

L'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR

Riches ? Non, salariés !



Le pouvoir d'achat des ménages modestes à bout de souffle (p. 4 et 5)

Le gouvernement vise les chômeurs en activité réduite (p. 6)

Les moyens syndicaux au cœur de la mise en place des CSE (p. 11 à 14)

© STEPHANE A UDRAS/REA



p. 4 et 5



p. 11 à 14

© F. BLANC



p. 24

L'inFOMilitante, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FOHebdo*.
 Directeur de la publication : Patrick Privat.
 Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.
 Rédaction en chef : D. Rousset.
 Rédaction : N. Djabali, V. Forgeront, C. Josselin, F. Lambert, M. Lapprand, E. Salamero – Secrétariat de rédaction/maquette/

ACTU

- Pour doper le pouvoir d'achat il faut une hausse générale des salaires et pensions4-5
- L'Unédic contredit le discours gouvernemental visant les chômeurs en activité réduite.....6
- Le nouveau projet de réforme de l'État attaque encore la fonction publique.....7

C'EST EN NÉGO

- La reprise des négociations sur l'encadrement est au point mort à cause du patronat.....8

DROIT

- Représentativité : ce que dit la loi sur l'obligation de transparence financière des syndicats.....9

DOSSIER

- CSE : négocier les termes de sa mise en œuvre pour obtenir davantage de moyens syndicaux11-14

INTERNATIONAL

- Argentine : à nouveau face à l'austérité dictée par le FMI16

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR

- Retraite : le flou demeure sur les pensions de réversion17
- Éducation : FO se mobilise pour le retrait du projet de loi Blanquer.....18

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES

- Le combat des forestiers contre la mise en faillite de l'ONF et de ses missions publiques.....19
- Renouvellement dans les UD FO : la vitalité de l'organisation en six portraits.....20-21

HISTOIRE

- Des décrets-lois Reynaud-Daladier à la mort du Front populaire23

PORTRAIT

- Linda Kebbab lutte contre la politique du chiffre dans la police.....24

photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher – Conception de la maquette : V. Pfohl.
 Ont également contribué à ce numéro : M. Pourcelot, G. da Silva.
 Abonnements : V. Rigaut, tél. : 01 40 52 82 33.
 Imprimé par RPN, Livry-Gargan – Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174 – Dépôt légal novembre 2018.
 Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
 Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr
 Site : <https://www.force-ouvriere.fr>

LES MILITANTS FORCE OUVRIÈRE NE SONT PAS DUPES

Un article de presse, faisant la une d'un quotidien national, met en cause tant les rémunérations que lesdites « notes de frais » du Bureau confédéral et de salariés de la Confédération.

L'article paru ce matin amalgame des éléments qui ne sont en rien constitutifs de la rémunération.

Afin de permettre à des camarades issus de conditions salariales très différentes et résidant en province, y compris dans les DOM - TOM durant la dernière mandature, la Confédération prend en charge les frais liés à l'obligation d'une double résidence à Paris (loyer et frais de transport) lorsque la famille demeure en province.

Au titre des notes de frais liées à l'exercice de leurs mandats, la Confédération prend en charge les transports, hébergements, repas associés en particulier aux nombreux déplacements auxquels sont contraints les secrétaires confédéraux, contraintes qui peuvent différer sensible-

ment selon le secteur de responsabilité, allant de plusieurs déplacements réguliers hebdomadaires en province, y compris DOM et TOM, à des déplacements à l'étranger, en Europe, Asie, Amérique, Afrique, dans le cadre de missions liées aux engagements internationaux de la Confédération.

**Les militants
Force Ouvrière ne
sont pas dupes de
cette campagne
de dénigrement
et de calomnie
diffamatoire contre
la Confédération.**

La Confédération s'étonne cependant que de telles informations, détaillées, bien qu'erronées ou, comme indiqué ci-dessus, prêtant à confusion, et manifestement contenant des données personnelles, soient ainsi publiquement à nouveau diffusées. Elle ne peut que s'interroger sur leur origine et l'intention. Les militants Force Ouvrière ne sont pas dupes de cette campagne de dénigrement

et de calomnie diffamatoire contre la Confédération, comme ils n'étaient pas dupes des épisodes précédents.

La Confédération rappelle que la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale fait obligation aux confédérations de financer les structures branches professionnelles et les structures territoriales.

Par ailleurs, la loi de 2008 portant rénovation de la démocratie sociale l'oblige à faire expertiser l'intégralité de ses comptes, à les faire certifier par les commissaires aux comptes et à les publier, obligation à laquelle la Confédération se conforme annuellement.

La Confédération rappelle également que, de toujours, ses comptes sont soumis à la Commission de contrôle confédérale et portés au vote de ses congrès. Le dernier congrès d'avril 2018 a adopté le rapport de trésorerie à la quasi-unanimité des délégués des syndicats.

À Paris, le 12 novembre 2018

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

Pouvoir d'achat en berne : et si on augmentait les salaires ?

La hausse des taxes sur les carburants n'explique pas à elle seule la mise en souffrance du pouvoir d'achat des ménages. Des paramètres pèsent lourd, tel le gel des prestations sociales et des retraites, l'évolution peu tonique des salaires face à une inflation à la hausse ou encore la politique fiscale qui bénéficie aux plus aisés et aux entreprises... Force Ouvrière réitère la revendication d'une augmentation générale des salaires et des pensions.



© STEPHANE AUDRAS/REA

À moins d'habiter sur Mars, nul ne peut ignorer l'actualité concernant la grogne contre la baisse du pouvoir d'achat. L'exaspération se concentrerait, selon les médias, sur la hausse des taxes sur les produits pétroliers, et particulièrement sur celle appliquée au diesel. De son côté, l'exécutif déclare qu'il entend maintenir l'évolution donnée à la fiscalité écologique, mais face à la grogne il se voit contraint de promettre l'arrivée de mesures censées aider les consommateurs à affronter ces hausses de prix. En un an le prix du litre de

diesel à la pompe a augmenté de 23% et l'essence de 15%. Et cette montée en flèche ne va pas s'arrêter là. En janvier 2019, une nouvelle hausse des taxes (la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques/TICPE et la TVA, calculée pour partie sur le montant de la TICPE) est prévue. La TICPE, au quatrième rang des recettes fiscales de l'État, progressera de plus de 11% l'an prochain. Alors que toutes ces augmentations pèsent sur le porte-monnaie des ménages, des plus modestes notamment, le président de la République indique qu'il « préfère la taxation du carburant à la

taxation du travail ». Il ne dit mot d'une possible taxation du capital. L'exécutif se plaît actuellement à vanter les mesures et réformes mises en place et censées doper le pouvoir d'achat. Et de citer l'exonération de la taxe d'habitation pour 80% des ménages, ou encore - au nom de la baisse du coût du travail - la suppression des cotisations salariales (maladie et chômage) et leur basculement vers l'impôt via une augmentation de 1,7 point du taux de la CSG. Le gouvernement évite de dire que cette suppression de cotisations - lesquelles constituent le salaire différé - induira un

manque à gagner pour la Sécurité sociale.

LES PARAMÈTRES QUI PLOMBENT LE POUVOIR D'ACHAT

La confédération FO rappelle la situation concrète. « Le coût de la vie s'est emballé : fuel domestique : +26% ; gaz : +24% ; alimentation : +2,8% ; loyers : +1,6%... » Il y a « une légitime colère des salariés qui n'ont pas d'alternative ». Ceux contraints d'utiliser leur véhicule pour aller travailler, par exemple. FO réitère sa demande du « gel et du plafonnement des taxes (TICPE, TVA) et la mise en place d'une prime transport obligatoire pour tous ». Quel est l'état de santé actuel du pouvoir d'achat ? Après son effondrement entre 2011 et 2013 « du fait de la crise et des hausses d'impôts », analyse l'Insee, le pouvoir d'achat a certes retrouvé un peu de tonus. Mais depuis dix ans, il n'a jamais retrouvé son niveau d'augmentation d'avant la crise. Le pouvoir d'achat des ménages s'apprécie sur le revenu disponible brut, c'est-à-dire l'addition des salaires et des prestations sociales à laquelle il faut retrancher les impôts et les cotisations

sociales. Pour que le pouvoir d'achat augmente il faut que ce revenu disponible augmente plus que les prix, explique l'Insee. Or, fin septembre 2018 l'inflation était évaluée à 2,2% sur les douze derniers mois. En 2017, le pouvoir d'achat avait progressé de 1,7%, en présence d'une inflation moyenne de 1%. Il a ensuite diminué au premier trimestre 2018 (-0,5%) puis a connu une augmentation de 0,7% au deuxième trimestre. Le contexte social et fiscal dans lequel a lieu cette hausse de l'inflation en 2018 est important. Pour 2019, des prestations sociales (dont les aides au logement/APL) seront quasi gelées (+0,3% de hausse). Même chose pour les pensions et cela alors que les retraités prennent de plein fouet la hausse de la CSG. Du côté des salaires dans les entreprises, les plus récentes données de l'Insee indiquent une progression du salaire net moyen de 1,1% en euros constants sur un an entre 2014 et 2015. L'inflation était alors quasi nulle. Les salaires progressent-ils beaucoup plus actuellement? Rien ne laisse croire que la progres-

sion soit au moins au niveau de l'inflation.

« **AUGMENTER LES SALAIRES, LE POINT D'INDICE ET LES RETRAITES** »

Les salariés au Smic (lequel n'a pas connu de vrai coup de pouce depuis des années) ou encore les agents publics dont le salaire est gelé (en 2018 et 2019) en savent quelque chose. Les entreprises en revanche ont bénéficié pour plus de 100 milliards d'euros de cadeaux (allègements de cotisations...) en cinq ans, notamment à travers le crédit d'impôt CICE dont la bascule l'an prochain en allègement de cotisations pèsera pour 40 milliards d'euros sur les comptes publics. Le patronat promettait que le CICE entraînerait la création d'un million d'emplois et permettrait d'augmenter les salaires. Or seulement 200 000 emplois (au grand maximum) ont été créés et les augmentations de salaires promises sont restées un phénomène à la marge. Parallèlement, les entreprises ont rapidement reconstitué leurs marges bénéficiaires

après la crise de 2008. De leur côté, les ménages constatent - après avoir subi une forte pression fiscale ces dernières années - que les mesures fiscales actuelles profitent aux plus aisés. Ces derniers ont ainsi bénéficié de la suppression de l'ISF et de la création d'un prélèvement forfaitaire unique de 30% appliqué aux revenus de l'épargne. Dès l'an dernier, une étude des économistes de l'OFCE soulignait le danger des « *conséquences redistributives* » de ces mesures. Les 10% de ménages les plus riches allaient concentrer 46% des gains des mesures fiscales à destination des ménages. L'OFCE soulignait encore que le financement de ces mesures via un recul de la dépense publique « *accentuerait de façon significative la hausse des inégalités engendrées par la mise en place de ces mesures* ». Les ménages modestes ne peuvent que le constater. Le 9 novembre, face à la crise du pouvoir d'achat, l'organisation FO rappelait la revendication légitime d'une « *augmentation générale des salaires, du point d'indice et des retraites* ».

Valérie Forgeront

CONVENTIONS COLLECTIVES

FO s'oppose à la fusion de deux branches

La FEETS-FO est opposée à la fusion de la convention collective régionale de la manutention et du nettoyage portuaire (CCRMNA) avec la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien. Deux accords de regroupement ont été signés malgré le droit d'opposition exercé par FO, la CGT et SUD. La FEETS-FO considère que ces accords « *n'apportent aucune garantie quant au maintien des acquis sociaux des salariés de la branche CCRMNA.* »

AÉRIEN

Ryanair : un accord en Belgique

Les syndicats belges et la direction de Ryanair ont signé un accord afin que la législation belge du travail soit appliquée à partir du 31 janvier 2019. Les syndicats maintiennent leur préavis de grève pour la fin de l'année, en attendant la prochaine négociation prévue le 16 novembre et qui portera sur les conditions de travail.

ACCORD COLLECTIF

Des fiches métiers à l'Assemblée

Après une longue bataille, les syndicats de collaborateurs parlementaires, dont le SNCP-FO, ont signé un accord avec l'association des députés-employeurs. Des fiches métiers seront désormais établies car « *un collaborateur parlementaire n'est ni une nounou ni un chauffeur* », a indiqué le SNCP-FO. Objectifs : éviter une nouvelle affaire Fillon, mais surtout mieux définir les missions des collaborateurs.

© JEAN-CLAUDE MOSCHETTI/REA



Réforme de l'État : FO ne laissera pas pulvériser la fonction publique

Le gouvernement a dévoilé ses mesures de réformes « transversales » pour l'État. Les fonctionnaires FO combattent déjà ces attaques sans précédent contre la fonction publique.



Manifestation des fonctionnaires le 10 octobre 2017, à Paris.

Le projet de réformes destinées à la fonction publique, annoncé le 29 octobre par le Premier ministre, participe d'une nouvelle étape de la « réforme de l'État » et de son objectif de recul de la dépense publique. L'exécutif programme toujours en effet un recul de cette dépense de l'ordre de 3% de PIB d'ici à 2022 (soit une baisse de 60 milliards d'euros, voire 80 milliards selon des économistes).

REJET CATÉGORIQUE DES SYNDICATS

Le programme Action publique 2022, mis en place par l'exécutif à l'automne 2017 et qui a débouché l'été dernier sur un rapport doté de vingt-deux propositions, prend part à cet objectif. Ce 29 octobre, l'exécutif s'est d'ailleurs félicité de reprendre à son compte les trois quarts des propositions du rapport. Celui-ci a proposé par exemple de « bâtir un nou-

veau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs ». En amont de ce rapport en forme de déclaration de guerre contre la fonction publique, la bataille était toutefois déjà engagée. Depuis octobre 2017 en effet, le gouvernement tente d'obtenir l'assentiment des syndicats de la fonction publique, dont FO, sur une « refondation du contrat social avec les agents publics », cela dans le cadre d'une concertation en quatre axes. Le gouvernement prône le recours renforcé aux contractuels, le développement du salaire au mérite, l'organisation de la mobilité des agents, via notamment des mesures de départ volontaire, et enfin la restructuration (par fusion) des instances représentatives et consultatives des personnels. Or, le gouvernement se heurte à un mur syndical. D'abord, la plupart des organisations, dont FO, puis toutes ensuite ont affirmé leur rejet de ce projet qui constitue

une attaque contre le statut général de la fonction publique et notamment son principe de carrière.

LE GOUVERNEMENT S'ENTÊTE

Le 30 octobre, les fonctionnaires FO (interfédérale/UIAFP-FO) ont redit au secrétaire d'État chargé de la fonction publique, M. Olivier Dussopt, leur opposition au projet. La veille, à l'occasion d'un nouveau comité interministériel de la transformation publique, le Premier ministre avait annoncé une série de mesures de réforme pour l'État. Parmi celles-ci, le recours très élargi à l'emploi contractuel dans la fonction publique, ainsi que la mise en place d'une agence de reconversion (sur le modèle de celle dédiée aux armées) pour les agents concernés par des départs « volontaires »... À l'évidence, le gouvernement persiste. Il confirme d'ailleurs l'arrivée début 2019 d'un projet de loi pour

une réforme de la fonction publique. L'agence de reconversion, quant à elle, devrait être mise en place au second semestre 2019. La réforme des services déconcentrés de l'État, annoncée le 24 juillet dernier, n'a pas été oubliée. Les mesures seront annoncées en cette fin d'année. Ce projet inquiète par les menaces qu'il fait planer sur les implantations locales des services publics et leurs emplois, cela alors que des milliers de postes ont déjà été supprimés en dix ans. Peu importe semble-t-il à l'exécutif, qui programme toujours la suppression de 120 000 postes d'agents d'ici à 2022 dont 50 000 à l'État. Face à toutes ces mesures qui détruiraient les droits des fonctionnaires et la qualité du service public, l'UIAFP-FO va proposer aux agents « de préparer l'inévitable rapport de force que nous devons mener dans le cadre du futur projet de loi, dans l'unité la plus large possible ».

Valérie Forgeront

Les chômeurs qui cumulent indemnités et travail dans le collimateur du gouvernement

Le gouvernement souhaite couper les vivres aux chômeurs en activité réduite. Une manière de diminuer les chiffres du chômage en rendant les salariés responsables de l'utilisation abusive que font les entreprises des contrats courts.

Les 860000 personnes qui cumulent indemnités chômage et travail profitent-elles du système, comme le sous-entend la lettre de cadrage que le gouvernement a adressée aux interlocuteurs sociaux ? Non, répond une étude de l'Unédic.

Le sort de ces allocataires des catégories B et C est l'un des enjeux de la négociation chômage qui vient de s'ouvrir. Le gouvernement considère qu'il faut leur couper les vivres pour les inciter à trouver un travail à plein temps. Il reproche aux interlocuteurs sociaux siégeant à l'Unédic d'avoir élaboré «des règles qui ne sont pas suffisamment orientées vers l'incitation au retour à l'emploi durable». L'enjeu est double pour le gouvernement : réaliser des économies tout en faisant baisser artificiellement les chiffres du chômage.

Pourquoi ces allocataires cumulent-ils chômage et travail ? Certainement pas pour optimiser les règles d'indemnisation puisque

la plupart en ont une connaissance limitée. Ils sont d'abord motivés par le fait de gagner plus d'argent dans la mesure où 90 % d'entre eux ont des revenus modestes et 40 % vivent en dessous du seuil de pauvreté. Autre motivation : l'intention d'augmenter ses chances d'être embauché (40 %) et l'envie de se sentir utile et actif (32 %).

IL FAUT TAXER LES CONTRATS COURTS

Aux antipodes du discours gouvernemental qui consiste à dire que ces allocataires ne veulent pas vraiment travailler, l'étude établit que la plupart de ces chômeurs souhaitent travailler plus, à plein temps et en CDI. «*Cette étude montre bien que ce n'est pas de la responsabilité des salariés et des demandeurs d'emploi s'ils signent des contrats courts et à temps partiel, mais bien de celle des employeurs*», résume Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de l'emploi et de la formation professionnelle.



© MARTA NASCIMENTO/REA

Autre élément mis en lumière par l'étude de l'Unédic : environ six personnes interrogées sur dix sont dans une situation de réembauche, c'est-à-dire qu'elles ont déjà travaillé pour leur dernier employeur.

Cette enquête est à mettre en parallèle avec une seconde étude du même organisme consacrée aux contrats courts. Ces derniers sont privilégiés par certaines entreprises, notamment celles de l'hôtellerie et de la restauration et les

entreprises de sondages et études de marché. Ces contrats courts leur permettent de diminuer les coûts salariaux par un retour du travail à la tâche. «*L'étude a bien montré qu'il s'agit là d'une organisation économique de l'entreprise, donc c'est un choix des patrons et surtout pas un choix des salariés*, précise Michel Beaugas. *Ce qui veut dire que notre idée de surenchérir le coût des contrats courts est bonne.*»

Nadia Djabali

LE NOMBRE DE CHÔMEURS EN FORMATION EN FORTE BAISSÉ

Un taux de -33% en janvier 2018 par rapport à janvier 2017, -24,4% en février, -30% en mai, le nombre de chômeurs entrant en formation a accusé une forte baisse au premier semestre 2018. Les commandes de stages émanant des régions ont chuté de 32% en janvier. Cette baisse serait imputable à la fin du plan «500000 formations» initié lors du quinquennat précédent. Tandis que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) tarde à se mettre en place.

Les syndicats ont demandé le 5 novembre une reprise rapide des négociations. Le patronat propose une réunion paritaire.

Encadrement : la négociation au point mort

La négociation sur l'encadrement n'en finit pas de patiner. Alors qu'elle avait été actée par un accord national interprofessionnel (ANI) du 30 octobre 2015, elle n'a débuté que deux ans après, en décembre 2017. Seulement deux réunions plénières se sont tenues depuis et la négociation est à l'arrêt depuis la mi-mars. La cause : l'annulation par la délégation patronale des rendez-vous suivants, puis un nouveau report de la reprise de la négociation, prévue en septembre dernier.



« L'opportunité de négocier est refusée par le patronat », déplore Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO chargé de la prévoyance complémentaire.

FO DEMANDE UNE DÉFINITION DE L'ENCADREMENT

La situation a conduit les cinq organisations syndicales représentatives, dont Force Ouvrière, à exiger ensemble, le 5 novembre, « l'organisation rapide d'une réunion de négociation plénière ». « Le Medef

a répondu par une réunion paritaire, alors que FO et les autres syndicats sont demandeurs d'une véritable négociation », indique Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO. « C'était bien la peine de faire de grandes déclarations sur le dialogue social. L'opportunité de négocier est refusée par le patronat », déplore-t-il.

L'enjeu de la négociation est majeur. Il s'agit d'aboutir à une définition de l'encadrement et à un accord national sur les spécificités de l'activité des cadres. Cette redéfinition est rendue nécessaire par l'extinction de l'Agirc, le régime de retraite complémentaire des cadres, qui va être fusionné avec l'Arrco au 1^{er} janvier 2019. Depuis 1947 en effet, c'est l'affiliation à l'Agirc qui permettait de déterminer la reconnaissance du statut de cadre. Un accord interprofessionnel de 1983 donne aussi une définition de l'encadrement, mais ses contours restent flous. Le temps presse car la négociation doit en théorie se terminer à la fin de l'année.

Françoise Lambert

Pour FO, la gestion de l'Assurance chômage doit rester paritaire

La première séance de négociation interprofessionnelle sur l'Assurance chômage voulue par le chef de l'État s'est tenue le 9 novembre au siège de l'Unédic. FO a réitéré son refus d'une baisse généralisée des droits des chômeurs, alors que l'exécutif exige des interlocuteurs sociaux une économie de 3 à 3,9 milliards d'euros sur trois ans. La négociation, qui doit s'achever mi-janvier, s'annonce compliquée. Outre la vision strictement budgétaire du gouvernement, le régime est

désormais financé en partie par l'impôt, avec le remplacement des cotisations salariales par la CSG. « Notre seul levier pour l'équilibre du régime ce sont désormais les dépenses », déplore Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de l'emploi.

COMPENSATION DES COTISATIONS

En matière d'architecture du régime, le Medef a proposé un système à deux étages, avec une partie solidarité gérée par l'État et une as-

surance complémentaire assise sur les cotisations patronales et gérée par les interlocuteurs sociaux.

FO, qui craint une perte de droits, souhaite que le régime soit intégralement géré par les interlocuteurs sociaux. « Et il faut obtenir une garantie de l'État sur la compensation des 2,4% de cotisations salariales, quelle que soit la conjoncture », poursuit Michel Beaugas. La séance suivante est prévue le 16 novembre.

Clarisse Josselin



Représentativité et transparence financière des syndicats!

L'article L 2121-1 du Code du travail impose sept critères au syndicat qui veut bénéficier des droits attachés à sa représentativité. Parmi eux, figure la transparence financière. C'est ce critère qui vient de faire l'objet de deux arrêts de la Cour de cassation.

L'article L 2121-1 du Code du travail oblige les syndicats qui veulent bénéficier de la représentativité à apporter la preuve de sept critères : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, une audience de 10% dans l'entreprise, une influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, et enfin un effectif d'adhérents et les cotisations afférentes.

Le critère de la transparence financière n'a pas fait l'objet de beaucoup d'arrêts, alors que l'obligation pour les syndicats d'établir des comptes date de 2009.

UNE CONDITION SUPPLÉMENTAIRE...

Dans un arrêt du 22 février 2017 (n°16-60123), la Cour de cassation avait ainsi exigé, à l'occasion de la désignation d'un représentant de section syndicale (désignation propre aux syndicats non représentatifs), que «*tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière*», alors que l'on aurait pu penser que cela était réservé aux syndicats représentatifs. Ainsi, elle rajoute une condition liée au syndicat qui n'existe pas dans la loi! Par deux arrêts en date du 17 octobre 2018 (n°17-19732 et n°18-60030), la Cour apporte quelques précisions.

CE QUE DIT LA LOI

Les articles L. 2135-1 et suivants du Code du travail obligent les organisations syndicales à établir des comptes annuels, à les faire certifier et à les publier. Si les ressources annuelles du syndicat n'excèdent pas 2000 euros, un livre enregistrant chronologiquement l'ensemble des mouvements du patrimoine suffit.

Pour des ressources supérieures à 2000 euros, le syndicat peut établir un bilan, un compte de résultat et une annexe. Ces documents ne sont obligatoires que pour les syndicats dont les ressources sont supérieures à 230 000 euros.



Les affaires portaient sur la contestation de la désignation de représentants de section syndicale, et dans les deux arrêts l'employeur remettait en cause la transparence financière des syndicats qui les avaient désignés.

La Haute Cour aurait pu revenir sur son positionnement en matière de transparence financière de syndicat non représentatif, mais elle persiste. Dans le premier arrêt (n°17-19732), il était reproché au tribunal d'instance d'avoir admis la désignation du représentant de section syndicale alors que les comptes publiés par le syndicat étaient obsolètes car c'était ceux de 2013 et 2014 et qu'ils n'avaient été approuvés qu'en 2016 alors que la désignation datait du 3 janvier 2017.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse : «*Mais attendu que les documents comptables [...] ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière, leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner; Et attendu qu'ayant constaté que le*

syndicat FO des salariés d'entreprises de propriété de la Région Île-de-France avait, avant la nomination de M. X... en qualité de représentant de section syndicale le 3 janvier 2017, fait établir ses comptes 2013 et 2014 par un expert-comptable le 7 juin 2016, les avait fait approuver par le conseil syndical le 22 juin 2016 et publier auprès de la Direccte le 20 août 2016, et que les comptes 2015 avaient été approuvés et publiés à la Direccte en mars et avril 2017, le tribunal a pu en déduire que le critère de transparence financière était satisfait lors de la désignation de M. X... en qualité de représentant de section syndicale.»

Dans le deuxième arrêt en revanche (n°1860030), la Cour n'a pas retenu la publication des comptes sur la page Facebook du syndicat comme satisfaisant le critère de la transparence financière. Ainsi, si le défaut de publication des comptes peut être suppléé par tout autre document, un large pouvoir d'appréciation est laissé au juge du fond...

Secteur juridique



FO

**TRAVAILLER À L'ÉGALITÉ
POUR CEUX QUI VIVENT
AVEC UNE DIFFÉRENCE**



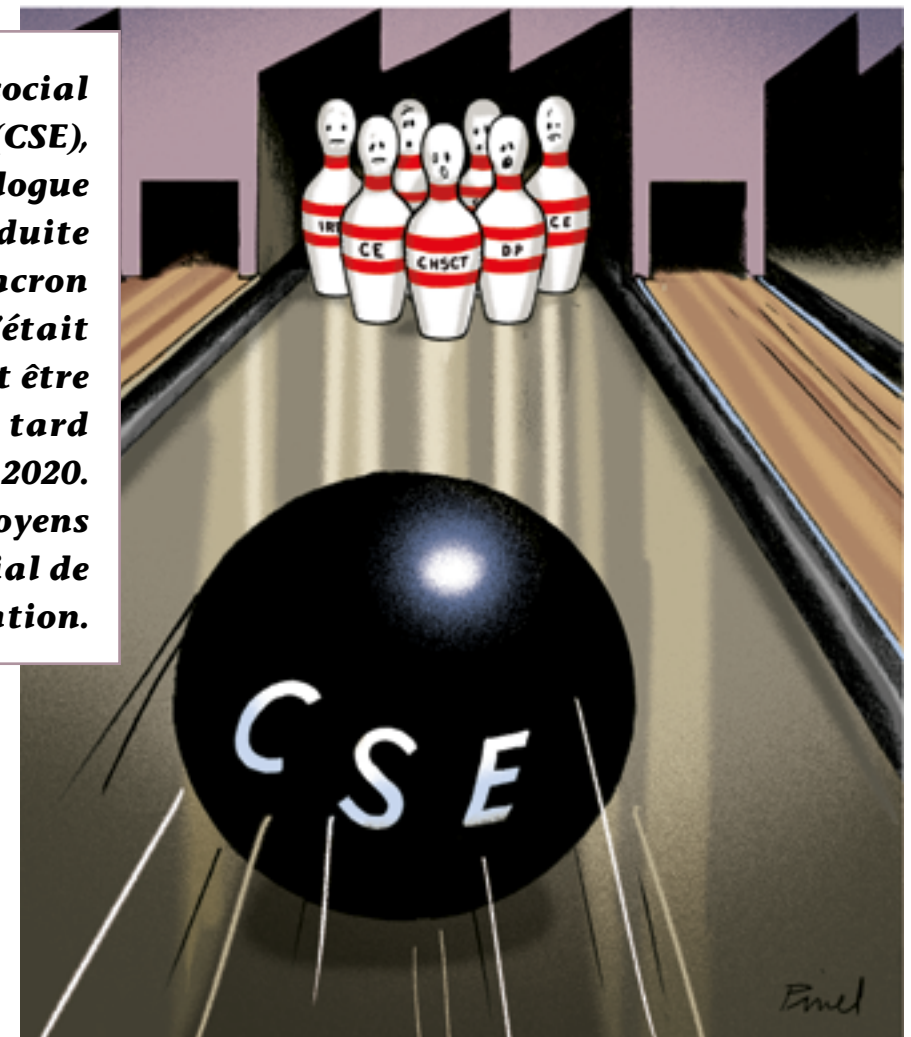
EN PARTENARIAT AVEC:  **agefiph**
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

19^{ème} 18 décembre 2018 - Paris
Journée Nationale
Travail & Handicap **FO**

Représentation du personnel : comment améliorer les moyens du CSE

Le comité social et économique (CSE), instance unique de dialogue social en entreprise introduite par les ordonnances Macron et à laquelle FO s'était vivement opposée, doit être mis en place au plus tard au 1^{er} janvier 2020. Pour obtenir le plus de moyens possible, il est primordial de négocier son instauration.

Le CSE, créé par les ordonnances Macron de 2017, a été instauré au 1^{er} janvier 2018, avec une période de transition sur deux ans. Cette instance unique de dialogue social se substitue aux CE, DP et CHSCT, dans les entreprises de 11 salariés et plus. Un décret du 29 décembre 2017 fixe le nombre d'élus du CSE et d'heures de délégation selon l'effectif de l'entreprise. La baisse drastique des moyens et la perte d'attributions des IRP est sans précédent. La confédération FO a évalué les pertes de mandats d'élus de 150000 à 200000. Selon un bilan du ministère du Travail, 8814 CSE avaient été mis en place au 31 juillet 2018. Plus de la moitié concernent des entreprises de moins de 50 salariés. Le nombre de



mandats est passé de 36000 à 24000 sièges, soit une baisse de 33%. Près d'un tiers des entreprises ont reporté la mise en place du CSE, comme la loi le permet. Par ailleurs, deux conseils d'entreprise avaient été créés. Outre les attributions du CSE, ils ont la capacité de négocier en lieu et place du délégué syndical. Cependant certaines dispositions législatives constituent des planchers

qui s'appliquent faute d'accord, à la hausse ou à la baisse. C'est pourquoi négocier la mise en place des CSE est crucial.

À Paris, plus grosse caisse CPAM de France avec 2600 agents, l'accord sur le CSE réduit le nombre d'élus de 104 à moins d'une trentaine. Seule la CFDT, minoritaire, a signé. À la CPAM de Seine-et-Marne, les heures de délégation sont divisées

10 POINTS DE VIGILANCE DANS LA NÉGOCIATION DU CSE

OUÛ ET QUAND METTRE EN PLACE LE CSE ?

Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent être dotées d'un CSE au 1^{er} janvier 2020. Les seuils de 11 salariés et 50 salariés (pour les attributions de l'ancien CE) doivent avoir été atteints pendant au moins 12 mois consécutifs.

Le CSE est mis en place au terme du mandat des élus, lors du renouvellement de l'une des instances. Les mandats qui arrivent à échéance en 2018 peuvent être prorogés

pour une durée maximale d'un an par accord collectif ou décision de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. L'objectif est de conserver le plus longtemps possible les IRP actuelles et d'avoir plus de temps pour négocier le CSE. En revanche, les mandats arrivant à échéance en 2019 peuvent seulement être réduits, ce qui n'a pas d'intérêt.

LE NIVEAU DE MISE EN PLACE

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Si elle possède au moins 50 salariés et deux établissements distincts, le CSE peut être mis en place au niveau des établissements et un CSE central est instauré. Le nombre et le périmètre d'établissements distincts sont fixés par

accord collectif ou, à défaut, par accord avec le CSE. À défaut, l'employeur décide seul mais en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement. Ce découpage est crucial car il détermine le nombre de structures de représentation et donc le nombre d'élus.

COMBIEN DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSE ?

Légalement le nombre d'élus est en net recul, mais il peut être modifié à la hausse ou à la baisse par le protocole d'accord préélectoral (PAP). Il est recommandé, lors de la négociation, de prévoir un nombre d'élus au moins égal à ce qu'il était dans le cadre d'IRP séparées, et *a minima*

à ce que prévoit la loi. Par ailleurs, les suppléants n'assistent plus aux réunions du CSE si le titulaire est présent. Mais leur présence peut être négociée. Le nombre d'heures de délégation est également réduit. Mais il peut lui aussi être modifié par le PAP.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Ils ont été créés par les ordonnances, mais sans définir leur rôle, ni rendre leur présence obligatoire. Leur mission peut se rapprocher de celle des anciens délégués du personnel. Ils peuvent uniquement être instaurés par

l'accord portant sur les établissements distincts. Ce dernier détermine leur nombre, leurs attributions, leurs modalités de désignation, leurs moyens de fonctionnement. Ils bénéficient du statut de salarié protégé.

LES LIMITATIONS DES MANDATS

Le nombre de mandats successifs est limité à trois pour les élus du CSE. Cette règle ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est possible d'y déroger dans les entreprises de 50 à 300 salariés dans

le cadre du PAP. Cette dérogation est à durée indéterminée, sauf précision contraire, pour les PAP conclus à partir du 1^{er} janvier 2019. Les représentants de proximité ne sont pas concernés par cette limitation.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Certaines attributions exercées par les IRP séparées ne sont pas reprises dans le CSE, par exemple en matière d'hygiène

ou de prévention des risques professionnels. Mais elles peuvent être réintroduites par accord collectif ou usage.

LES CONSULTATIONS DU CSE

Les consultations récurrentes du CSE restent annuelles, mais la périodicité peut aller jusqu'à trois ans par accord. Pour les consultations ponctuelles, leur contenu, les modalités et les délais peuvent être définis par accord collectif ou par accord entre l'employeur et le CSE.

Un accord collectif peut prévoir le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. À défaut, le Code du travail s'applique : un mois dans le cas général, deux mois en cas d'intervention d'un expert, trois mois pour une expertise à la fois au niveau du CSE central et des CSE d'établissements.

LES BUDGETS

Les ordonnances ont instauré la fongibilité entre le budget de fonctionnement du CSE et le budget des activités sociales et culturelles (ASC). Une partie du reliquat annuel de l'un peut être transférée sur l'autre et inversement, dans la limite de 10%. Attention, danger : en cas de recours à

une expertise cofinancée par le CSE (à hauteur de 20%) et l'employeur (80%), si le CSE n'a pas les moyens de financer sa part, l'employeur doit prendre en charge 100% des frais. En revanche, il n'a plus cette obligation si un tel transfert a été effectué dans les trois ans.

LA MISE EN PLACE DES COMMISSIONS

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) remplace partiellement le CHSCT. Elle n'est obligatoire qu'à partir de 300 salariés ou dans les entreprises classées Seveso ou comprenant une installation nucléaire. Elle peut aussi être mise en place

par accord collectif. Il est recommandé de la demander systématiquement, avec des moyens suffisants. D'autres commissions sont obligatoires à partir de 300 salariés (formation, logement, égalité professionnelle) ou 1000 salariés (commission économique).

LE CONSEIL D'ENTREPRISE : HARO SUR LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Cette instance, qui peut être mise en place par accord majoritaire au niveau de l'entreprise, regroupe les prérogatives des anciennes IRP mais détient aussi tout pouvoir pour négocier et conclure ou réviser des

accords collectifs dans toutes les matières, en lieu et place des délégués syndicaux. Ce type d'accord est à combattre car il engendre la disparition du délégué syndical et menace même les sections syndicales.

par deux. Yolande Gournay, directrice du syndicat départemental FO et trésorière du CE, s'alarme particulièrement pour la gestion des œuvres sociales. Le préavis de grève local lancé pour le 9 octobre 2018 incluait des revendications sur le maintien de moyens humains pour le CSE. Les manifestants ont obtenu la réouverture des négociations. « Si on ne nous propose rien, on rappellera à la grève », prévient-elle.

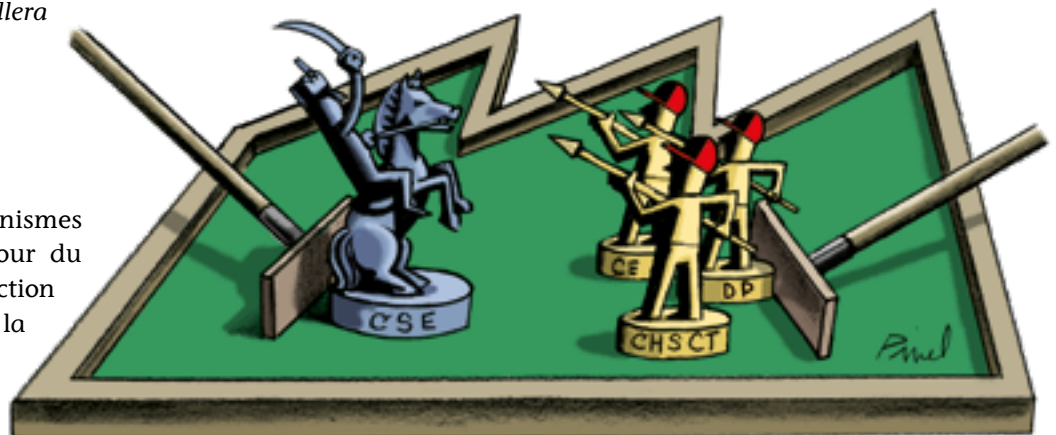
prétexte que les négociations sont locales. Cependant, dans une doctrine de juillet 2018, elle demande aux directions locales de n'accorder que le minimum légal. « Et lorsque la négociation aboutit à des dispositions un peu plus favorables, elle intervient pour demander la renégociation de l'accord », dénonce Laurent Weber,

secrétaire de la section fédérale des organismes sociaux à la FEC-FO.

A *contrario*, dans la branche de la métallurgie, la fédération FO, tout en rappelant son désaccord sur la fusion des IRP, a obtenu l'élaboration d'une lettre paritaire pour la mise en place des CSE. Elle a été signée le 29 juin 2018 par les syndicats FO,

UNE PERTE LIMITÉE CHEZ SANOFI SAG

Dans la branche des organismes sociaux, les négociations autour du CSE sont très difficiles. La direction nationale, le Comex, a refusé à la section fédérale de la FEC-FO un accord-cadre national, avec un socle minimum, au



CFE-CGC et CFDT et le patronat (UIMM). Ce courrier incite à négocier et souligne le rôle des représentants de proximité et l'importance de la formation des élus.

« On a réussi à obtenir des représentants de proximité en nombre suffisant pour limiter la perte », se félicite Pascal Lopez, délégué central FO chez Sanofi SAG, qui regroupe les fonctions support du géant pharmaceutique. Dans l'entreprise de 3750 salariés, les négociations pour mettre en place le CSE ont duré six mois. L'accord a été signé en juin 2018 par FO et la CFE-CGC.

Il prévoit notamment deux sièges de plus que la loi et quatre heures de délégation en plus par titulaire, 22 représentants de proximité et 21 élus dans les commissions santé, sécurité et conditions de travail.

Clarisse Josselin

Fonction publique : dernière ligne droite avant les élections du 6 décembre

La campagne FO pour les élections professionnelles du 6 décembre dans la fonction publique bat son plein. Quelque 52 millions d'agents publics sont invités à renouveler plus de 22000 instances représentatives consultatives (commissions administratives paritaires, comités techniques/CT...). Alors que le gouvernement menace la structure et les prérogatives de ces instances par ses projets de réformes, l'organisation FO, première à l'État et troisième à la territoriale et dans

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL : LES REVENDEICATIONS DE FO

Le Congrès confédéral, qui s'est tenu à Lille du 23 au 27 avril 2018, s'est opposé à la fusion des IRP en une instance unique.

Le Congrès revendique « la mise en place d'une représentation, notamment syndicale, de tous les salariés, y compris ceux dépourvus en droit et en fait d'IRP ».

« Le Congrès condamne la disparition des IRP séparées au profit d'une instance unique [...] conduisant à exiger des représentants élus une multitude de compétences techniques dans des domaines divers, avec pour risque que certains sujets soient relégués au second rang, notamment ceux ayant trait à la santé et à la sécurité au travail. »

« Le Congrès condamne également le fait que certaines des attributions exercées antérieurement par le CE, les DP et le CHSCT n'aient pas été confiées intégralement au CSE, avec des moyens adaptés. Le Congrès exige qu'il soit possible, par accord, de décider de maintenir ou de revenir à des instances représentatives du personnel séparées. Le Congrès revendique le maintien des droits des moyens syndicaux ainsi que des IRP, CT et CHSCT dans la fonction publique. »

« Le Congrès dénonce les atteintes portées à la représentation des salariés, conduisant à une diminution du nombre de représentants, une diminution des heures de délégation, une limitation du nombre de mandats successifs et l'exclusion des élus suppléants dans les réunions d'instance. Il réclame la possibilité de déroger à cette limitation du nombre de mandats successifs, dans toutes les entreprises en présence d'IRP. »

« Le Congrès revendique, pour toutes les IRP, l'amélioration des moyens matériels et humains dont ils doivent disposer pour mener l'ensemble de leurs missions, notamment par l'augmentation des heures de délégation, l'extension du droit aux expertises prises en charge par l'employeur, l'amélioration du droit à la formation économique et syndicale des élus et le renforcement de la non-discrimination envers les représentants élus et désignés. »

« Le Congrès rappelle son opposition à toute logique de cogestion entre les IRP et l'employeur et réaffirme son attachement à l'existence et à la séparation des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles, qui doivent conserver des objectifs et des utilisations différentes. »

l'hospitalière, compte bien conforter et améliorer sa représentativité. D'ores et déjà, elle présente davantage de listes qu'en 2014. Avec le dépôt de 1300 listes dans l'hospitalière (150 de plus qu'en 2014) FO sera présente pour la première fois sur certains sites. C'est le cas en outre-mer où FO disposera de listes dans tous les établissements publics de santé. À la territoriale, où

le nombre d'instances a augmenté (notamment 4560 CT contre 3866 en 2014), FO déposera plus de listes aussi qu'en 2014 (1418 listes alors). À l'État, FO présentera par exemple 531 listes dans le secteur de l'éducation (FNEC-FO-FP) ou encore 2018 candidats dans 147 instances dans le secteur de la défense.

Valérie Forgeront

L'Argentine, le volcan grec d'Amérique

Alors que l'Argentine avait rompu avec le FMI depuis 2006, l'institution financière internationale revient avec ses recettes habituelles qui ont pourtant déjà conduit le pays à la banqueroute en 2001. Mais tout le monde n'a pas la mémoire courte.



Manifestation le 24 octobre 2018 à Buenos Aires devant la Chambre des représentants où le budget 2019 est en discussion. « Non au plan du FMI. Grève nationale de 36 heures ».

Le 25 octobre, sur fond de manifestation et d'émeutes aux abords du Congrès, les députés argentins adoptaient un projet de budget d'austérité draconien pour 2019 (138 voix pour, 103 contre et 8 abstentions). Il doit maintenant être soumis au vote des sénateurs le 14 novembre. L'objectif du gouvernement est d'atteindre zéro déficit budgétaire primaire (c'est-à-dire hors paiement des intérêts dus sur la dette publique), de façon à remplir les conditions imposées par le Fonds monétaire international en échange de son aide financière.

L'accord de principe entre le gouvernement argentin et le FMI a été scellé en juin dernier, pour un prêt de 50 milliards de dollars. En septembre, une rallonge de 6,3 milliards a été accordée, à condition que le gouvernement s'engage à des coupes budgétaires supplémentaires.

Après une première grève générale de 24 heures massivement suivie le 25 septembre dernier, les principales confédérations du pays (CGT et CTA) discutent de la possibilité d'en organiser une nouvelle, de 36 heures cette fois-ci, peut-être dans les jours qui précéderont le sommet du G20, qui se tiendra cette année à Buenos Aires les 30 novembre et 1^{er} décembre...

« NON AU BUDGET DU FMI! NE SUPPRIMEZ PAS NOTRE FUTUR! »

Alors que la hausse du dollar pèse de tout son poids sur l'économie argentine, que les plans de licenciements se multiplient dans le secteur privé (les entreprises argentines empruntent en dollars), que la monnaie nationale, le peso, a chuté de 50% face à la devise américaine depuis le début de l'année, que le pouvoir d'achat s'effondre avec une inflation à 40% sur les douze derniers mois, que le taux de pauvreté s'élèverait désormais à 30% de la population... Le projet de budget pour 2019 inclut notamment une réduction des subventions publiques versées aux secteurs de l'énergie et des transports, ce qui va entraîner une nouvelle hausse des prix pour les usagers, le

blocage des embauches dans le secteur public pendant deux ans et la modération salariale pour les fonctionnaires.

Ce nouveau plan d'austérité « Dujovne » (nom du ministre de l'Économie) vient s'ajouter aux mesures déjà infligées à la population, comme une contre-réforme des retraites en 2017 et la baisse drastique du budget des universités en 2018, qui ont déjà provoqué d'énormes mobilisations.

« Non au budget du FMI! Ne supprimez pas notre futur! », scandaient les manifestants aux abords du Congrès le 25 octobre. La situation est d'autant plus explosive que le souvenir de la récession de 2001, après l'application du même régime imposé par le FMI, reste particulièrement vivace dans les mémoires...

Evelyne Salamero

AU BRÉSIL, LE COMBAT POUR LA DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE CONTINUE

Les centrales syndicales brésiliennes se sont réunies le 6 novembre pour élaborer un texte en défense de la sécurité sociale, en perspective du lancement, le 12 novembre, d'une campagne nationale unitaire, dans un contexte lourd de menaces.

Le débat parlementaire sur la contre-réforme des retraites proposée par l'ex-président Temer se poursuit. Paulo Guedes, à l'origine du programme économique ultralibéral du nouveau président Bolsonaro, a d'ores et déjà appelé à ce que la réforme des retraites soit menée à bien avant même l'investiture de ce dernier le 1^{er} janvier prochain.



Retraite : le flou demeure sur les pensions de réversion

La réunion de concertation du 5 novembre n'a pas levé les ambiguïtés sur les dates d'application de la réforme des retraites, notamment pour les pensions de réversion

« **N**ous n'en savons pas vraiment plus sur la future réforme des retraites », soupire Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO et chef de file de la délégation FO, au lendemain d'une concertation sur le futur système universel. Le rendez-vous entre FO et le Haut-commissariat à la réforme des retraites, le 5 novembre, était consacré aux dates et aux modalités d'entrée en vigueur de la future réforme, ainsi qu'aux générations concernées.

La réforme « entrera en vigueur plusieurs années après le vote de la loi », a indiqué le Haut-commissariat. Elle ne touchera que les personnes qui sont à plus de cinq ans de l'âge de départ à la retraite au moment du vote de la loi. Elle pourrait s'appliquer à



partir du 1^{er} janvier 2025. Seraient donc concernées les générations nées en 1963 et les suivantes. La délégation FO a fait part de ses interrogations, notamment sur les pensions de réversion. La nouvelle règle universelle pour les pensions de réversion sera-t-elle appliquée en fonction de la date de départ en retraite ou bien est-ce la date de décès du conjoint qui sera prise en compte ? La question demeure pour l'instant sans réponse.

« Si le droit à réversion est ouvert sur le critère de la date de décès, cela veut dire que 16 millions de retraités aujourd'hui, potentiellement, seront floués de leur droit à réversion au moment du décès de leur conjoint », remarque Philippe Pihet. FO demande *a minima* que le droit à réversion soit calculé en fonction de la date de départ à la retraite.

Françoise Lambert

LE CHIFFRE

12 %

Les négociations collectives de branche en 2017 ont vu le thème des augmentations salariales croître de 12 % par rapport à 2016, selon les chiffres officiels tirés du bilan de la négociation collective (BNC) de l'année 2017, dévoilé le 26 octobre 2018 par la Direction générale du travail. Et cela tous secteurs confondus. De plus, le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant concernant les salaires a aussi connu une augmentation de 13 %. Des chiffres qui sont les plus importants de ces dix dernières années, si l'on excepte 2008, 2011 et 2012, années d'une double revalorisation du Smic.

En 2016, l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) soulignait : « Malgré un début de rétablissement grâce à la baisse des cours du pétrole et l'accélération de la masse salariale, le pouvoir d'achat par ménage en France en 2016 est toujours inférieur de 350 euros par rapport à son niveau de 2010 (début des politiques d'austérité, sous le mandat de Nicolas Sarkozy). » Et cela ne s'est pas arrangé.

Michel Pourcelot

LE MOT

Volontaire

Le mot volontaire est généralement lié à une action exécutée de son plein gré (cf. Larousse). Mais cela peut être de bon ou de mal gré... En témoigne l'ordonnance n°2017-1387, mise en œuvre le 1^{er} janvier 2018, qui ordonne une sorte de volontariat du licencié, sous le nom de « rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective ». Il institutionnalise le plan de départ volontaire (PDV) en y ajoutant la permission pour les entreprises de se dispenser de plan social et de motif économique autre qu'un désir de compétitivité uniquement axé sur le rabais du coût du travail. Carrefour s'était mis à l'œuvre dès janvier 2018. Un mois après, le ministre de l'Action et des Comptes publics avait exprimé sa volonté de l'appliquer aux fonctionnaires : « Il ne s'agit pas d'un plan de départs volontaires pour tout le monde, bien évidemment, il s'agit d'adapter le fonctionnement de nos services publics. » Et de désigner les volontaires ?

M. P.

Projet de loi Blanquer sur l'école : vous avez dit « confiance » ?

Les personnels de l'Éducation nationale étaient en grève le 12 novembre pour, entre autres, le retrait du projet de loi Blanquer « pour une école de la confiance ».

Le gouvernement a présenté son projet de loi aux instances consultatives (Conseil supérieur de l'éducation et comité technique ministériel) à la mi-octobre, pour le soumettre aux députés dès janvier.

Un mois plus tôt, il avait annoncé la suppression en 2019 de 2600 postes d'enseignants dans les lycées et collèges (alors que 40000 élèves de plus sont attendus) et de 400 postes administratifs sur toute l'Éducation nationale. Cela dans le cadre des 120000 suppressions d'emplois prévues dans la fonction publique d'ici à 2022.

« L'école est la colonne vertébrale de la République », avait déclaré le ministre Jean-Michel Blanquer lors de sa conférence de presse de rentrée. Mais le projet de loi du même

ministre remet en cause l'un des fondements de la République : l'égalité.

Dans son titre II, intitulé « Innover pour s'adapter aux besoins des territoires », il est notamment prévu, par expérimentation, que la répartition des heures d'enseignement par matière puisse être différente d'un établissement à l'autre, en fonction des moyens locaux. Ainsi, certains élèves pourraient, par exemple, avoir droit à plus de mathématiques que d'autres...

RÉGIONALISATION PAR ORDONNANCE

Le projet de loi programme aussi la fusion des académies, ce qui entraînerait la disparition de la moitié d'entre elles, de façon à n'en laisser qu'une par région, sachant que le renforcement des compétences des recteurs de



Le ministre Jean-Michel Blanquer en visite dans une école.

région en matière de gestion du personnel est aussi à l'ordre du jour.

L'article 17 autorise d'ailleurs le gouvernement à « prendre par ordonnance les mesures rendues nécessaires par le nouveau découpage du territoire national pour l'organisation des services académiques ».

Dès la première présentation du projet, lors du Conseil supérieur de l'Éducation nationale du 15 oc-

tobre, la FNEC-FP FO, seule organisation à cette étape-là à exprimer clairement l'exigence du retrait du projet de loi, s'est adressée au ministre : « Pourquoi légiférer par ordonnance si ce n'est pour imposer aux personnels une réforme dont ils ne veulent pas, comme cela a déjà été le cas pour la réforme du Code du travail ? La constitution de 13 académies, avec la fusion des 28 existantes, est bel et bien un pas décisif vers une régionalisation de l'Éducation nationale et la remise en cause des règles nationales. »

Ce jour-là, le projet de loi Blanquer a essuyé un premier échec, avec 34 voix contre (dont FO, la CGT, la FSU, Solidaires, le SNALC – autonome – et l'association de parents d'élèves FCPE), la CFDT et l'UNSA ayant refusé de participer au vote.

Evelyne Salamero

UN PROJET DE RÉFORME QUI COMPLÈTE LE TABLEAU

Le projet de loi Blanquer prévoit que les assistants d'éducation (AED), surveillants contractuels, soient utilisés comme professeurs apprentis, à moindre coût donc et sans possibilité de titularisation pendant quatre ans... Au final, FO et quatre autres organisations ont appelé à la grève pour son retrait (CGT, Solidaires, le SNALC et, pour les lycéens, l'UNL). L'appel a réaffirmé la revendication d'abandon des autres réformes de l'Éducation nationale (Parcoursup, celle du lycée, celle du baccalauréat, et celle de la voie professionnelle), rappelé qu'elles participent toutes des attaques contre le statut général de la fonction publique, et exprimé l'opposition des signataires au projet de réforme des retraites.

CHAUSSURE

Les salariés de la CVC dans l'incertitude

Les 130 salariés de la Compagnie vosgienne de la chaussure (CVC) craignent toujours une liquidation judiciaire de leur entreprise. Ils ont manifesté le 6 novembre devant le tribunal de commerce de Nancy, à l'appel de leur syndicat FO, alors qu'une nouvelle offre de reprise y était étudiée. La direction a arrêté la production le 25 octobre et les salariés doivent désormais attendre le 5 décembre pour être fixés sur la validité de l'offre.

AGROALIMENTAIRE

Froneri : 317 emplois supprimés

La direction de l'usine Froneri (Beauvais), qui fabrique des crèmes glacées pour Nestlé, a annoncé sa fermeture en mars 2019. La décision va entraîner 317 suppressions d'emplois sur le site. Les salariés sont sous le choc mais mobilisés. À l'appel de FO et de leurs autres syndicats, ils ont notamment manifesté le 30 octobre devant le siège de Nestlé à Noisiel (Seine-et-Marne), leur ancien employeur, actionnaire de Froneri à 49%.

SANTÉ

En avant les revendications

À l'initiative de leur fédération FO-Santé, les syndicats FO du secteur vont déposer, le 15 novembre, leurs revendications auprès des agences régionales de santé et des préfetures, «en exigeant des réponses». Pour FO-Santé, il s'agit de «résister à la déconstruction de notre système de santé et de l'hôpital», au moment où «des attaques frontales [sont] dirigées contre l'hôpital public, le secteur médico-social, dont les Ehpad».

Forêts publiques et personnels de l'ONF en péril

Malgré des actions, des manifestations et une marche pour la forêt, les syndicats de l'ONF, dont FO-Forêt, n'ont toujours pas obtenu de réponse du gouvernement. Les forêts ne sont pas des usines à bois, disent-ils, et les personnels doivent être respectés.

La direction générale de l'Office national des forêts (ONF) est-elle hors de contrôle? Le gouvernement et ses ministères sont-ils complices de la mise en faillite du service public dédié à la gestion des forêts publiques? Deux questions posées par l'intersyndicale de l'ONF constituée par huit syndicats dont FO-Forêt. En septembre et en octobre, une marche a sillonné la France pour arriver en forêt de Tronçais (Allier). Objectif de l'intersyndicale: interpeller l'opinion publique et le gouvernement. «*Nous sommes sur trois fronts, résume Alain Thuot, délégué central FO. Celui de la préservation de la forêt, celui de l'existence et de la pérennisation de l'ONF et celui du respect des personnels.*»

L'ONF rencontre de graves difficultés financières, dues notamment à la décision du gouvernement en 2006 de lui faire prendre en charge le compte d'affectation spéciale pensions de retraite. Une décision qui lui a coûté 441 millions d'euros tout en mettant en péril son équilibre financier.

«*Pour combler le déficit, on retire un maximum de bois au détriment de la*

pérennité de la forêt elle-même, s'indigne Alain Thuot. Ce sont les plus gros arbres qui peuvent être retirés de la forêt.»

DES MÉTHODES BRUTALES

Autre motif de colère, l'arrivée en 2015 d'un nouveau directeur général aux méthodes dénoncées par l'intersyndicale: non-respect du code forestier, recrutement de personnels ayant des intérêts dans la filière bois, non-respect des règles de la fonction publique s'appliquant à l'ONF, méthodes brutales et non respectueuses du droit vis-à-vis des personnels, atteintes répétées à la déontologie, dialogue

social anéanti, choix stratégiques désastreux, notamment une accentuation des coupes de bois à forte valeur.

Cela fait maintenant deux ans qu'aucun fonctionnaire n'a été recruté, 1500 postes devraient être supprimés d'ici cinq ans. Après une manifestation le 14 décembre 2017 à Paris, les organisations syndicales avaient obtenu la mise en place d'un audit mais aucun rendu n'a encore eu lieu à ce jour. Le 25 octobre, les syndicats et ONG présents en forêt de Tronçais ont rédigé un courrier aux ministères de l'Agriculture et de la Transition écologique. L'intersyndicale attend toujours la réponse.

Nadia Djabali



© GILLES ROLLE/REA

La vitalité de l'organisation FO

Hommes ou femmes, issus du secteur public ou privé, militants rodés à l'exercice syndical et qui ont fait leurs preuves au sein de leurs syndicats : portraits de six nouveaux secrétaires généraux d'unions départementales Force Ouvrière.

Ce renouvellement à la tête de ces structures illustre le dynamisme de l'organisation.



« Un travail de terrain »
Sébastien Galmiche,
Haute-Saône.

Secrétaire général de l'UD FO de la Haute-Saône depuis septembre 2018, Sébastien Galmiche, 40 ans, est technicien chez le constructeur automobile PSA depuis 2000, à Sochaux puis à Vesoul (2000 salariés). Il prend sa carte à FO en 2006 (premier syndicat du site). Plus tard il deviendra délégué syndical. «*C'était l'organisation la plus active dans mon atelier*», explique ce passionné de rallye qui évoque avec tendresse son grand-père au long passé de militant FO du secteur de l'ameublement. À l'UD FO de la Haute-Saône, vaste terri-

toire rural doté «*d'un tissu industriel fragile*», composé essentiellement de TPE et de PME, Sébastien Galmiche souhaite sensibiliser les jeunes au syndicalisme, développer la communication de l'UD, ou encore «*accroître le travail de terrain*» afin de développer les implantations FO dans les «*entreprises de taille moyenne, là où il faut soutenir les salariés qui ont souvent peur de se syndiquer*».

V. F.



« Développer FO dans le département »
Denis Denjean, Ariège
Denis Denjean, 43 ans, vient d'être élu au poste

de secrétaire général de l'UD FO de l'Ariège le 20 septembre dernier. Ce cuisinier de formation a choisi d'intégrer la fonction publique hospitalière après huit années dans la restauration.

C'est à l'occasion d'un remplacement sur un poste de cuisinier qu'il entre à l'hôpital de Tarascon-sur-Ariège. Il occupera par la suite un poste d'agent des services hospitaliers (ASH) pendant cinq ans, avant de devenir, grâce à une formation professionnelle, aide médico-psychologique au sein du service de jour qui accueille des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, puis dans l'unité de soins de longue durée de l'établissement. En 2010, alors qu'il travaille à ce poste aux côtés d'une infirmière qui est aussi secrétaire du syndicat FO, il choisit de rejoindre l'organisation syndicale. «*Car c'est un syndicat apolitique*» qui «*prend la défense de tous sans sectarisme*».

Depuis un an, Denis se consacre à temps plein à Force Ouvrière. Avec son élection à la tête de l'UD, il va passer la main sur ses mandats fédéraux FO-Santé.

Il conserve pour l'instant celui de secrétaire du syndicat FO de l'hôpital. Sa priorité de secrétaire d'UD : développer FO dans le département.

F. L.



« J'étais inquiet pour l'avenir de FO »

Patrick Galenon,
Polynésie française

Un an et demi après être parti en retraite, Patrick Galenon, 67 ans, a repris les rênes de la Confédération des syndicats des travailleurs de Polynésie Force Ouvrière (CSTP-FO). Il a été élu secrétaire général le 9 août 2018, un poste qu'il avait déjà occupé de 2004 à 2017. Mimi, son successeur avait démissionné pour se lancer en politique. «*J'ai repris le mandat presque malgré moi*, explique ce docteur en océanographie. *J'étais inquiet pour l'avenir de FO, première centrale syndicale localement, et je représente la stabilité. Ma famille m'a encouragé à finir le mandat pour deux ans.*» Il espère voir un successeur émerger d'ici à son départ. Sa priorité reste toujours de «*faire en sorte que les inégalités sociales s'amoin-drissent*» sur ce territoire de plus de 4000 km², constitué de cent vingt îles. Il rappelle que le taux de chômage dépasse désormais 32%, alors qu'il n'existe pas d'allocations chômage dans cette collectivité d'outre-mer.

C. J.

en six portraits



« Mon plus gros défaut c'est d'être honnête »

Katia Escoïn, Loiret

Après être passée par la fédération FO-Transports, Katia Escoïn a œuvré pendant trois ans en tant qu'assistante de Marc Bourgault, le secrétaire général sortant de l'UD du Loiret. Éluë à la tête de l'UD fin juin 2018, cette militante de 49 ans n'en démord pas : « C'est le nombre qui fait la force. » Voilà pourquoi le développement est pour elle la priorité. « Nous devons chercher des adhérents parce que plus nous serons nombreux, plus notre voix portera », déclare-t-elle. Elle insiste sur son rôle fédérateur et sur la confiance qu'elle met dans son équipe. Pour l'heure, un de ses combats est de redonner confiance aux militants. « Nous sommes devant des camarades qui partent négocier la peur au ventre parce qu'ils manquent de confiance en eux », regrette-t-elle. Du coup, l'UD propose des formations et met en place des binômes pour aller sur les négociations. Surtout, les réunions interprofes-

sionnelles se multiplient « afin que les militants créent un réseau et qu'ils sachent ce qui se passe ailleurs ».

N. D.



« Le territoire de l'interprofessionnel »

Christophe Le Comte, Essonne

Secrétaire général, depuis juin 2018, de l'UD FO de l'Essonne, son département de naissance, Christophe Le Comte, 49 ans, comptable et ancien salarié de la Fnac, a adhéré à FO en 1997. Une « organisation où existe la démocratie par délégation et non le centralisme ». La même année il implante un syndicat FO chez Fnac Logistique puis une entité départementale FO Commerce. Au sein de l'UD FO de l'Essonne (créée en 1982), vaste territoire très urbanisé au nord, en mutation industrielle et doté de pôles de recherche et de hautes technologies, il compte impulser une redynamisation de certains syndicats mais aussi développer les implantations FO, notamment dans les entreprises qui emploient



PHOTOS : F. BLANC

de nombreux cadres. Au programme de son mandat aussi, l'établissement de contacts directs avec les syndicats du public, très implantés dans le département, ou encore l'amélioration de la communication de l'UD pour affermir son rôle de jonction interprofessionnelle.

V. F.



« Renforcer le rôle des structures FO »

Philippe Beaufort, Isère

Secrétaire général de l'UD FO de l'Isère depuis septembre 2018, Philippe Beaufort, 50 ans, est fonctionnaire. Après un début de carrière en préfecture

et déjà en Isère, ce Parisien d'origine, via un concours interne, devient agent de catégorie B au rectorat de l'académie de Grenoble. Issu d'une famille de militants, syndiqué dès l'âge de 19 ans, il rejoint rapidement FO. En 2003, il participe à la création du Syndicat FO des personnels administratifs du rectorat, relevant du syndicat national SPASEEN-FO, dont il deviendra plus tard le secrétaire général, et rattaché à la fédération FNEC-FP-FO. Au sein de l'UD FO de l'Isère, département rural parsemé de quelques grandes zones industrielles, il souhaite « renforcer le rôle des unions locales », « travailler avec les différentes fédérations professionnelles » de l'organisation, entre autres au développement des implantations FO (notamment dans les TPE), ou encore donner de l'essor à la syndicalisation des cadres du secteur tertiaire.

V. F.

30 novembre 1938 : grève et mort du Front populaire

Pour s'opposer aux décrets-lois Reynaud-Daladier qui remettent en cause la semaine de 40 heures et les deux jours de repos consécutifs, la CGT décide une grève nationale, le 30 novembre 1938.

Le gouvernement Daladier, qui vient de signer les accords de Munich, condamnés par la CGT de Jouhaux, lui fait payer tant les accords Matignon que son opposition à Munich. C'est la mort du Front populaire, dont le parti radical de Daladier, partie prenante, prend l'initiative dès le 4 octobre, par son retrait. Ce qui est définitivement acté le 10 novembre : la place est libre pour la répression contre les acquis du Front populaire. Ce dernier a vécu et rien de ce qui va suivre, en 1940, puis durant les années d'occupation, ne peut lui être imputé, même si le régime de Vichy le tentera avec le procès de Riom.

UNE GRÈVE DUREMENT RÉPRIMÉE

La grève est durement réprimée, le gouvernement Daladier prétendant qu'elle s'oppose à la politique extérieure de la France ! Pour la casser, Daladier fait adopter un décret réquisitionnant, en particulier, les employés et les ouvriers des services publics, cheminots, agents des autobus et du métro. Le gouvernement mobilise la troupe et, en région parisienne, les soldats ont la baïonnette au canon et trente cartouches par homme...

Les usines de défense nationale sont fermées. Aussi les grandes entreprises pratiquent le lock-out par centaines

de milliers d'ouvriers : 40000 dans l'aviation, 80000 métallurgistes dans le Nord, 32000 ouvriers chez Renault. Les fonctionnaires n'obéissant pas à la réquisition passent devant des tribunaux correctionnels et un millier sera suspendu. Jouhaux dénonce les « méthodes dignes du Second Empire » du gouvernement Daladier. Sauf que Daladier s'abaisse à signer avec le III^e Reich un accord politique spécifique, le 6 décembre, par lequel les deux pays « reconnaissent comme définitive la frontière entre leurs deux pays telle qu'elle est actuellement ». Ce qui parachève de laisser les mains libres à Hitler

partout ailleurs, dans un premier temps en tout cas. La ligne politique qui l'emporte est synthétisée par la formule courante à l'époque : « Plutôt Hitler que le Front populaire ».

Gérard da Silva



DES DÉCRETS-LOIS AUX ORDONNANCES

Par les décrets-lois, le gouvernement Daladier s'affranchit du Parlement et de tout contrôle démocratique, à commencer par une négociation avec les organisations syndicales. La V^e République aura maintes fois recours aux ordonnances, notamment en 1958, 1967, 1981 et 2017. Ce que les instances de la CGT-FO ont toujours condamné, dans le principe, tant pour la défense du droit collectif, du principe de faveur, que de la négociation collective.

Son combat : le fléau de la politique du chiffre dans la police

Linda Kebbab est déléguée nationale d'Unité SGP Police-FO. Alors que se profilent les élections professionnelles dans la fonction publique, la militante porte haut la voix des policiers FO.

Native de Vaulx-en-Velin, dans la banlieue lyonnaise, Linda Kebbab, 37 ans, mère d'une ado, est policière et militante syndicale. Déléguée nationale d'Unité SGP Police-FO, cette gardienne de la paix – au grade de brigadier – a pris sa carte FO en 2006. Bac littéraire en poche, elle venait d'entrer dans la police et était encore stagiaire dans le service de police secours à Créteil (Val-de-Marne). Titularisée, elle y restera six années. La jeune femme, issue d'un milieu modeste, a choisi de venir à Force Ouvrière «pour les valeurs d'indépendance propres à l'organisation. Sans cette notion, il ne peut y avoir de liberté dans le combat syndical». Et le combat syndical, Linda, qui vit à cent à l'heure et parle tout aussi vite, le mène en permanence. «Jeune fille, j'ai rencontré des fonctionnaires qui à travers leur engagement voulaient aider les autres et pas simplement arrêter les méchants. Je me suis engagée pour cela aussi. Désormais, dans ma mission de policière et par mon travail syndical, j'apporte tout autant cette aide et ce soutien que je défends les personnels, les précaires et tous les autres.»

L'EXPÉRIENCE DU TERRAIN A EXACÉRBE SON ENGAGEMENT SYNDICAL

Après ses années de «terrain» à Créteil, Linda devient détachée syndicale. Elle reste trois ans à l'hôtel de police de la ville mais ressent vite «une profonde envie de revenir, encore, au terrain».

Ce sera alors un poste à Paris, à la Direction centrale de la police. Ce



Linda Kebbab.

«séjour d'un an» agira mieux qu'une vaccination. Les conditions de travail «déplorables» et les «très mauvaises méthodes managériales» lui font comprendre définitivement le caractère essentiel de l'action syndicale. La policière privilégie son engagement syndical, cette fois au bureau régional Île-de-France d'Unité SGP Police-FO. «Yves Lefebvre, le secrétaire général du syndicat FO, m'a fait confiance.» Depuis, Linda – souvent sollicitée par les médias – s'occupe de l'analyse des «conséquences de décisions politiques» sur le travail quotidien des fonctionnaires de police, des «difficultés sociales des agents», de la «condition de la femme dans la police»...

Est-ce difficile d'être une femme, policière et militante syndicale? Pour elle, c'est un «non» catégorique. «Tant dans la police, corps aux valeurs républicaines, qu'au sein de notre syndicat, jamais personne ne m'a renvoyée ni à mon genre, ni à mes origines!» Au quotidien, sa préoccupation consiste plutôt à «faire entendre les revendications de FO

[deuxième organisation au ministère de l'Intérieur, NDLR]», à travailler à «l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de la vie professionnelle» dans une administration où le taux de suicide (40%) est supérieur à la moyenne nationale.

«UNE ADMINISTRATION MANAGÉE COMME UNE ENTREPRISE»

Linda combat le «fléau de la politique du chiffre, de la rentabilité, mise en place il y a dix ans dans la police, désormais gérée et managée comme une entreprise. Nous avons des moyens minimums mais les objectifs fixés sont maximums!» Alors que le nombre de missions de cette administration a fortement augmenté en quelques années, ses moyens et ses effectifs sont toujours insuffisants, s'insurge la militante qui rappelle un prochain rendez-vous essentiel pour les agents et le vote FO : les élections professionnelles dans la police vont se dérouler du 30 novembre au 6 décembre 2018.

Valérie Forgeront