parce que des primes, ce n'est pas du salaire et elles n'ont pas vocation à augmenter le pouvoir d'achat de façon pérenne alors même que les prix ne baisseront pas.

FO revendique : Salaire minimum de 2 049 € brut.

- Mise en place d'une prime transport de 400 € pour tous en plus des dispositifs en vigueur.
- Mise en place d'un 13^{ème} mois et d'une prime d'ancienneté (1 % par année d'ancienneté).

Notre Section Fédérale a dénoncé à plusieurs reprises avec fermeté le comportement d'obstruction d'une grande partie des fédérations patronales du Commerce non alimentaire et maintient ses revendications.

AÉSIO MUTUELLE

Le choc !

La rentabilité est à l'ordre du jour chez AÉSIO. L'esprit mutualiste n'est plus qu'un vague concept pour les employeurs mais FO continue le combat.



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

Pendant l'été de nouvelles orientations stratégiques ont été définies par la Direction. Ces nouvelles orientations sont à contre-courant des choix mis en œuvre à ce jour et depuis les fusions successives. Les premières décisions aussi brutales qu'incompréhensibles, concernent notamment le secteur collectif par l'abandon de domaines considérés jusqu'à aujourd'hui stratégiques.

Des choix dangereux et au rabais

La Directrice Générale, dans un mail du 21 juillet adressé à l'attention des N-1 du CODIR et N-2 des Directions Développement, Technique et pilotage de la Performance, indique que : « [...] sans attendre, je souhaite qu'un certain nombre de ces orientations soient appliquées dès à présent alors que nous préparons le renouvellement 2023 : en premier lieu, un travail pour piloter et redresser le stock en vision ratio combiné prenant en compte nos frais de fonctionnement. Ensuite, sur les affaires nouvelles :

- sur la santé collective TPE et PME, offre standard et sur-mesure, distribuée via le courtage de proximité : pas de souscription d'affaires nouvelles ;
- sur la santé collective distribuée via le grand courtage : souscription uniquement si le portefeuille avec le courtier est équilibré en ratio combiné ;
- sur la santé collective sur-mesure vendue en direct : souscription uniquement si le contrat est équilibré en ratio combiné ;

L'esprit mutualiste n'est plus qu'un vague concept.

- sur la santé collective standard vendue en direct :
 - pas de développement de nouvelles offres vers d'autres branches d'activité et arrêt de la souscription sur les offres non équilibrées techniquement ou ne présentant pas un volume de chiffre d'affaires permettant d'amortir les coûts de maintenance de l'offre,
 - hors branches d'activité, pas plus de nouvelles offres ;
- sur la prévoyance collective, standard et sur-mesure, vendue en direct ou via le courtage : pas de souscription d'affaires nouvelles. Une diminution des activités d'une telle ampleur ne peut être sans conséquence sur l'emploi. Il faut s'attendre à ce que toutes les directions soient impactées par effet domino et si pour l'instant la Direction se refuse à communiquer des chiffres précis sur le volet social, les impacts seront bien réels. Serait-ce la remise en question de notre modèle mutualiste en sélectionnant les adhérents et en ne commercialisant que des produits dits rentables ? Si oui, dans quel but et pour aller où ? ■

FO est d'ores et déjà mobilisé sur ce sujet pour obtenir des réponses, défendre les droits des salariés et tous les emplois. FO fera appel à tous les salariés pour organiser si besoin le rapport de force avec la direction.

ASSISES DE L'ÉCONOMIE DE LA MER

Un monde maritime PLUS VERTUEUX vraiment ?

Le monde maritime va échanger lors des « Assises de l'économie de la mer » les 8 et 9 novembre à Lille, comme chaque année. Différents thèmes seront abordés : la protection de la biodiversité, la transformation environnementale, les impacts économiques, les enjeux énergétiques et financiers.



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

Les débats auront lieu avec différents protagonistes : les armateurs, les responsables politiques, la Marine nationale, les responsables portuaires et du fluvial ainsi que ceux de la recherche. Quelle économie pour demain ? Quel environnement pour demain ? Les acteurs du maritime ont déjà commencé la transformation avec la construction de navires « plus propres », avec des porte-conteneurs et des ferries au gaz naturel liquéfié (GNL), au biométhane, et avec des investissements dans la décarbo-

nation, dans des fonds verts pour l'environnement... tout en espérant échapper à une taxe sur les « superprofits ».

Objectif décarbonation

Le monde maritime a décidé, à partir de janvier 2023 (Accord IMO 2023), de codifier les navires du moins polluant au plus polluant, comme pour l'électroménager. Cette politique a pour but d'assainir la flotte de navires rejetant le plus de particules fines et de mettre au rebut les moins respectueux. L'objectif est bien d'aller vers une décarbonation totale en 2050. Il est clair que cette politique environnementale a un coût financier avec la transformation des navires. Qui pourra le faire ? Les mastodontes du shipping ayant engrangé des résultats mirifiques au cours des deux dernières années, les plus petits avec des aides de l'Europe, faute de quoi beaucoup de navires seront détruits, et avec quel programme de dépollution ?

Rentabilité avant tout

Bien que l'on veuille nous faire croire à un monde vertueux où des décisions peuvent être prises lors de ces Assises de l'économie de la mer, le système financier demeure, avec l'objectif de rentabilité, de baisse des coûts, de rationalisation. Si la Covid, la guerre en Ukraine ont modifié l'économie mondiale, entraînant une hausse de l'inflation, une baisse de la consommation,

Les armateurs, par mesure d'économie, ont de nouveau davantage recours au FIOUL dont le prix est inférieur à celui du GNL. Seule compte la rentabilité.

une réduction des échanges mondiaux et une hausse de l'énergie (gaz, électricité), ces facteurs se répercutent sur le transport maritime avec un retournement de situation incluant une baisse des taux de fret et une forte hausse du prix du GNL. Si bien que les armateurs, par mesure d'économie, ont de nouveau davantage recours au FIOUL dont le prix est inférieur à celui du GNL en raison de la forte demande mondiale. On se dit plus propre, on se dit prêt à agir pour la planète, à contribuer au bien de tous pour un environnement plus sain, mais la politique environnementale a ses limites : priorité au maintien des profits, à la baisse des coûts, car seule compte la rentabilité ■



Commission Exécutive de la Section Fédérale des 3 et 4 octobre 2022

Une dizaine de délégués d'Ile-de-France, de Marseille et du Havre se sont réunis à la Fédération pour faire le point sur notre secteur. Nous remercions, Sébastien, Serge, Sabine et Sylvie pour leur accueil chaleureux et leur assistance.

Résolution unanime

A notre demande, Serge Feuga, notre trésorier général, en remplacement de notre Secrétaire général pris dans le feu de l'action, a fait un rapport sur l'actualité sociale (retraites, Sécurité sociale, assurance chômage...) qui a été apprécié. Les travaux ont débouché sur une résolution adoptée à l'unanimité. Cette résolution a repris les points débattus dans nos instances lors du Congrès de la FEC FO à Albi, ainsi que les résolutions du Congrès confédéral de Rouen et du Comité confédéral national du 21 septembre dernier. La Commission Exécutive a mis en avant la révision de la taxe au tonnage, ce dispositif fiscal qui exonère les armements maritimes de l'impôt sur les sociétés, qui permet de larges économies mais surtout qui prive les salariés du bénéfice du versement de la participation.



La Commission a fait un point sur le développement syndical, la nécessité et les besoins de formation syndicale pour l'ensemble des militants au sein des syndicats. Sur le plan revendicatif, le mot d'ordre principal est des augmentations générales de salaire, à hauteur de l'inflation au sein des entreprises du secteur, mais aussi au niveau de la branche ■

Prochaine Réunion

CPPNI
de branche
le 10 novembre
chez Armateurs
de France.

Élections professionnelles

● Les négociations de protocoles d'accord préélectorales s'enchaînent à grande vitesse dans les entreprises BOLUDA, GENAVIR/IFREMER, MSC..., mais également au sein de celles où nous avons de nouvelles implantations : la Compagnie Yeu Continent, la compagnie Maritime Nantaise, ce qui permettra de déposer des listes avec bon espoir d'être représentatifs dans ces deux compagnies.

En bref...

● Le dumping social fait par P&O Ferries, avec les licenciements des marins anglais, remplacés par une main-d'œuvre à bas coût, a pour conséquence la mise à mal de la concurrence sur le transmanche, dont DFDS (opérant sous pavillon français). DFDS se dit prêt à revoir son modèle économique en s'alignant sur P&O Ferries, voire évoque son retrait. Cette décision pourrait impacter l'emploi en France (Dieppe et Calais).

● Inquiétude également chez BRITANNY FERRIES, qui a subi de plein fouet le Brexit et où la Covid a entraîné un plan de restructuration et de refinancement avec des aides publiques et privées. Même si une embellie est amorcée avec la reprise de l'activité avec une ligne France/Irlande, la situation n'en demeure pas moins précaire, ce qui pourrait entraîner une révision capitalistique.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La réforme de 2018 dépose le bilan



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

La dépense globale en faveur de la formation professionnelle pour 2021 (hors Fonction publique) a représenté 28,25 milliards d'euros, en progression de 36,22 % sur un an. Cette forte progression est principalement due à l'apprentissage, creusant le déficit de l'opérateur étatique de régulation : France compétences.

Dans un volume en augmentation, la part pour les salariés diminue

La part dévolue aux salariés est passée sous le quart en 2020, alors qu'elle était d'environ un tiers en 2015-2016, et de plus de la moitié il y a 10 ans. La décroissance de la part des salariés bénéficiaires des fonds de la formation professionnelle constitue une tendance que rien ne semble arrêter. Au-delà de la structure de la dépense, il convient de souligner que la dépense globale a augmenté en volume. Cela a notamment bénéficié aux salariés... mais en raison de dépenses d'interventions de l'Etat¹, de sorte que la gestion paritaire a baissé.

La gestion paritaire désorientée

La formation professionnelle a connu près d'un demi-siècle d'un fonctionnement assis sur le modèle de la contribution sociale. Dans ce modèle, les entreprises étaient redevables d'une contribution financière. En contrepartie, elles étaient éligibles à des services, entièrement tournés vers la formation professionnelle et majoritairement en faveur des salariés. Ce système a produit des résultats qui ont fait de la France un modèle reconnu au niveau mondial. Ce modèle paritaire de la formation a été remis en cause par l'Etat, lequel a remis en question la nature de la « contribution sociale », et exercé des pressions afin que les fonds collectés puissent être utilisés pour les demandeurs d'emploi. L'Etat a ainsi opéré plusieurs ponctions sur les fonds de la formation gérés paritairement.

En 2018, à l'occasion de la loi dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'Etat :

- a transformé la contribution sociale en imposition de toute nature. Les entreprises sont toujours redevables d'une somme, mais ne peuvent prétendre à des services associés ;
- a dépossédé les opérateurs de la collecte au profit de l'URSSAF. Cette mesure sera effective en 2023 ;

La gestion paritaire, un modèle reconnu au niveau mondial, remis en cause par l'Etat.

- a confié la répartition à un opérateur étatique de régulation : France compétences. Cette innovation aboutit à faire du système français de gouvernance de la formation professionnelle un modèle déficitaire, ce qu'il n'a jamais été lorsque le système était paritaire ;

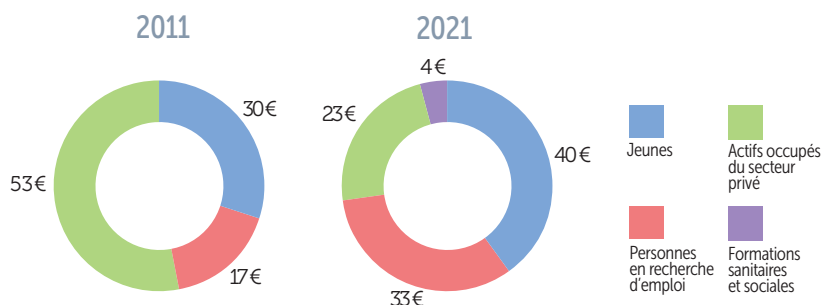
- a repris les moyens créés par les interlocuteurs sociaux, qu'il s'agisse d'opérateurs (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), de dispositifs (Compte Personnel de Formation), ou de systèmes d'information (idem), ... ;

- a imposé un commissaire du gouvernement dans chaque opérateur de compétences restant, ainsi qu'un contrôleur général économique et financier.

Cette rupture a produit les effets exposés plus avant. Elle a également profondément transformé la gestion paritaire. Ainsi, la gestion paritaire pour la dépense en faveur des actifs occupés du privé représente désormais moins de 50% de l'ensemble des dépenses au bénéfice de ce public.

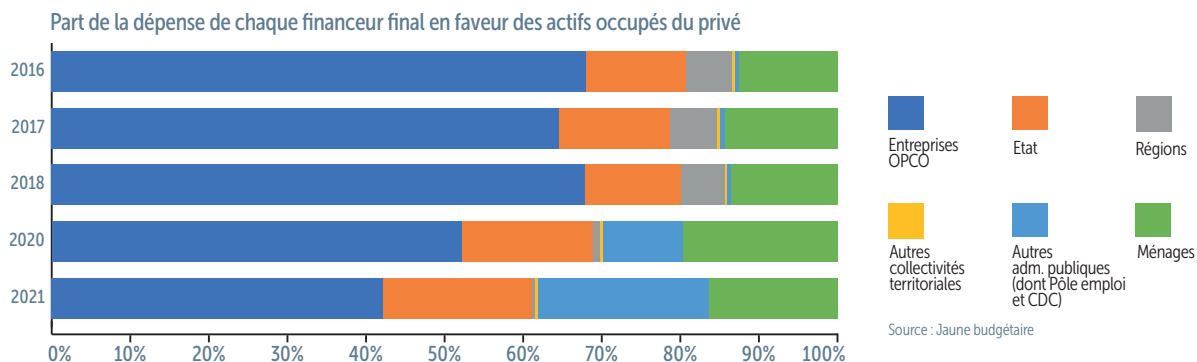
En 2016, cette part des actifs du privé était de 68 %, et elle atteignait 84 % en 2011. Cette part prépondérante s'expliquait par la légitimité de la gestion paritaire pour gérer les fonds devant être mobilisés en faveur de la formation professionnelle des salariés. Désormais, la Caisse des dépôts et consignations (en charge du compte personnel de formation), l'Etat (en raison de dépenses d'intervention ponctuelles) et les ménages représentent plus de 50 % de la dépense en faveur de la formation des salariés.

Comparatif 2011/2021 de la structure de la dépense globale de la formation professionnelle par public bénéficiaire pour 100 € dépensés



Source: Jaune budgétaire 2023

La loi dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » votée le 5 septembre 2018, vient de fêter ses 4 ans. Cette loi marquait une rupture avec près de 50 ans de gestion paritaire de la formation professionnelle. Les premiers effets de cette réforme, assise sur l'impôt et le principe d'une gestion étatique, sont palpables : les salariés en sont les premiers sacrifiés.



Certes, la gestion paritaire augmente en volume (+ 20 % entre 2020 et 2021) mais elle est réorientée vers l'alternance et tout particulièrement vers l'apprentissage. La gestion paritaire de la formation par l'alternance peut constituer un objet intéressant de gestion, mais il convient de souligner que les opérateurs de compétences ne disposent pas des principaux leviers : la part financière affectée à l'apprentissage, les règles de la gestion financière, le coût des formations, les règles juridiques de l'apprentissage, les modalités d'enregistrement des contrats d'apprentissage, ... Quand bien même les interlocuteurs disposeraient de leviers plus intéressants pour avoir une influence sur l'apprentissage en France, leur légitimité première demeure la formation professionnelle des salariés, et la solvabilisation de garanties en matière de promotion sociale et professionnelle par l'accès à la formation, comme en matière de reconversion professionnelle par la formation.

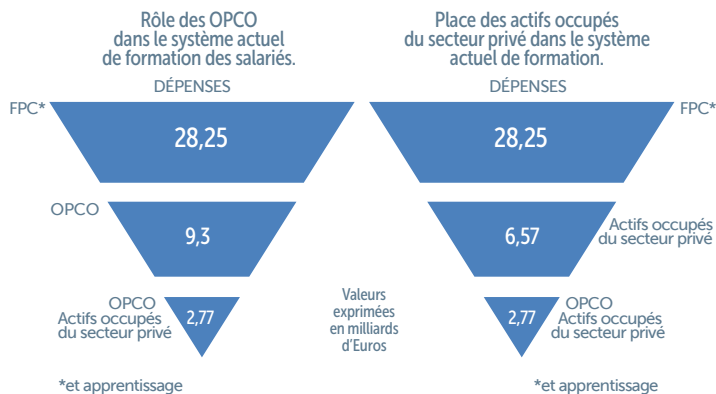
Quelle réaction en novembre ?

Les effets de la loi de 2018 sont à présent sensibles et voués à se renforcer. Dorénavant, la part dévolue à la formation des salariés est minoritaire. La gestion paritaire est détournée de son objet et sert majoritairement la politique publique en matière d'insertion des jeunes sur le mar-

ché du travail, par la voie de l'alternance. Une noble cause qui produit des effets, mais qui ne saurait rendre obsolète l'accès des salariés à la formation professionnelle. Le 15 octobre 2021, des organisations syndicales et patronales (FO non-signataire) ont paraphé un accord-cadre national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle. Après le désaveu de l'accord national interprofessionnel du 28 février 2018² que le gouvernement avait balayé d'un revers de main, cet accord ouvrait une nouvelle séquence, ponctuée d'une série de travaux paritaires, dans la perspective d'une adaptation de la loi du

5 septembre 2018 à « de nouveaux enjeux ». L'ambition première des signataires était la signature d'un accord national interprofessionnel, qui ne semble plus d'actualité. Le mois de novembre offrira-t-il une réponse à la hauteur de la gravité de la situation ? ■

1. Les dépenses d'intervention de l'Etat sont des sommes mises à disposition par l'Etat en cours d'année, afin de faire face à des imprévus.
2. Accord national interprofessionnel du 28 février 2018, pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance. FO signataire.



Note de lecture : en 2021, la dépense des opérateurs de compétences en direction des salariés a représenté 2,77 milliards d'euros. Cette somme représente 42 % des dépenses pour ce public, tous opérateurs confondus (6,57 milliards de fonds) et moins de 10 % de la dépense globale française pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (28,25 milliards d'euros).

Source : Jaune budgétaire (données 2021). FPC (formation professionnelle continue).OPCO (opérateurs de compétences)

Les salaires **Oui**



mais aussi les conditions de travail !



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

Depuis le début de l'année, l'inflation ne cesse d'augmenter. Les salaires ne suivent pas et les conditions de travail se détériorent. Dans tous les cas, ce sont les salariés présents qui voient leurs conditions de travail se dégrader de façon dramatique.

Les prix à la consommation ont progressé de 6,2 % en octobre selon les chiffres provisoires de l'INSEE. Les prix du gaz, du pétrole et de l'électricité explosent, rendant les situations de certains foyers particulièrement critiques pour ne pas dire dramatiques. Certes, face à cette poussée, les salaires ont quelque peu augmenté, la pression sur nos dirigeants étant devenue intenable, mais loin de compenser cette inflation, même si certains calculs tentent de nous faire croire le contraire. En MSA, ce sont encore plus de 2500 salariés qui touchent moins que le SMIC, après l'augmentation générale de 3,5 % accordée au 1^{er} octobre. Les

revendications salariales ne sont donc pas éteintes à l'aube de l'ouverture des négociations 2023... et donc du bilan 2022.

Contrainte sur les salaires, pression sur les conditions de travail

Mais cette situation économique ne doit pas nous faire oublier un autre problème important : les conditions de travail. En effet, même si nos directions se retranchent derrière un phénomène « post COVID », nous ne pouvons plus ignorer la dégradation générale de nos conditions de travail, dont la cause essentielle se résume à un sous-effectif chronique lié à une pression commerciale croissante. Ce sous-effectif peut

avoir plusieurs origines. Il peut s'agir des salaires en-dessous des normes de la profession, faisant que les salariés se tournent vers d'autres employeurs, et qui rendent l'embauche de nouveaux salariés quasiment impossible. Cela vient également d'une pression commerciale telle que les salaires ne compensent plus la charge et les responsabilités générées, poussant les salariés à la démission ou à des situations de burn-out et des licenciements pour inaptitude. Dans tous les cas, le dénominateur com-

mun tourne autour du salaire. Un des éléments d'amélioration des conditions de travail passe également par une augmentation des salaires, qui permettra une meilleure attractivité des métiers et donc le maintien des personnels en place et plus d'embauches.

Au lieu de cela, les employeurs sont dans une recherche de profit sans cesse croissante. Au Crédit Agricole, malgré des résultats toujours plus importants, on nous oppose le fait que nous n'avons toujours pas retrouvé le Résultat Brut

d'Exploitation (RBE) d'il y a cinq ans. Ce qui signifie, qu'il faut produire plus, mais avec moins d'effectifs, coefficient d'exploitation oblige. A Groupama, les dernières augmentations générales sont les premières depuis dix ans. En parallèle, la pression commerciale n'a jamais été aussi forte. Quant à la MSA, même si la recherche de profit n'est pas le leitmotiv, les restrictions budgétaires imposées par les tutelles en matière salariale et d'embauche sont telles qu'aujourd'hui l'attractivité est quasi nulle ■

MSA / Anita Passannante

Augmentation générale et mesures bas salaires

Dans le dernier numéro du journal *Debout*, nous vous annoncions les mesures « proposées » par la FNEMSA après accord et feu vert des tutelles : augmentation de la valeur du point de 3,5 % au 1^{er} octobre, des mesures bas salaires à négocier avec une enveloppe de 2 millions d'euros, complément de prime d'intéressement de 200 €.

Le premier point (+3,5 % au 1^{er} octobre) a fait l'objet d'un accord lors de la CPPNI du 12 octobre, signé par FO et garantissant ainsi une augmentation collective à tous les salariés employés et cadres de l'institution. Rappelons que ces mesures avaient fait l'objet d'une annonce officielle par Monsieur Blanc, Directeur général de la CCMSA, au premier jour du mouvement de grève reconductible lancé par FO et

suivi massivement. Hasard du calendrier pour les uns, manœuvre délibérée pour les autres ?

Vigilance pour les mesures bas salaire

La CPPNI du 12 octobre, outre l'accord sans surprise sur l'augmentation de 3,5 % (la seule latitude consistait à dire « oui » ou « non ») et la mesure unilatérale de 200 € de complément d'intéressement, portait sur la négociation des mesures bas salaires, destinées à placer durablement les niveaux 1, 2 et 3 au-dessus du SMIC. Selon les premiers éléments transmis, ces mesures bas salaires consisteraient en une attribution de points supplémentaires, sous forme de points d'évolution, en fonction d'un certain nombre de paliers de

rémunération. Il y aurait une attribution décroissante de points, allant de 12 à 1. 2570 salariés (17 % du personnel) seraient ainsi concernés. Cette mesure s'accompagnerait cependant d'une absorption des points d'ancienneté... Pour FO, si tel devait être le cas, ceci n'est pas acceptable ■

Réunion exceptionnelle
fixée
le 8 novembre
pour poursuivre les
échanges, avec une
signature éventuelle avant
le 15 novembre pour une
application avant
le 31 décembre.
A suivre...

Crédit Agricole / Dominique Manissier

Des objectifs ambitieux, mais à quel prix pour les salariés ?

Le nouveau PMT (Plan Moyen Terme) a été officialisé il y a déjà plusieurs semaines et lors de la Commission Plénière de Concertation. Les grands axes ont été réaffirmés : la finance toujours, et l'humain ?

Les objectifs et enjeux du nouveau plan sont multiples et relèvent d'une ambition d'être présents sur tous les terrains économiques, en ne se limitant pas à la sphère « financière ». Le Crédit Agricole, banquier assureur, s'ouvre au volet complémentaire que représente

l'immobilier. Mais ceci restait toujours dans le giron financier : Banque, Assurance, Immobilier. Désormais, le Crédit Agricole souhaite s'ouvrir à d'autres horizons et plus particulièrement à la Santé, au sens le plus large du terme. Si cette ambition peut s'entendre, être acteur sur

tous les terrains sociétaux pose le problème du volet humain, non pas en termes de ressource, mais avec un grand H. En effet, les chiffres concernant l'emploi dans les caisses régionales commencent à parler, surtout en matière de conditions de travail et d'attractivité. ►►►

Motif de départ avant les fins de carrière

+ 43%
pour les démissions

+ 36%
pour les licenciements

»»» Malgré l'ambition du Crédit Agricole de devenir l'employeur « responsable » préféré des services financiers en France, un certain nombre de clignotants s'allument.

Les feux passent à l'orange

La démission est devenue en 2021 le premier motif de départ avant les fins de carrière et augmente de presque 6 points en un an, passant de 25,6 % à 31,4 % des motifs de départ. Certes, le nombre total

reste faible au regard de l'effectif global des caisses régionales, mais il est tout de même en très nette augmentation (+43%). Plusieurs causes peuvent expliquer ce phénomène. Le « post COVID » peut être invoqué, mais nous notons une augmentation de la dégradation des conditions de travail. Elle est d'abord due à une augmentation de la pression commerciale, liée à un sous-effectif qui tend à augmenter. De même, on observe de plus en plus de burn-out débouchant sur des licenciements pour inaptitude. A ce titre, les licenciements augmentent en 2021 de 36 %. Des chiffres qui sont des moyennes nationales et cachent des disparités entre les caisses régionales : dans nombre de caisses, des expertises sont lancées sur les conditions de travail, avec même, dans certains cas, des grèves déclenchées, seul moyen ultime pour faire bouger les choses. Comme l'a dit le Président de la FNCA, Dominique Lefèvre, il faut chercher à comprendre ce

qui se passe derrière les burn-out car derrière chaque cas, il y a une situation personnelle qui peut être dramatique ■

Les grands axes du Plan moyen terme

- L'Assurance représente une utilité majeure pour nos clients et le potentiel de développement est encore très important.
- L'immobilier représente un enjeu majeur pour nos clients et pour le Groupe.
- « Santé et territoires », thème nouveau, en est au stade des premières réflexions. Il s'agit, selon nos dirigeants, « d'embarquer assez large, sans se limiter aux déserts médicaux ». Les réflexions s'engagent sur des services visant à renforcer l'efficacité sur les territoires et sur le rôle que le Crédit Agricole pourrait avoir dans ce domaine.

Groupama / Frédéric Le Griel

Augmentations collectives nationales de salaire : enfin !

Après dix ans sans augmentation collective de salaires, FO obtient *a minima*, lors des négociations nationales, 1 000 € d'augmentation collective de salaire pour les employés et cadres Groupama.

Dix ans. Il aura fallu attendre dix ans pour voir le retour des augmentations collectives de salaires au sein de la partie mutualiste Groupama. En ce sens, la réunion de négocia-

tion du 18 octobre 2022 restera dans les mémoires. Après de longs échanges et de nombreuses interruptions de séances, par sa signature, FO garantit *a minima* 1 000 € d'augmentation collective de salaires pour les salariés Groupama. La proposition d'augmentation collective de salaire n'est certes pas au niveau de la revendication initiale d'indexation des salaires sur l'inflation portée par FO. Pour autant, elle permet un retour aux augmentations collectives de salaires négociées au sein de la partie mutualiste du groupe Groupama et cela n'est

pas rien ! En ce sens, il s'agit d'une victoire pour notre organisation syndicale qui a toujours protégé le niveau national de négociation. En complément, nous considérons qu'il s'agit également d'une victoire pour l'ensemble des salariés qui se sont mobilisés dans la grève le 27 septembre 2022. Aussi, FO signe l'accord national sur les salaires et garantit, avant les négociations régionales et d'entreprise, un minimum d'augmentation collective de salaire de 1000 € pour l'ensemble des employés et cadres Groupama ■

SALAIRES MINIMA DE FONCTION ANNUELS		
CLASSE 1	+ 9 %	21 953 €
CLASSE 2	+ 5 %	22 491 €
CLASSE 3	+ 4 %	24 832 €
CLASSE 4	+ 4 %	29 474 €
CLASSE 5	+ 3 %	34 421 €
CLASSE 6	+ 2 %	44 561 €
CLASSE 7	+ 2 %	59 548 €

HAUSSE DES MINIMA D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE		
	MENSUEL	ANNUEL
EMPLOYÉS CLASSES 1 À 4	51 € À 55 €	663 € À 715 €
CADRES CLASSES 5 À 7	82 € À 86 €	1066 € À 118 €

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES		
ENSEMBLE EMPLOYÉS ET CADRES	+ 3 %	1 000 € MINIMUM GARANTI

Les négociations s'ouvrent désormais dans les caisses régionales Groupama et les entreprises du groupe. Plus que jamais, les équipes FO sont à la manœuvre pour compléter le socle des mesures nationales. Notre priorité est claire, elle est et restera, la défense du pouvoir d'achat des employés et cadres du Groupe Groupama.

LES 6 BONNES RESOLUTIONS DE LA RENTREE DES CSE

En cette période de réformes et d'enjeux économiques forts (retraite, chômage, inflation) et de renouvellement des instances, il nous semble important de vous communiquer ces six conseils pour une mandature réussie :

1. S'organiser et planifier

Les sujets concernant le CSE sont nombreux et variés. Il est important pour les CSE de s'organiser en définissant les fonctions et les thèmes portés par chaque élu. Cela peut se matérialiser par des commissions, mais également de façon moins officielle par des thématiques attribuées à chaque élu en fonction de son appétence.

Une fois organisé, le CSE doit être attentif au planning des réunions CSE et informations/consultations, afin de ne pas subir l'agenda. Le CSE n'a pas vocation à être présent seulement pour valider ou non les réalisations de la direction, mais bien comme porte-voix des salariés et de leurs enjeux. L'intégration du CSE en amont de phase de projets, de modifications mêmes mineures au sein de l'entreprise est bénéfique et permet d'éclairer la direction des conséquences éventuelles. Le CSE est dans son rôle en proposant des alternatives.

2. Être visible au sein de l'entreprise

Le CSE est généralement reconnu pour les activités sociales et culturelles, cependant son implication ne s'arrête pas là. A travers sa mission d'assurer l'expression collective des salariés, le CSE est amené à émettre des avis, des recommandations. Ces dernières, une fois exprimées à la direction, doivent l'être également auprès des salariés, afin de leur faire prendre conscience de la nécessité de soutenir, voire de s'impliquer dans le CSE.

3. Vérifier et suivre la conformité de l'information

Avec la rapidité du monde dans lequel nous évoluons, les directions peuvent être tentées de repousser, d'alléger, de ne pas transmettre (notamment à travers la BDESE) toute l'information nécessaire, ou au contraire de « noyer » le CSE sous l'information. Or, ces informations et plus encore leurs analyses, sont cruciales pour que le CSE puisse rendre des avis éclairés. Bien souvent obsolètes, les BDESE ne jouent pas pleinement leur rôle d'information, mais plutôt d'archivage. Nous conseillons donc aux CSE d'être vigilants aux informations publiées et de ne pas rester seuls dans leur analyse.

4. Se faire accompagner au quotidien pour être plus fort

Bien que l'écoute, voire la détection des enjeux de l'entreprise, relève du CSE, ce dernier n'est pas seul pour établir le dialogue avec la direction. Le législateur a ainsi attribué la possibilité aux CSE de se faire accompagner sur un ensemble de domaines (juridiques, financiers, sociaux, risques, écologiques, stratégiques, etc.). L'accompagnement ne s'arrête pas aux missions du CSE, mais peut aller jusqu'à la tenue de sa comptabilité. L'objectif, dégager du temps aux élus, pour qu'ils se concentrent sur leur mandat de défense de l'intérêt des salariés. Pour être accompagné, rien de plus simple que de faire appel aux experts dédiés aux CSE.

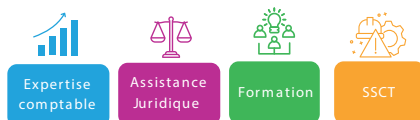
5. Se former, une obligation pour mener les missions à bien

Être membre du CSE ne peut pas s'improviser, c'est pourquoi des formations (obligatoires ou non) doivent être suivies. Au-delà de l'obligation, des formations thématiques sont proposées aux élus pour leur permettre de monter en compétences sur les sujets de leur choix. Ces formations sont également un moment privilégié pour échanger entre stagiaires sur les différentes pratiques rencontrées en entreprise.

6. Être force de proposition

Bien que la gestion de l'entreprise relève de la direction, le CSE peut tout à fait être force de proposition et préconiser des solutions alternatives, ou exprimer des pistes de réflexions par rapport à des thématiques (ex. : QVT, RPS, etc.). Des décisions qui font consensus améliorent le dialogue social et la bonne marche de l'entreprise.

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



Des experts au services des CSE

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





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

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

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

KLESIA
Assureur d'intérêt général

PASSEPORT DE PRÉVENTION

Prévention ou dispositif de sécurisation des employeurs ?

L'Accord National Interprofessionnel santé au travail (ANI)¹ conclu le 10 décembre 2020 a permis de modéliser en partie la loi 2 août 2021² visant à renforcer la prévention en santé et sécurité au travail en introduisant le passeport de prévention. Avec quelles conséquences ?



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

Le passeport de prévention introduit dans cette loi s'inspire du passeport formation renseignant les formations, les diplômes et les expériences professionnelles des salarié(e)s. Depuis octobre 2022, ce passeport n'est matérialisé dans un premier temps que par un site d'information car, selon les données disponibles à ce jour, l'ouverture effective aux futurs usagers se fera au premier semestre 2023. En ce qui concerne les employeurs, le déploiement prévu sera le suivant :



- 2023/2024 : ouverture du passeport de prévention pour la déclaration des données ;
- 2024 : possibilité pour l'employeur de consulter les passeports.

Passeport Prévention : ce que dit la Loi du 2 août 2021

Ce passeport vise à prévenir les risques en santé et sécurité des travailleurs en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs. Il répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail et permettant d'attester l'acquisition des compétences. C'est un service à l'usage des travailleurs et des ac-

tifs en recherche d'emploi, ainsi que des employeurs et des organismes de formation qui l'alimentent. Géré par la Caisse des Dépôts mandatée par l'État et les partenaires sociaux, le passeport de prévention ouvrira à partir d'avril 2023 via un espace personnel en ligne.

Source : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/actualites/bienvenue-sur-le-portail-d-information-dedie-au-passeportde-prevention>

**Connaître ses droits à la formation, recenser les formations déjà suivies, c'est bien !
Être en mesure de réduire les risques, c'est beaucoup mieux !** >>>

1. Accord National Interprofessionnel traitant des conditions de travail et des garanties sociales des salarié(e)s au sein des entreprises. Son objectif est de couvrir l'ensemble du territoire français dans plusieurs activités.
2. Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021.

Ce qu'il manque dans cette loi

Maîtriser l'explosion des risques psychosociaux ?



Résoudre la sous-déclaration des maladies professionnelles.



Quelles modalités et dans quel but ?

Selon l'article L. 4141-5³ du code du travail introduit par cette loi du 2 août 2021, c'est l'employeur qui portera dans le passeport de prévention les certificats, attestations et diplômes obtenus dans le cadre des for-

3. « L'employeur renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative ».
4. Le compte personnel de formation permet de recenser individuellement les informations suivantes : les droits acquis tout au long de la vie active, jusqu'au départ à la retraite, et les formations disponibles en fonction de son profil. Les droits sont mobilisables par le seul bénéficiaire inscrit.
5. En vertu de l'article L. 4121-1 et suivant
-La prévention primaire consiste à agir sur les sources du risque dans l'entreprise pour le supprimer ou le réduire.
-Le SST a été instauré par une circulaire de 1962. C'est une formation qui a été développée sous l'égide du ministère du Travail (INRS) et de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).
6. En particulier, si un accident survient et qu'il s'avère que le travailleur n'avait pas suivi les préconisations de sa formation - ou même ne s'était pas formé -, l'employeur pourra-t-il considérer que la responsabilité de l'accident est du ressort de ce dernier ?

mations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Quant aux organismes de formation, ils devront également renseigner le passeport selon les mêmes modalités. Les travailleurs auront libre choix d'inscrire ces éléments dans leur passeport de prévention une fois les formations effectuées. Les travailleurs pourront également bénéficier d'informations sur leurs droits et sur leurs acquis en matière de formations et mises à jour SST (sauveteur secouriste du travail), par exemple.

Les demandeurs d'emploi auront, eux aussi, la possibilité d'ouvrir un passeport de prévention. Enfin, ce dispositif sera accessible à tout titulaire d'un Compte personnel de formation (CPF)⁴ actif.

L'envers du décor

En l'état actuel de la réglementation⁵, la prévention est exclusivement à la charge de l'employeur. Au-delà de son utilité première, le passeport de prévention revient donc potentiellement à inclure les travailleurs dans la boucle de responsabilité des employeurs, à défaut d'instaurer de véritables nouveaux droits.

De fait, la délégation de pouvoir n'exonère pas complètement le chef d'entreprise de toute responsabilité !

On peut cependant regretter le fait qu'il manque dans cette loi de 2021 les mesures permettant de répondre à de véritables urgences :

- Comment prendre effectivement en compte la pénibilité du travail, dont les indicateurs en France sont mauvais ?
- Comment maîtriser l'explosion des risques psychosociaux ?
- Pourquoi les inégalités de santé liées au



Prendre effectivement en compte la pénibilité du travail.

Réduire vraiment les inégalités de santé liées au travail.

La prévention ne se résume pas à la fourniture d'équipements de protection individuelle.

travail et la sous-déclaration des maladies professionnelles persistent-elles ? La prévention primaire ne se résume pas à la fourniture d'équipements de protection individuelle, ni à la seule accumulation de formations et de recyclages SST !

Délégation : ni responsable, ni coupable

Autre aspect inquiétant de ces dispositions - en vertu d'une tendance désormais établie qui veut que le principe de délégation⁶ soit une parade au risque pénal encouru par les dirigeants - ce nouveau transfert de responsabilités opéré grâce à la promulgation de cette loi. Une tendance naturellement inquiétante, mais qui ne débouche pas sur l'arme stratégique souhaitée. En effet, la délégation de pouvoirs ne peut avoir pour effet de transférer la responsabilité pénale du dirigeant s'agissant de mesures se rattachant à son pouvoir propre de direction, ou de prérogatives constituant le cœur de sa fonction. Sur ce point, la jurisprudence est claire. Enfin, la délégation de pouvoirs ne peut avoir pour effet de transférer la responsa-

bilité civile au délégataire, puisque le salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs n'est pas civilement responsable s'il a agi dans les limites de sa mission. Mais il peut être sanctionné ou licencié le cas échéant par son employeur s'il a commis une faute dans l'accomplissement de celle-ci, sauf si l'employeur s'est clairement immiscé dans la prise de décision. De fait, la délégation de pouvoir n'exonère pas complètement le chef d'entreprise de toute responsabilité.

En conclusion

Voilà où nous en sommes. Nous devons non seulement combattre les mauvaises pratiques désormais classico-classiques de certains employeurs, mais également (et de plus en plus) lutter sur le terrain du transfert de responsabilité vers les cadres ou les salarié(e)s ■

Nous ne sommes pas au bout de nos surprises avec cette loi, en particulier sur le plan de la confidentialité ou de l'utilisation des dossiers médicaux au sein des services de santé au travail. C'est l'un des points que nous serons amenés à éclairer par la suite afin d'apporter des réponses et des pratiques.

**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**

BULLETTIN D'ADHÉSION

Nom :
Prénom :
Adresse :
.....
Code postal :
Ville :
Tél. :
Mail :
Entreprise :
Convention collective :
.....
Code NAF : Dépt :
Poste occupé :
Statut (Employé, AM, Cadre) :
Date : / /
Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO
54, rue d'Hauteville - 75010 Paris
• Tél. : 01 48 01 91 91
• Mail : fecfo@force-ouvriere.fr

Adhésion en ligne
• www.fecfo.fr



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.**

ÉNERGIE

Nouvelles mesures d'aides aux consommateurs

Annoncé par le gouvernement début octobre, le plan de sobriété énergétique a pour objectif de réduire de 10 % la consommation d'énergie d'ici 2024 afin de lutter contre les crises énergétique et climatique.

Ce plan contient des mesures et des aides en faveur des particuliers afin d'inciter ces derniers à adopter les bons gestes, à financer des systèmes de chauffage plus sobres en énergie et moins émetteurs de CO₂, le tout dans un contexte de hausse conséquente des prix de l'énergie. Il s'ajoute aux mesures prises récemment au titre du « bouclier tarifaire » pour le gaz et l'électricité.

Aider à la transition énergétique et soutenir les ménages

● **Prolongation en 2023 du bouclier tarifaire** : déjà prolongé jusqu'en décembre 2022 pour le gaz, et jusqu'au 1^{er} février 2023 pour l'électricité, il sera reconduit en 2023. La hausse des tarifs de gaz et d'électricité sera limitée à 15 % et concerne « tous les ménages, les copropriétés, les logements sociaux, les petites entreprises et les plus petites communes ». Il n'y aurait pas de rattrapage annoncé en 2024 à supporter par les ménages, le manque à gagner pour les énergéticiens devant être pris en charge par l'État.



● **Installation d'une pompe à chaleur** : les particuliers résidant dans un logement individuel sont désormais éligibles à une aide pouvant aller jusqu'à 9 000 € pour passer d'une chaudière au gaz à une pompe à chaleur. Le dispositif MaPrime-Renov' doit également permettre d'encourager la rénovation des systèmes de

chauffage pour des bâtiments de logement collectif. Pour éviter les arnaques, l'AFOC conseille aux consommateurs et aux adhérents de contacter le conseiller France Rénov' le plus proche et de profiter gratuitement de ses conseils personnalisés pour mener à bien le projet souhaité. >>>

Chaque geste compte, les 5 éco-gestes essentiels :

- baisser la température du chauffage à 19 °C dans les pièces principales et à 17 °C dans les chambres ;
- baisser la température de son chauffe-eau à 55 °C (pas moins pour éviter la prolifération bactérienne) ;
- éteindre les appareils qui ne sont pas utilisés ou en veille ;
- décaler l'usage de certains

appareils en dehors des heures de pointe (8h-13h/18h-20h) afin d'éviter des coupures en cas de pics de consommation ;

- s'équiper de thermostats programmables.

Concernant ce dernier point, une prime allant jusqu'à 65 € par ménage pour installer un programmeur sur une chaudière existante est possible

via le programme de certificats d'économies d'énergie (CEE). Rien de nouveau toutefois car il s'agit d'un dispositif applicable depuis juin 2020 dont l'AFOC regrette la complexité et le fait qu'il faille recourir à un professionnel pour l'installation. L'AFOC souhaite un meilleur financement car l'installation d'un programmeur permet, en moyenne, d'économiser entre

5 et 15 % de fournitures. Idem pour l'installation de dispositifs hydro-économiques (limitateurs de débits calibrés et mousseurs sur les robinets, douchettes à économies d'eau). Ces équipements peuvent réduire de 15 à 20 % la consommation d'énergie pour l'eau chaude sanitaire au sein des bâtiments.

►►► ● **Aide à la consommation d'énergie** : afin de soutenir les ménages utilisant un chauffage au fioul (3 millions de personnes en France), un chèque énergie fioul de 100 à 200 € (en fonction des revenus) leur sera versé à partir du 8 novembre. Il est utilisable jusqu'en mars 2024, cumulable avec le chèque énergie exceptionnel de 100 à 200 € prévu en fin d'année) ainsi qu'avec le chèque énergie habituel versé chaque année au printemps (selon les revenus ; concerne jusqu'à 12 millions de personnes ; vaut également pour le bois).

Récompenser la sobriété volontaire ?

Pour accompagner la mise en place du plan, une campagne de communication destinée à l'ensemble des Français sur le thème de « Chaque geste compte » a démarré il y a quelques jours pour promouvoir 5 écogestes essentiels. Si la communication du gouvernement souligne qu'un « bonus sobriété », déjà proposé par certains fournisseurs d'énergie, devrait être élargi, l'AFOC pointe qu'aucune prescription n'a été prise en ce sens, pas plus qu'un montant ou une description n'a été communiqué pour l'instant. Par contre la déconnexion de la chauffe automatique des ballons d'eau chaude de 12h à 14h cet hiver, en cas de tension sur le réseau électrique, est bien prévue par un arrêté publié au Journal officiel du 27 septembre 2022.

Encourager le covoiturage

La mobilité est un des axes principaux du plan de sobriété énergétique. Dans ce cadre, à partir du 1^{er} janvier 2023, un bonus financier sera attribué à toute personne qui s'inscrit sur une plate-forme de covoiturage. Son montant avoisinera les 100 €. Les trajets aussi bien quotidiens que de longue distance sont concernés. L'AFOC reviendra sur ce dispositif.

Maîtriser sa consommation d'électricité

Le gestionnaire du réseau électrique français RTE, en partenariat avec l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) a mis en place un dispositif de maîtrise de l'énergie : Ecowatt. Il s'agit d'inciter les particuliers, les entreprises et les collectivités à limiter leur consommation, et plus particulièrement sur des périodes ciblées

où le réseau est sous tension (notamment dans les tranches horaires 8 heures-13 heures et 18 heures-20 heures). L'application mobile, prévue avant l'hiver, proposera aux usagers de recevoir directement les alertes sur leur smartphone. Parmi les écogestes préconisés en période de tension : la baisse du chauffage, la fermeture des volets et/ou rideaux dès la tombée de la nuit ou en cas d'absence, la réduction des éclairages publics et privés, le report de l'utilisation des appareils électriques les plus consommateurs ■



Logement

Plafonnement de l'augmentation en secteur libre

Le dernier indice de référence des loyers (IRL) a été publié par l'INSEE le 14 octobre 2022. Il s'agit de l'IRL du 3^{ème} trimestre 2022. Il s'établit à 136,27. Il est en hausse (+ 3,49 %) par rapport à l'IRL du 3^{ème} trimestre 2021. L'IRL fixe les plafonds d'augmentation annuelle des loyers que les propriétaires peuvent exiger de leurs locataires lorsque le bail comporte une clause de révision annuelle des loyers. Il s'applique aux baux d'habitation meublés ou non. L'AFOC rappelle que pour les révisions qui seront

faites avec l'IRL publié à partir d'octobre 2022 et jusqu'en juillet 2023, la hausse sera plafonnée (3,5 % en métropole, de 2 % à 3,5 % en Corse, 2,5 % en outre-mer) ■

Réduction du surloyer en secteur social

Depuis 2018, certains locataires peuvent bénéficier d'une mesure de réduction de leur loyer de solidarité (appelé communément surloyer). Cette mesure, dite RLS s'adresse aux locataires du parc social ayant de faibles ressources, éligibles ou non à l'APL (aide personnalisée au logement).

Le montant mensuel de la réduction de loyer de solidarité vient d'être mis à jour pour les réductions dues à compter du 1^{er} octobre 2022, et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022 (revalorisation de 6,35 %). Pour en bénéficier, il faut :

- ne pas dépasser un plafond de ressources qui varie en fonction du foyer et du lieu d'habitation ;
- résider dans un logement conventionné HLM ou géré par une société d'économie mixte (SEM), ouvrant droit à l'aide personnalisée au logement (APL) c'est-à-dire sous convention de l'État ■

Les 3 couleurs d'Ecowatt



Ecowatt se présente comme un baromètre de l'électricité en informant en temps réel sur le niveau de consommation des Français. À partir de prévisions établies par RTE sur la consommation d'électricité, chaque journée est classée selon un code couleur :

- vert (niveau de consommation « raisonnable »),
- orange (consommation « élevée »),
- rouge (consommation « anormalement élevée, avec risque de coupure d'électricité »).

10 conseils pour arrêter de fumer

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

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

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

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



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



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT



> Plus de
75 000
décès par an
liés au tabac

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

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

Chiffres de Santé publique France
2019-2020



Groupe VYV, Union Mutualiste des Groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siret 532441832, n° LE 095000E0681144765, Dir Com Groupes VYV/Agence interne de communication - @Gefhyimages - 10/22.

0384-1022



Gérard Verger
Analyste juridique

Exercice du mandat syndical et sanction disciplinaire injustifiée



Dans son arrêt du 28 septembre 2022, la Cour de cassation valide définitivement l'annulation par la Cour d'appel de la mise à pied disciplinaire.

Comme le rappellent les juges, sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression. Il est également rappelé que le représentant du personnel, sauf abus, ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail.

Or, la salariée avait, en sa qualité de représentante du personnel, adressé à l'Agence régionale de santé une lettre, à la demande de salariés de l'association et en l'absence de réponse de celle-ci à leurs interrogations concernant les projets envisagés par la directrice de l'établissement et leur impact sur leurs conditions de travail et la qualité de l'accueil des résidents.

Commentaire

Cette lettre ne comportait aucun élément injurieux, abusif ou excessif et l'employeur ne démontrait pas la mauvaise foi de la salariée. En conséquence, rien ne justifiait la mise à pied disciplinaire prononcée par l'employeur. *Cass. soc. n° 21-14.814 du 28 septembre 2022*

Salarié protégé

Des propos racistes et sexistes récurrents justifient son licenciement pour faute.

Les faits

Un salarié protégé, chef de service, tient à l'encontre de trois salariées de son service, des propos faisant explicitement référence, d'une part, au sexe de ces salariées et, d'autre part, à leur origine et à leur religion supposées, propos que la Cour a qualifiés de « brutaux ou maladroits », « déplacés et sexistes », et présentant un « caractère blessant pour leurs destinataires ».

La Cour administrative d'appel, prenant en compte l'existence de tensions entre le salarié protégé et son employeur et l'absence d'antécédents disciplinaires de ce dernier, estime que le fait d'avoir proféré de tels propos ne constitue pas une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

Gravité suffisante pour le Conseil d'Etat

Les propos tenus par le salarié visaient systématiquement et de manière répétée des salariées ayant pour point commun d'être des femmes,

supposément d'origine maghrébine et de confession musulmane qui, au surplus, se trouvaient sous sa responsabilité. Dès lors qu'ils revêtent un caractère raciste pour certains, et sexiste pour d'autres, ils ne pouvaient être réduits à des propos triviaux.

Ces faits sont donc d'une gravité suffisante de nature à justifier le licenciement disciplinaire du salarié protégé, peu important l'existence de tension ou le passé disciplinaire vierge du salarié.

Commentaire :

Cette décision s'appuie sur la gravité de ces faits, malgré les circonstances extérieures comme l'absence de sanctions disciplinaires ou les tensions dans l'entreprise.

Conseil d'Etat n° 450492 du 07 octobre 2022



Annulation de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé

L'employeur ne peut licencier un salarié protégé sans autorisation administrative préalable délivrée par l'inspection du travail.

En revanche, la Cour de cassation, conformément aux dispositions légales, applique un régime différent à la réintégration susceptible de faire suite à l'annulation d'une décision administrative de licencier.

En cas d'annulation de la décision de l'inspection du travail autorisant le licenciement d'un salarié protégé, ce dernier a le droit, s'il le demande à l'employeur dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent (c. trav. art. L. 2422-1).

Commentaire :

Si l'indemnisation revêt un caractère automatique, la réintégration, quant à elle, requiert d'être sollicitée par le salarié dans un délai de 2 mois à peine de forclusion. Aussi, l'annulation de l'autorisation administrative de licencier n'emporte pas à elle seule la réintégration automatique du salarié.

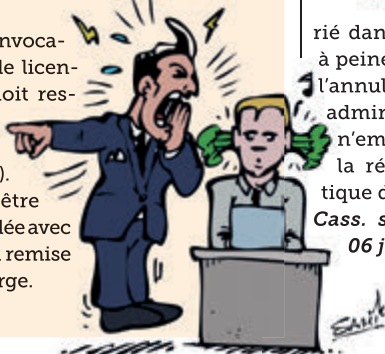
Cass. soc. n° 21-13.225 du 06 juillet 2022

LA QUESTION DU MOIS

Mon employeur a-t-il le droit de me convoquer oralement à l'entretien préalable à mon licenciement ?

Non. La convocation orale à un entretien préalable de licenciement n'est pas prévue par le code du travail. Une convocation orale à un entretien préalable est une irrégularité de procédure. Lorsque votre employeur envisage de vous licencier pour un motif personnel, voire économique sous certaines conditions, il doit vous convoquer à un entretien préalable. Entre la présentation de la convocation et l'entretien préalable de licenciement, votre employeur doit respecter un délai d'au moins 5 jours ouvrables (code du travail, art. L. 1232-2 et L. 1233-11). La convocation doit vous être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge.

Virééééé !!!



Maternité

Protection absolue pendant le congé pathologique résultant de la grossesse.

Si le médecin prescrivant un arrêt de travail lié à une grossesse oublie de cocher la case « en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse » sur le formulaire destiné à la Sécurité sociale et à l'employeur, la salariée ne bénéficie pas de la protection absolue contre la rupture de son contrat de travail.

En pratique, le médecin qui prescrit l'arrêt de travail à la salariée coche la case « en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse » sur

Oui, ... mais, le médecin n'avait pas coché la case...



le formulaire destiné à la Sécurité sociale et à l'employeur.

Commentaire

La Cour de cassation, s'en tenant strictement aux dispositions de l'article L. 1225-21 du code du travail, ne reconnaît pas l'établissement d'un certificat établi a posteriori dans la mesure où le médecin n'avait pas initialement prescrit un arrêt de travail pour état pathologique résultant de la grossesse.

Cass. soc. n° 20-20.819 du 14 septembre 2022

Vie privée ou vie professionnelle ? Le salarié peut-il être sanctionné ?

Draguer avec insistance et adresser des messages à connotation sexuelle à une collègue, une cliente, est-il un fait tiré de la vie privée qui empêche de rompre le contrat de travail du salarié auteur de ce comportement ?

Les faits

Le salarié avait été licencié pour avoir adressé des messages à connotation sexuelle à une salariée d'une société cliente. Contestant son licenciement, il saisit le Conseil de Prud'hommes. Selon lui, un fait de la vie personnelle, même s'il occasionne un trouble dans l'entreprise, ne peut justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

La Cour d'appel, dont la décision a été confirmée par la Cour de cassation, n'a pas suivi le raisonnement du salarié et l'a débouté de ses demandes. Les magistrats ont retenu que « les propos à caractère sexuel à l'égard de cette cliente, avec laquelle

Ha bon ?!
Je ne peux pas aller chez le client à poil ?
...Y'a rien de précisé sur mon contrat !



il était en contact exclusivement en raison de son travail, ne relevaient pas de sa vie personnelle ».

Ses messages avaient entraîné un trouble caractérisé dans l'entreprise puisqu'il s'était vu interdire l'accès au site de l'entreprise cliente.

Commentaire

Le comportement injurieux de ce salarié à l'égard d'un partenaire commercial rendait impossible la poursuite du contrat de travail et justifiait son licenciement.

Cass. soc. n° 21-14.777 du 12 juillet 2022

LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Forfait jours : les heures travaillées le dimanche ne sont pas des heures supplémentaires

Pour la première fois, la Cour de cassation juge qu'un salarié soumis à une

DIX MANCHES



convention de forfait en jours dont il ne conteste pas la validité ne peut pas réclamer que le temps de travail qu'il a effectué certains dimanches lui soit rémunéré en heures supplémentaires.

Cass. soc. n° 21-14.106 du 21/09/2022

Prescription du harcèlement moral

En matière de prescription d'une action en justice contre un harcèlement moral, le salarié qui se considère victime de harcèlement moral peut engager une action devant le Conseil de Prud'hommes dans un délai de 5 ans (c. civ. art. 2224).

Si l'action est exercée dans ce délai, le juge doit analyser l'ensemble des faits invoqués par le salarié permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, quelle que soit la date de leur commission.

Cass. soc. n° 21-13.959 du 29/06/2022

Temps partiel : pas de temps complet par avenant temporaire

La Cour de cassation tranche de façon claire cette question, pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2013. Elle estime que la conclusion

d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu en application des dispositions légales, ne peut pas avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Cass. soc. n° 20-10.701 du 21/09/2022

... C'est comme un CDI payé sur 35h d'une durée de 39 heures.



DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE

**GROUPE
LEGRAND**

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

Expertise comptable

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

Conseil & Assistance juridique

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

SSCT

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

Formation

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

**Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !**

www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Assistance
Juridique**



Formation

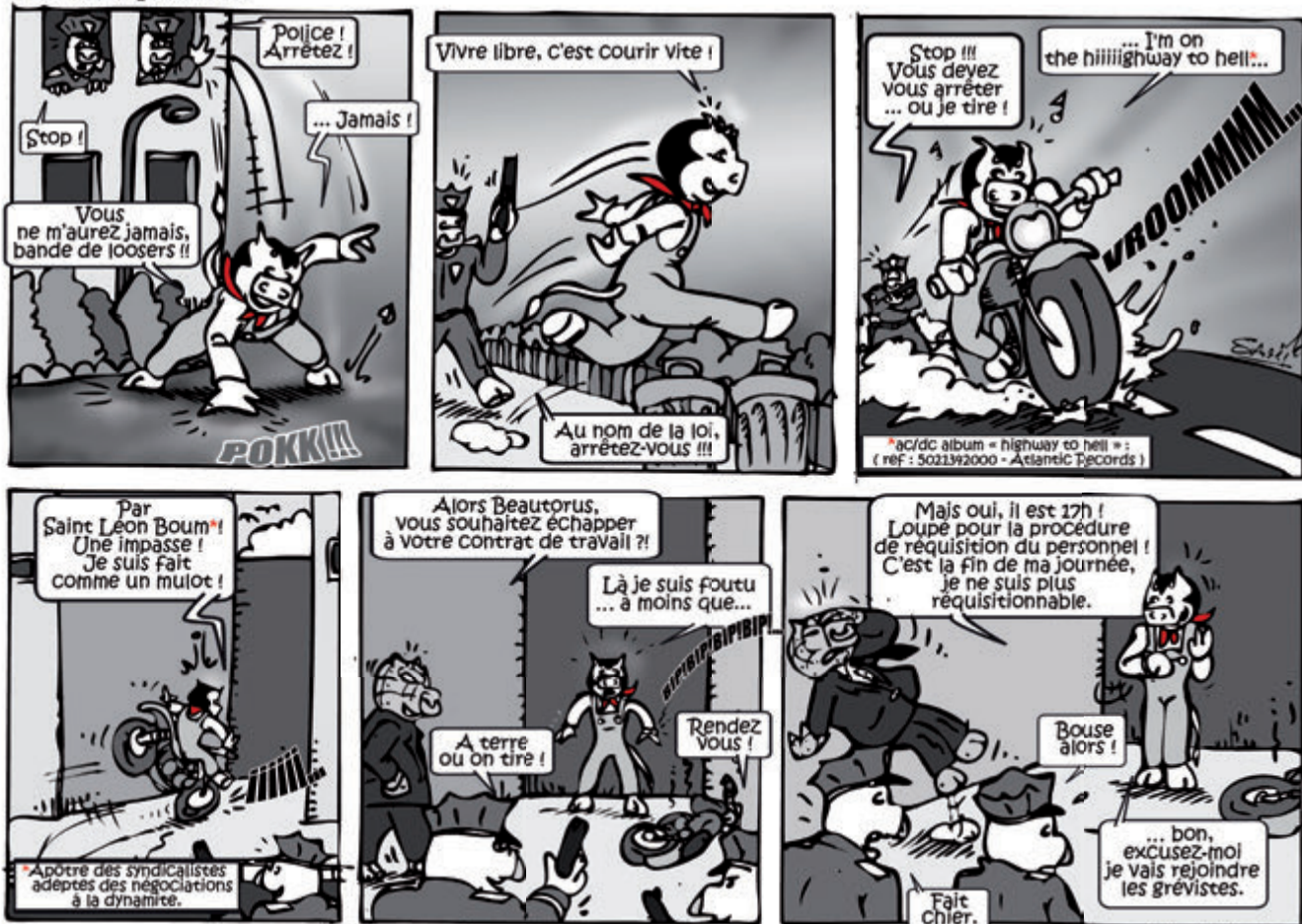


SSCT



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

.RAIE (UN) QUISITION



Fin de l'épisode



Faites entrer la fumée Par Claudio Francone

Ah mes amis, quel triste constat de voir à quel point l'actualité est morose et l'avenir incertain. Réchauffement climatique, catastrophes naturelles, guerres, menaces nucléaires, violences verbales, violences physiques, pénuries alimentaires et énergétiques, fin du monde, Armageddon ! Je n'en peux plus d'entendre les discours de tous ces bien-pensants qui, à longueur de journée, défilent sur les écrans de nos télé. Politiciens et journalistes, philosophes et professeurs, grands experts ou petits chroniqueurs... Du matin au soir et du soir au matin, ils distillent angoisse et terreur. Avec l'arrogance des premiers de la classe, ils nous font la leçon, nous expliquent la morale, leur morale : « Sois sage et tais-toi, reste bien dans les rangs. On a tracé le chemin et défini les limites, ne pose pas de questions, tout ce qu'il te reste à faire c'est de suivre les autres, on s'occupe du reste... ». Bien sûr qu'ils s'occupent du reste, et comment qu'ils s'en occupent ! Il suffit de regarder l'hémicycle ! Rien qu'au sein de la majorité présidentielle, il n'y a pas moins de 40 députés mis en examen. Franchement,

les séances au parlement ressemblent de plus en plus aux épisodes de la célèbre émission « Faites entrer l'accusé » ! Tu parles d'un gouvernement, on dirait plutôt un clan mafieux, à la différence que les mafieux, en général, ils ne se font pas prendre... Être ministre aujourd'hui requiert une certaine dextérité, et surtout beaucoup d'agilité. Il faut arriver à jongler entre un projet de loi, dont le seul but est de bien nous enfumer, et une mise en examen, pour éviter de s'enfumer à son tour... Un vrai travail de fumiste !

Je n'ai pas assez de place pour vous donner la liste complète, donc voici le Top 3. À la troisième place, nous avons Olivier Dussot, ministre du Travail en charge de la réforme des retraites et de l'assurance chômage, visé par une enquête pour corruption et prises illégales d'intérêts, rien que cela. À la deuxième place, nous avons, bien sûr, le garde des Sceaux, Eric Dupond-Moretti, lui aussi mis en examen pour prises illégales d'intérêts. Il semblerait également qu'il ait profité de sa fonction de ministre pour régler des

comptes à certains magistrats qu'il n'aimait pas trop. Enfin, voici à la première place Alexis Kohler, moins connu du grand public mais tout de même secrétaire général de l'Elysée. Certains l'appellent même le « testicule droit » du président. Voyez-vous, lorsqu'il dit « ça m'en touche un sans (faire) bouger l'autre », eh bien, Kohler, c'est celui qui ne bouge pas, et surtout pas de son poste, malgré 13 chefs d'inculpation. Est-ce que vous arrivez à trouver pourquoi il est mis en examen ? Bon d'accord, la devinette est un peu trop facile car lui aussi est mis en examen pour prises illégales d'intérêts !

Comment a-t-on pu tomber aussi bas ? Il doit bien y avoir un moment où nous avons merdé. Eh oui mes amis, il ne faut pas se voiler la face, ils ont été élus, la responsabilité est collective. A quand une prise de conscience et le sursaut démocratique ?

Engagés à vos côtés



Santé



Solidarité



Prévoyance



apogis

APGIS - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex

apgis.com