

L'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR

L'année de toutes les revendications



**Le combat syndical
contre des réformes
indigestes (p. 4 et 5)**

**Le choc du prélèvement
à la source (p. 7)**

**La formation
professionnelle des salariés
dans la tourmente (p. 11 à 14)**



L'inFO militante, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FO Hebdo*.
 Directeur de la publication : Yves Veyrier.
 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

Le combat syndical contre trois réformes menaçant nos droits a commencé 4-5
 Grand débat national : dans son rôle, FO rappelle ses revendications..... 6
 Agents publics et contribuables aux prises avec le prélèvement à la source..... 7

REPÈRES

Les chiffres utiles 8

DROIT

Ce que dit la loi sur la notion d'établissement distinct 9

DOSSIER

La formation professionnelle maltraitée par la loi du 5 septembre 2018..... 11-14

INTERNATIONAL

Espagne : deux organisations syndicales demandent l'abrogation de la réforme du travail..... 16

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES

FO souligne le rôle du syndicat en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés 17
 Trois conseils de prud'hommes infirment l'ordonnance du 22 septembre 2017 18
 Code du travail : le bilan des ordonnances n'a rien de positif..... 19
 La colère salariale gronde chez les fonctionnaires..... 20
 Portraits de quatre nouveaux secrétaire généraux d'unions départementales..... 21

HISTOIRE

La naissance du Code du travail..... 23

PORTRAIT

Mairie de Nanterre : le jeune syndicat FO est déjà représentatif 24

photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher – Conception de la maquette : V. Pfohl.
 Ont également contribué à ce numéro : M. Pourcelot, C. Chiclet.
 Abonnements : V. Rigaut. Tél. : 01 40 52 82 33.
 Imprimé par RPN, Livry-Gargan – Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174 – Dépôt légal janvier 2019.
 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>



© F. BLANC

EN FORME ET EN FORCE POUR 2019

L'année 2018 aura marqué FO. L'exergue du clip vidéo commémorant les 70 ans de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière fut opportunément choisie (*voir ci-contre*).

Les principes de liberté et d'indépendance de notre confédération syndicale ne pouvaient être mis en cause et nos statuts ont révélé leur force et leur modernité. En un mois, nous avons su prendre, démocratiquement, les mesures pour remédier, sans conteste, à ce qu'il faut bien appeler une crise. À ceux qui se souciaient, ou faisaient mine de se soucier, des traces qu'elle pourrait laisser, nous avons pu affirmer que FO était à nouveau « *en forme et en force* ».

Nous avons, bien sûr, été immédiatement interpellés à propos du mouvement des gilets jaunes. Il trouve son origine dans les fins de mois difficiles, les petits salaires, la précarité, le chômage, les pensions qui ne suffisent pas à faire face au coût de la vie quotidienne, le sentiment d'abandon et les inégalités, que nous dénonçons de longue date. Des salariés ont pu s'en saisir, espérant se faire mieux entendre.

Pour autant, il n'est pas l'échec des syndicats.

Durant la même période ont eu lieu les élections professionnelles dans la fonction publique, où 2,4 millions d'agents ont apporté leurs suffrages aux syndicats.

« Si l'homme veut être une personnalité libre, les organisations qu'il constitue doivent être des organisations libres »,

Léon Jouhaux.

FO, première dans la fonction publique de l'État et deuxième dans la fonction publique hospitalière, a recueilli 438 500 voix, qui s'ajoutent aux 818 393 voix portées sur ses listes dans les entreprises privées au cours du cycle 2013-2016.

Au total, plus de 1,250 million de salariés, hommes et femmes, ont ainsi estimé nécessaire et utile de soutenir FO.

Être adhérent FO ce n'est pas s'abonner à une mailing liste ou à un réseau, dit social, sur Internet. Ce n'est pas faire un don à une œuvre de bienfaisance – ce qui est louable en soi. C'est

s'acquitter régulièrement d'une cotisation, c'est participer aux réunions de son syndicat pour être partie prenante de son action, c'est prendre la responsabilité de représenter les membres du syndicat ou ses collègues salariés lorsque l'on s'engage un peu plus. Chaque adhérent peut en être fier, à un moment où à l'engagement se substituent trop souvent le désenchantement, la colère vaine ou l'invective, quand ce n'est pas l'insulte, couverts par l'anonymat et l'irresponsabilité.

Pour autant, nombre de salariés ne sont pas ou sont insuffisamment représentés, notamment dans les petites ou très petites entreprises, ou encore les salariés en situation de précarité, à temps partiel, en CDD ou en intérim, avec un petit salaire, ou bien en situation de chômage.

Doubler le nombre de nos adhérents est un objectif que nous devons nous fixer.

2018 fut aussi une année de congrès confédéral. Nos orientations et revendications ont été réaffirmées et actualisées, elles sont notre feuille de route. Alors, libres et indépendants, en forme et en force, meilleurs vœux pour 2019!

Des réformes pleines d'épines

Une nouvelle année s'ouvre mais les projets de réformes voulues par le gouvernement demeurent. Trois notamment : la réforme de l'Assurance chômage, celle des retraites ou encore de l'État. Dans ce cadre, le combat syndical de FO pour la défense des droits des travailleurs ou encore la préservation des services publics reste aussi d'actualité. Plus que jamais.

Réforme des retraites : pas aux points, pour FO

Le calendrier de la réforme a été décalé de plusieurs mois, mais le gouvernement table sur le dépôt d'une loi avant la fin 2019. Objectif : instaurer un régime de retraite unique par points, dans lequel « chaque euro cotisé donne les mêmes droits à tous les Français ».

FO revendique le maintien des 42 régimes existants et du code des pensions, et s'oppose à un projet qui signerait une baisse des droits et

du niveau des pensions des retraités. La concertation avec le Haut-commissariat à la réforme des retraites, entamée en avril 2018, se poursuit avec un deuxième bilan d'étape prévu au printemps. Dans le nouveau système, les droits à la retraite seraient calculés sur les carrières complètes et non plus sur les vingt-cinq meilleures années pour le privé, ou sur les six derniers mois pour les fonctionnaires. La première génération touchée par la

réforme serait celle née en 1963, avec une entrée en vigueur en 2025. Les retraités actuels et les personnes à moins de cinq ans de l'âge de la retraite ne seraient pas concernés.

62 OU 63 ANS ?

L'âge légal de la retraite resterait fixé à 62 ans, mais l'instauration d'un abattement en deçà d'un certain âge, par exemple 63 ans, pourrait remettre en cause

l'effectivité des départs à l'âge légal. De nombreuses zones d'ombre demeurent, notamment sur les pensions de réversion, et surtout sur un élément essentiel, la valeur du point de retraite. Car c'est lui qui déterminera le niveau de retraite des futurs pensionnés. Afin de pouvoir évaluer concrètement les effets du projet de réforme, FO demande depuis plusieurs mois des simulations sur des cas concrets.

Françoise Lambert

Réforme de l'État : nouvelle menace sur les missions et les emplois publics

« **L'**organisation de l'État et des services publics », autrement dit la réforme de l'État, devrait être l'un des quatre points du « grand débat national » annoncé par l'exécutif. Le gouvernement propose trois points de discussions : « Comment organiser la présence de l'État et des services publics sur le territoire national ? Comment prendre en compte la révolution numérique dans cette organisation ? Comment lutter contre le réflexe de la concen-

tration ? » Dans les faits, le projet de réforme est déjà bien avancé... L'exécutif - qui vise toujours la suppression de 120 000 postes d'agents dont 50 000 à l'État d'ici à 2022 - doit présenter en effet en ce début d'année un projet de loi pour une réforme de la fonction publique.

« LE DOGME DE LA RÉDUCTION DE LA DÉPENSE PUBLIQUE »

Depuis octobre 2017, le gouvernement prône un ren-

forcement du recours aux contractuels, un développement du salaire au mérite mais aussi de la mobilité des agents via des départs volontaires et enfin une restructuration, par fusion, des instances consultatives des personnels. Ces projets en forme d'attaques contre le statut général des fonctionnaires sont rejetés par les syndicats, particulièrement par FO (UIAFP-FO). L'exécutif n'en reste pas là. Il compte présenter prochainement une réforme

(annoncée en juillet) impactant l'organisation et l'implantation des services déconcentrés de l'État, déjà amoindris par plusieurs réformes. FO conteste ce projet « sans cohérence nationale » et dicté par « le dogme de la réduction de la dépense publique ». Prônant des réorganisations territoriales à la carte et des fusions de services déjà exsangues, le projet constitue une nouvelle menace pour les missions et les emplois publics.

Valérie Forgeront

au menu de 2019



Assurance chômage : les demandeurs d'emploi toujours plus stigmatisés

Accepter n'importe quel petit boulot, c'est l'esprit du décret d'application de la loi Avenir professionnel publié le 30 décembre au *Journal officiel*, en pleine renégociation de la convention Unédic. Ce texte durcit, plus qu'annoncé, les sanctions contre les chômeurs qui manqueraient à leurs obligations. Rater un rendez-vous avec un conseiller sera puni d'un mois de radiation, au lieu des quinze jours initialement prévus. Pire, en cas d'insuffisance de recherche d'emploi, l'allocation ne sera plus suspendue mais carrément supprimée. Les droits seront amputés d'un mois

pour un manquement et jusqu'à quatre mois pour trois manquements.

UN RISQUE DE PRÉCARISATION

Le décret abroge aussi « la définition du salaire antérieurement perçu, qui était pris en compte pour déterminer l'offre raisonnable d'emploi ». Plus possible donc de refuser une offre au motif que le salaire est inférieur au précédent. Et les contrôles seront renforcés. Yves Veyrier, secrétaire général de FO, a notamment dénoncé le 3 janvier sur RTL un risque de précarisation des demandeurs d'emploi et le danger d'une politique du chiffre.

La contrainte budgétaire est aussi au cœur de la négociation entre interlocuteurs sociaux sur la réforme de l'Assurance chômage. Cette négociation voulue par le gouvernement pourrait se poursuivre jusqu'au 22 février 2019. FO n'a pas signé la lettre de cadrage sur l'indemnisation spécifique des intermittents. En matière de nouveaux paramètres d'indemnisation, FO dénonce des propositions patronales qui vont au-delà des économies demandées par l'exécutif. Les discussions devaient reprendre le 9 janvier.

Clarisse Josselin

SANTÉ PRIVÉE

La grève payée

À l'issue de cinq jours de grève en décembre, les salariés de l'hôpital de l'Est Lyonnais (groupe Ramsay) ont obtenu satisfaction sur une grande partie de leurs revendications salariales, notamment une prime exceptionnelle de 300 euros pour tous et une prime récurrente de 50 euros par mois pour les non-cadres. Une négociation est prévue sur l'intéressement et les sujétions spéciales.

SÉCU

Les actes chers moins bien remboursés

Les actes médicaux « dont le tarif est égal ou supérieur à 120 euros » sont remboursés 6 euros de moins par la Sécu depuis le 1^{er} janvier. La participation des assurés sur ces actes est passée de 18 à 24 euros, sauf pour les invalides, les femmes enceintes et les malades chroniques exonérés. Les complémentaires santé estiment le surcoût à 40 millions d'euros par an.

ÉGALITÉ PRO

L'index mis à l'index

FO doit rencontrer le cabinet de Muriel Pénicaud le 10 janvier pour faire un point sur l'index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les cinq syndicats représentatifs ont d'ores et déjà demandé à la ministre de revoir sa copie. Ils réclament notamment des sanctions au-delà de 5% d'écart de rémunération non justifié et que les délais de mise en conformité des entreprises soient raccourcis.

Grand débat : FO sur le terrain syndical

Alors que le gouvernement prend l'initiative d'un grand débat citoyen, FO rappelle l'actualité de ses revendications.

Dans le contexte du mouvement des gilets jaunes, le grand débat national voulu par le gouvernement prend forme. Organisé sous l'égide de la Commission nationale du débat public (CNDP), une autorité indépendante comme la CNIL ou le Défenseur des droits, il porte sur quatre questions : la transition écologique, la fiscalité et les services publics, la démocratie et la citoyenneté, l'organisation de l'État et des services publics. Le chef de l'État a indiqué lors de ses vœux, le 31 décembre, qu'il adresserait à la mi-janvier une « lettre aux Français », via la presse et les réseaux sociaux, pour « cadrer les thèmes du

débat », prévu pour durer jusqu'à la mi-mars. L'objectif est de faire remonter les propositions des citoyens, notamment via les maires, chargés d'organiser les débats dans les communes. Au total, quelque 5000 communes ont déjà commencé à recueillir les doléances de leurs administrés. L'Association des maires ruraux de France (AMRF), qui rassemble près de 10000 maires de communes de moins de 3500 habitants, a mis en place une plate-forme numérique, « opération mairie ouverte », pour collecter des réflexions de citoyens, qui seront ensuite synthétisées. Le Premier ministre a annoncé que des Français seraient tirés au sort dans chaque

région, pour participer à des conférences en lien avec le grand débat.

« Le grand débat, c'est la réponse que donne le gouvernement à la crise actuelle des gilets jaunes, il s'adresse de fait aux citoyens », indique Yves Veyrier, secrétaire général de FO.

Force Ouvrière entend ainsi rester sur son terrain, le terrain syndical. « Les questions au centre du débat actuel n'en restent pas moins des sujets sur lesquels la confédération FO porte de longue date des revendications, que ce soit sur le pouvoir d'achat, les retraites, la fiscalité ou le service public, constate le responsable de FO. Sur tous ces thèmes, nous appelons depuis longtemps à une pause dans des politiques construites essentiellement sur l'austérité et la financiarisation de l'économie. Nous devons nous interroger sur nos besoins et voir comment on les finance. »

L'URGENCE DU DIALOGUE SOCIAL

Ainsi, concernant le service public, FO revendique le déblocage des moyens matériels et humains nécessaires au bon accomplissement des missions des fonctionnaires, qu'ils exercent dans le secteur de la santé, dans

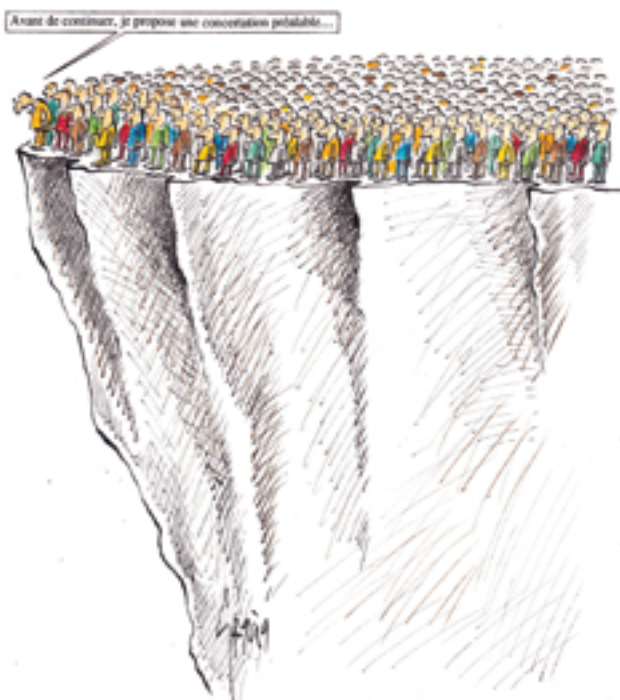
les collectivités territoriales ou directement pour l'État. La confédération met aussi en garde contre le recours à tout va à la numérisation, qui disloque le lien social et accroît l'isolement.

Alors que la fiscalité actuelle s'appuie de plus en plus sur l'impôt indirect — les taxes — et la CSG, FO revendique une réforme fiscale rétablissant une réelle progressivité de l'impôt sur le revenu. Objectif : permettre une redistribution des richesses qui contribue à la réduction des inégalités. FO défend en outre une transition écologique socialement juste.

« La crise actuelle doit interroger les pouvoirs publics, mais aussi les employeurs, sur les conséquences de la non-écoute des syndicats et sur la place du dialogue social », indique Yves Veyrier.

Le 7 janvier, le bureau confédéral de FO a de nouveau appelé le gouvernement et les employeurs « à entendre et à répondre d'urgence, par l'ouverture de négociations, aux revendications portées par Force Ouvrière ». Au premier rang desquelles « l'augmentation générale des salaires, pensions et retraites et des minima sociaux », « la défense de la protection sociale collective », et « la préservation du service public ».

Françoise Lambert



Le choc du prélèvement à la source c'est maintenant

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019, la réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu crée déjà difficultés et encombrements dans les services. Pour les contribuables, c'est le top départ des inquiétudes, de l'incompréhension et des tracasseries aux erreurs.

en instance. Ailleurs encore, afin d'absorber l'affluence, il est demandé à des agents n'ayant pas encore reçu de formation adaptée de prêter main forte à leurs collègues de l'accueil...» FO-DGFIP a déposé un préavis de grève reconductible à compter du 2 janvier.

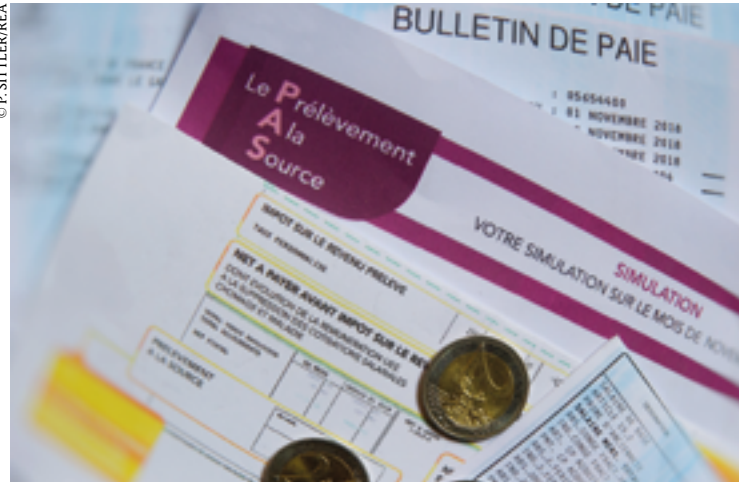
forme, « non nécessaire » puisque le système était déjà performant avec un taux de recouvrement de l'impôt, avant contentieux, de 95% et plus de 70% de contribuables mensualisés. L'organisation s'est élevée aussi contre les modalités compliquées du PAS, qui crée une différence de traitement entre contribuables (entre salariés et indépendants par exemple). Dans le cadre du prélèvement direct sur le salaire, FO conteste aussi la transformation de l'employeur en tiers collecteur de l'impôt à la place de l'État. Cela fragilise qui plus est le salarié face à son employeur qui dispose désormais de son taux de prélèvement, ce qui peut lui fournir des indications sur sa vie privée. Plus largement, alors que la question du pouvoir d'achat en berne est au cœur des préoccupations des actifs et des retraités, la réalité du PAS va se traduire par une diminution du montant inscrit (et perçu) sur les bulletins de salaires, les pensions et allocations chômage. Cela risque de créer un choc psychologique. Mais pas forcément positif, contrairement à ce qu'assure M. Darmanin. La consommation des ménages et donc la croissance pourraient même s'en ressentir.

Valérie Forgeront

POURQUOI FO CONTESTE TOUJOURS LE PAS

Les 150 000 appels reçus en deux jours dans les services, les plus de 800 000 visites sur le site des impôts, ou encore les plus de 100 000 contribuables venus se renseigner aux guichets en disent long sur la

surcharge de travail des services, où des dizaines de milliers d'emplois ont été supprimés au fil des années. Cela en dit long aussi sur les inquiétudes des contribuables, déjà aux prises avec des erreurs constatées sur les taux de prélèvement. Or, pour l'instant, seules les retraites complémentaires, les pensions d'invalidité et les allocations chômage ont fait l'objet de prélèvements... Les grandes difficultés auront lieu en fin de mois, quand le PAS sera appliqué notamment aux salaires et pensions. FO a contesté dès son origine cette ré-



Le ministre de l'Action et des Comptes publics, M. Gérard Darmanin, l'assure : « S'il y a un choc psychologique, il sera positif! Il faut faire confiance au bon sens des Français. L'impôt à la source est prélevé à la fin du mois et non plus autour du 17, sur douze mois et non plus sur dix, c'est une manière plus simple de payer son impôt sur le revenu. » Alors que la réforme PAS, consistant à prélever à la source (directement sur le salaire, les retraites et pensions, et sur les allocations de chômage) l'impôt sur le revenu, est entrée en vigueur le

1^{er} janvier, couacs et autres dysfonctionnements sont constatés. Et c'est peu dire. Le syndicat FO des finances publiques (FO-DGFIP) relève moult difficultés dues au chamboulement fiscal. « La fréquentation des guichets accueil d'un département d'Île-de-France accuse une augmentation pouvant aller jusqu'à plus de 400%, alors même que bien moins de 1% des usagers se sont présentés. Le délai d'attente s'allonge. Ailleurs, c'est la fermeture ponctuelle pendant deux heures, sans préavis, pour permettre aux personnels de traiter les demandes déjà



Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Les tarifs du timbre poste pour les particuliers ont augmenté en moyenne de 10% environ au 1^{er} janvier 2019, le timbre rouge (lettre prioritaire) passant à 1,05 euro et le vert à 0,88 euro. En dix ans les tarifs ont pratiquement doublé pour les particuliers, moins choyés que les gros clients. Côté entreprises, le « courrier industriel de gestion » a été majoré de 2,5% et les tarifs marketing de 1,5%. Peu à la fête ces derniers temps, le particulier sera sans doute encore moins enclin à envoyer des cartes de vœux postales.

M. P.

SMIC SALAIRE

10,03€

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance a augmenté de 1,5% au 1^{er} janvier 2019 suivant une revalorisation mécanique, légale et annuelle. Le salaire brut horaire a ainsi progressé de 0,15 euro, passant de 9,88 euros à 10,03 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

3377€

Le nouveau plafond de la Sécurité sociale pour 2019 s'élève à 3377 euros par mois depuis le 1^{er} janvier 2019. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales (une partie des cotisations d'Assurance vieillesse, contribution au Fonds national d'aide au logement, cotisations aux régimes complémentaires de retraite, notamment) et de certaines prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATIONS FAMILIALES

- 131,16€ pour 2 enfants à charge
- 299,20€ pour 3 enfants à charge
- 467,25€ pour 4 enfants et plus à charge
- 168,05€ par enfant en plus à charge
- 65,58€ majoration pour les enfants de 14 ans et plus



COTISATIONS SOCIALES

Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut (IRL) - 2019

- 9,2% CSG - 9,2% depuis le 1^{er} janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2012.
- 0,5% CRDS⁽¹⁾ - 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

- 6,90% Assurance vieillesse.
- 0,40% Assurance vieillesse déplafonnée.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Agirc-Arrco (taux minima obligatoires), désormais fusionnées :

- 3,15% non-cadres tranche A.
- 8,64% non-cadres tranche B

- 0,036% Apec⁽²⁾.
- 0,22% CET⁽³⁾.

Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1^{er} janvier 2019.

- 0,86% Non-cadres tranche 1
- 1,08% Non-cadres tranche 2

RETRAITE FONCTION PUBLIQUE

- 10,83% Le taux de cotisation retraite pour les agents de la fonction publique est passé de 10,56% à 10,83% à compter du 1^{er} janvier 2019.

⁽¹⁾ Contribution au remboursement de la dette sociale.
⁽²⁾ Association pour l'emploi des cadres.
⁽³⁾ Contribution économique territoriale :
 - tranche 1 : dans la limite du plafond de la Sécu.
 - tranches 2 et B : entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécu.



CONSOMMATION

Indices des prix à la consommation (INSEE)

- 0,2% Novembre 2018.
- +1,9% Variation sur un an

En novembre 2018, les prix à la consommation diminuent de 0,2% sur un mois et augmentent de 1,9% sur un an.



La notion d'établissement distinct

Par un arrêt de principe voué à une large publicité, la Cour de cassation revient sur la notion d'établissement distinct dans le cadre des élections professionnelles à la SNCF.

C'est la jurisprudence qui a initialement créé cette notion, dans le cadre des élections professionnelles de comité d'entreprise ou de désignation du délégué syndical. La Cour de cassation vient d'utiliser pour la première fois cette définition car aucun accord n'avait été trouvé entre la SNCF et les organisations syndicales dans le cadre des élections des CSE.

L'EMPLOYEUR FIXE LE NOMBRE ET LE PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS, MAIS SELON LA LOI...

L'employeur a donc établi unilatéralement le nombre et les différents périmètres des établissements distincts de la SNCF.

Cette décision a été contestée devant la Direccte qui a repris le découpage de l'employeur.

C'est dans ce contexte que deux organisations syndicales ont saisi le tribunal d'instance, puis la Cour de cassation, ce qui a donné lieu à cet arrêt qui pose deux questions.

– La première question était relative à la compétence du tribunal d'instance face à une décision administrative de la Direccte. Sur ce point la Cour de cassation répond

CE QUE DIT LA LOI

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a donné une définition de l'établissement distinct.

L'article L 2313-4 dispose :

« *En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L 2313-2 et L 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, **compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.*** »

que le tribunal d'instance dispose de toute sa compétence pour juger tant de la légalité externe que de la légalité interne de la décision de la Direccte.

– La deuxième question était relative à la nouvelle définition de l'établissement distinct :

« *Le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés **compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel**; qu'il en résulte que caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de*

compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ».

L'AUTONOMIE DE GESTION, SEUL CRITÈRE VALABLE

Le critère de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel, redevient le seul critère de l'établissement distinct, tel qu'il était prôné par le Conseil d'État (CE 29 juin 1973, n°77982, Compagnie internationale des wagons-lits).

Les ordonnances Macron nous font faire un bond de quarante ans en arrière!

Secteur juridique

Disponible

3 formats*



Agenda poche : 1,60 €
• format : 90 x 168 mm



Agenda médium : 8 €
• format : 165 x 240 mm



Agenda bureau : 15 €
• format : 210 x 297 mm

Dans l'**agenda 2019** vous trouverez :

Les coordonnées des Unions départementales, des Fédérations, des Organisations FO, un planning annuel, un plan de Métro en couleurs, un atlas en couleurs et bien d'autres adresses utiles.

Passez commande
auprès des délégués **FO**

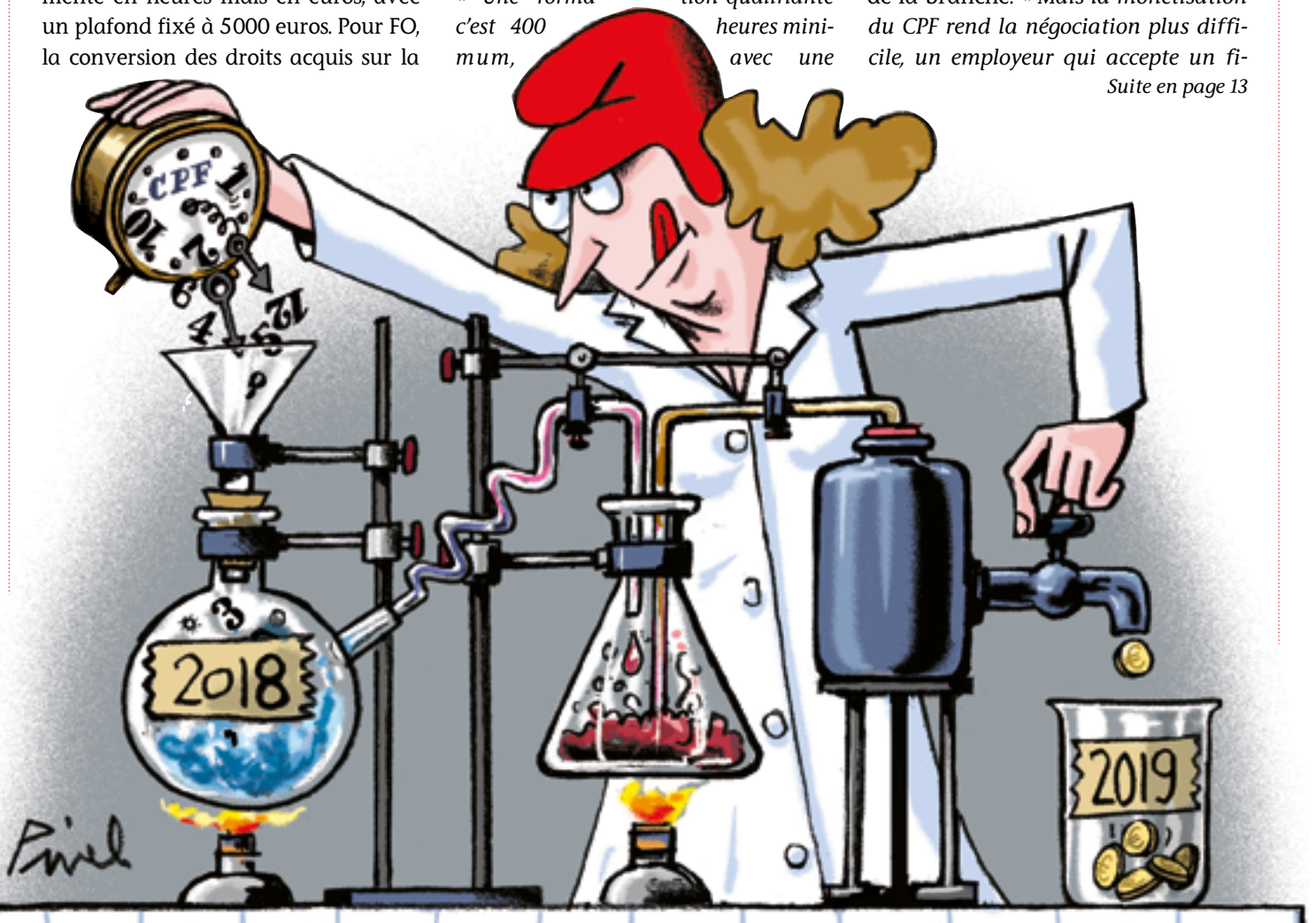
Formation professionnelle : la potion amère du gouvernement

Perte de droits pour les travailleurs, mise à mort de la gouvernance paritaire, logique d'individualisation des droits, suppressions d'emplois... La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, dont la confédération FO revendique l'abrogation, vise à détruire tout ce que les interlocuteurs sociaux avaient mis en place en matière de formation professionnelle.

Mesure emblématique de la réforme, la monétisation du compte personnel de formation (CPF), à laquelle la confédération FO s'est toujours opposée, est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Le CPF n'est plus alimenté en heures mais en euros, avec un plafond fixé à 5000 euros. Pour FO, la conversion des droits acquis sur la

base de 15 euros l'heure est également largement insuffisante. Par ailleurs, cette somme ne tient pas compte des spécificités du secteur d'activité du titulaire du compte ou de la certification visée. La confédération dénonce une perte de droits énorme pour les actifs. « Une formation qualifiante c'est 400 heures minimum, avec une

moyenne de 35 euros l'heure », précise Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de la formation professionnelle. Le salarié, pour ne pas en être de sa poche, devra bénéficier d'un abondement. Des accords collectifs peuvent exister au niveau de l'entreprise ou de la branche. « Mais la monétisation du CPF rend la négociation plus difficile, un employeur qui accepte un fi-
Suite en page 13



Le CPF, comment ça marche ?

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux individus de conserver leurs droits à la formation acquis tout au long de leur vie active, jusqu'à la retraite, quels que soient les changements de leur situation professionnelle.



Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est monétisé et les heures acquises antérieurement ont été automatiquement converties en euros, à un taux de 15 euros l'heure. Il est désormais alimenté à hauteur de 500 euros par an pour un salarié à temps plein ou ayant travaillé au moins à mi-temps sur l'année. Pour moins d'un mi-temps, le versement se fait au prorata du temps de travail. Le plafond est de 5000 euros, hors abattements éventuels. Pour les salariés en

situation de handicap et les salariés peu qualifiés (diplôme inférieur au niveau V), l'alimentation est majorée à 800 euros par an, pour un plafond de 8000 euros.

UNE APPLICATION MOBILE À VENIR

Le CPF, c'est aussi une plate-forme numérique, commune avec le compte personnel d'activité. Cette dernière permet de consulter le solde de ses droits et de s'informer sur les formations et le marché du travail. Elle permet aussi de lancer une de-

mande de formation en ligne. Il n'existe plus de liste de formations éligibles. Le CPF peut désormais financer les formations inscrites dans un registre national (CAP, Caces...), certaines certifications spécifiques (CléA), la validation des acquis de l'expérience (VAE), les bilans de compétences et le permis de conduire voiture et poids lourd. L'activation du compte se fait sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr, avec le numéro de sécurité sociale et un mot de passe. Une application mobile doit être lancée à l'automne. **C. J.**

La fin des Opacif et Fongecif

Le congé individuel de formation (CIF) a disparu au 1^{er} janvier 2019, remplacé par le CPF de transition professionnelle. Les Opacif et Fongecif, organismes paritaires qui accompagnent les salariés et financent leur projet professionnel, sont également condamnés. Ils conservent l'agrément pour le conseil en évolution professionnelle (CEP) des salariés et la gestion du CPF de transition jusqu'au 31 décembre 2019.

La mission de gestion du CPF de transition professionnelle sera ensuite transférée vers les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), nouvelles structures qui devraient reprendre une partie des salariés des Opacif. Quant au CEP, les opérateurs régionaux seront désignés par appel d'offres national par France Compétences.

Les interlocuteurs sociaux ont décidé d'ouvrir en janvier 2019 une négociation nationale interprofessionnelle portant notamment sur la création d'un dispositif paritaire, pour répondre à l'appel d'offres CEP et assurer une coordination et une cohérence de l'offre CEP sur l'ensemble du territoire national. **C. J.**

Ce qui peut

Au 1^{er} janvier 2019, le « plan de développement des compétences » a remplacé le « plan de formation ». L'employeur a toujours l'obligation de former ses salariés pour s'assurer de leur adaptation au poste de travail et de leur capacité à occuper un emploi. Dans ce cadre, les formations se déroulent sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération. Pour les autres actions de formation, un accord collectif d'entreprise ou de

Suite de la page 11

nancement supplémentaire du CPF sera moins enclin à accorder ensuite une augmentation de salaire », souligne Michel Beugas.

D'autres abondements sont possibles de la part de Pôle emploi, des régions ou des opérateurs de compétences (OPCO, ex-OPCA). À partir de 2020, le bénéficiaire n'aura plus à passer par les OPCO pour y accéder.

POUR FO, L'ACCOMPAGNEMENT DU BÉNÉFICIAIRE EST PRIMORDIAL

La loi Avenir professionnel change la philosophie même de la formation professionnelle. Dans l'esprit, ce n'est plus l'employeur mais avant tout l'individu qui est responsable du développement de ses compétences. À lui de gérer seul, via un outil numérique, les heures de formation qu'il a acquises.

Si l'exécutif prône une « simplification » des démarches avec la suppression des intermédiaires, pour FO il est primordial de maintenir un accompagnement personnalisé du bénéficiaire. C'est le rôle du conseil en évolution professionnelle (CEP), qui bénéficie désormais d'un financement dédié, comme le revendiquait FO. Ce dispositif, gratuit et universel, créé en 2014 par les interlocuteurs sociaux, permet

ATTENTION À NE PAS PERDRE SES HEURES DE DIF

Les heures acquises avant 2015 au titre du droit individuel à la formation (DIF) doivent être utilisées avant le 31 décembre 2020, à défaut elles seront perdues. Dans la fonction publique, l'inscription du solde d'heures DIF sur le CPF des agents est automatique. Dans le privé, c'est au salarié de saisir lui-même ce solde sur son CPF. Le nombre d'heures acquises lui a été transmis par écrit par son employeur avant le 1^{er} janvier 2015. L'information figure soit sur le bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, soit sur une attestation spécifique, soit sur le dernier certificat de travail.

à tout actif de faire le point sur sa situation professionnelle et de bénéficier de conseils et d'un accompagnement à la mobilité et à la formation. Les opérateurs agréés de plein droit sont Pôle emploi, Apec, Cap emploi, les Missions locales et, pour cette année encore, les Fongecif.

FO conteste également la suppression du paritarisme de gestion au profit de France compétences, nouvelle instance de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage, quadripartite sur le papier mais en réalité à la main de l'État.

Clarisse Josselin



© F. CRUSIAUX/REA

être négocié en entreprise

branche peut décider qu'elles se déroulent pour tout ou en partie hors temps de travail, donc sans rémunération. Dans ce cas, l'accord doit fixer une limite par salarié. À défaut, et avec l'accord écrit du salarié, elle est de 30 heures par an ou 2% du forfait. La négociation peut permettre de limiter le nombre de formations hors temps de travail ou, dans le cas contraire, de fixer des contreparties pour les salariés.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL MAINTENU

Un accord collectif peut également être négocié autour d'un abondement du CPF par l'employeur.

Par ailleurs, chaque salarié doit toujours bénéficier tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à son évolution professionnelle, d'un bilan récapitulatif tous les six ans et d'au moins une formation non obligatoire. Sur cette pé-

riode, à défaut, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 3000 euros. La loi permettant de mettre en place d'autres modalités par accord collectif, c'est l'opportunité pour FO de restreindre la liste des formations permettant à l'employeur de répondre à son obligation, ou de réintégrer les anciens objectifs de certification ou de progression salariale/professionnelle, qui ne sont plus pris en compte dans la loi.

C. J.

La sauvegarde de l'Afpa : un enjeu pour tout le système de formation professionnelle

Le 19 octobre 2018, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) annonçait la fermeture de 38 de ses centres et la suppression de 1541 emplois d'ici à 2020. La confédération FO a condamné ce « massacre » et appelé l'État à prendre ses responsabilités. « Faire mourir l'Afpa, c'est détruire la formation professionnelle », a-t-elle souligné. Pourquoi ? L'égalité d'accès pour tous les adultes au droit à une formation professionnelle qualifiante a été inscrite dans la Constitution en 1946.

En 1949, les centres de formation professionnelle jusque-là dépendants de la volonté patronale locale, sont fédérés et placés sous le contrôle et la responsabilité de l'État, avec la création d'un gestionnaire unique placé sous la tutelle du ministère du Travail, l'ANIFRMO (Association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre). Celle-ci deviendra l'Afpa en décembre 1965 et la plus grande institution de formation en France et

en Europe jusqu'au début des années 1980.

LA FÉDÉRATION FNEC-FP FO SE MOBILISE EN LIEN AVEC LES UNIONS DÉPARTEMENTALES

Mais les différentes lois de décentralisation (celles de 1982 et 2004 notamment) ont organisé le transfert aux régions de la responsabilité de la formation professionnelle et de son financement. Les collectivités territoriales ont alors mis en concurrence les organismes privés de formation et l'Afpa. Résultat : de 2011 à 2016, 30% d'heures de formation et 700 millions d'euros ont été perdus par cette dernière, finalement transformée en Épic (Établissement public à caractère industriel et commercial) en 2017.

Le plan sans précédent annoncé en octobre sera-t-il le dernier acte de ce long processus de destruction du service public de la formation professionnelle ? Le 14 décembre, la FNEC-FP FO (Enseignement, culture et formation professionnelle) a rappelé qu'elle revendique

« avec sa confédération le retrait total de ce projet », et appelé toutes ses sections départementales à « se mobiliser en lien avec les unions départementales pour la sauvegarde de l'Afpa ».

Evelyne Salamero

RESTRUCTURATION DES ORGANISMES PARITAIRES : DES EMPLOIS MENACÉS

La loi Avenir professionnel a condamné la vingtaine d'OPCA qui existaient. Ces organismes paritaires étaient chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle.

Ils seront remplacés en avril 2019 par onze opérateurs de compétences (OPCO), pour autant de grands secteurs économiques. La liste définitive doit encore être arrêtée par le ministère du Travail, après négociation des interlocuteurs sociaux. En attendant, les OPCA, dont les agréments ont expiré au 31 décembre 2018, bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'OPCO.

Les missions de ces organismes paritaires ont été revues à la baisse puisque la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle sera transférée en 2020 à l'Urssaf et à la MSA. Les OPCO seront notamment chargés de la gestion de l'apprentissage et de l'accompagnement des TPE-PME en matière de formation. Pour FO, « les 6000 salariés des OPCA n'ont pas à faire les frais d'une politique qui prône la réduction des moyens et des acteurs pour faire plus et mieux ».

C. J.



Les salariés de l'Afpa sont mobilisés depuis l'annonce de restructuration sans précédent de l'agence.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



**DONNEZ UN VRAI
VISAGE AU CSE !**

FO

www.force-ouvriere.fr

Espagne : « L'abrogation de la réforme du travail est la clé »



Manifestation contre l'austérité, à Madrid, le 20 février 2012.

L'augmentation exceptionnelle du salaire minimum interprofessionnel a été saluée positivement par les organisations syndicales. Mais elles soulignent que cela ne règle pas tout, loin s'en faut.

Le 12 décembre 2018 le gouvernement espagnol a annoncé une augmentation de 22,3% du salaire minimum interprofessionnel (SMI), ce qui le porte à 900 euros net par mois. Les confédé-

rations syndicales (UGT et CCOO), se félicitant de cette hausse, n'en ont pas moins dénoncé les limites.

Elles ont aussi exprimé leur réserve quand le ministère du Travail a affiché, le 2 janvier 2019, un taux de chômage en baisse de 6,17% par rapport à 2017. Outre que le taux de chômage en Espagne (14,55%) reste le deuxième le plus élevé de la zone euro après celui de la Grèce, son reflux depuis 2013 s'explique par l'explosion des contrats précaires. En 2018, près de 90% des emplois créés étaient des contrats à durée déterminée et 36% des contrats à temps partiel.

« L'abrogation de la réforme du travail [adoptée en 2012, NDLR] est la clé pour reconquérir la négociation collective, en

finir avec ces niveaux de précarité et récupérer des salaires », a déclaré Pepe Alvarez, secrétaire général de l'UGT, le 3 janvier. « En attendant », précise l'organisation syndicale, il faut d'ores et déjà en « abroger les aspects les plus préjudiciables ».

L'ANNÉE 2019, ANNÉE DE MOBILISATIONS ?

L'UGT et les CCOO entendent ainsi reconquérir rapidement la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise et l'obligation pour les entreprises sous-traitantes d'appliquer les conventions collectives de la branche et les accords collectifs des entreprises donneuses d'ordre. Elles exigent aussi le rétablissement de l'allocation chômage pouvant être perçue jusqu'à l'âge de la retraite pour les plus de 52 ans. De plus, elles revendiquent une hausse du SMI à 1000 euros net par mois en 2020, ainsi qu'une augmentation générale des salaires. Leur progression moyenne reste en effet inférieure à celle de l'inflation et la consommation des ménages recommence à baisser (-0,5 point en un an). Elles rappellent avoir obtenu satisfaction sur ces deux points dans le cadre de l'Accord pour l'emploi et la négociation collective 2018-2020 (AENC), négocié avec les organisations patronales. Un accord qu'il reste maintenant à concrétiser, sachant que les employeurs rechignent à l'appliquer pleinement.

Autre objectif : l'abrogation de la réforme des retraites de 2013, qui s'appliquera en totalité en 2023 et qui pourrait entraîner une baisse des pensions de 30% d'ici à 2050.

Le 3 janvier, le secrétaire général de l'UGT a lancé un avertissement : « Si les négociations n'aboutissent pas, s'il n'y a pas de changements législatifs, l'année 2019 sera une année de mobilisations. »

Evelyne Salamero

EN HONGRIE, LEVÉE DE BOUCLIER CONTRE UNE « LOI ESCLAVAGISTE »

La réforme du Code du travail promulguée le 20 décembre par le chef d'État hongrois est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Elle augmente le nombre d'heures supplémentaires autorisées dans l'année à 400, au lieu de 250 actuellement, et permet également aux employeurs de pouvoir en échelonner le paiement sur trois ans. Son adoption a provoqué un vague de manifestations à l'appel des organisations syndicales, qui revendiquent l'abrogation de cette « loi esclavagiste ». Elles ont annoncé, dans une déclaration commune, préparer des grèves « importantes » pour janvier en vue d'aboutir à une action nationale.

Le rôle méconnu du syndicat en matière de handicap

La 19^e journée FO Travail et Handicap, le 18 décembre à Paris, a réuni 350 participants. Son thème : « L'action du syndicat en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ».



Les photos de la journée sont sur [flickr.com/force-ouvriere/albums](https://www.flickr.com/photos/force-ouvriere/albums)

Plus d'une vingtaine d'intervenants, militants FO, professionnels et acteurs institutionnels, se sont succédé à la tribune pour témoigner et présenter leurs actions en matière d'emploi des personnes handicapées. Ce thème a été, en 2018, la première cause de saisine du Défenseur des droits. On compte en France 2,3 millions de personnes handicapées, dont 900 000 bénéficient d'une reconnaissance administrative. Leur taux de chômage atteint 19%, soit le double des travailleurs valides. Si les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés, dans les faits, le taux d'emploi direct n'était que de 3,5% en 2016.

UN SUJET TRANSVERSAL

En matière de handicap, le rôle du syndicat est multiple et souvent méconnu. En

entreprise, il accompagne et défend les salariés pour le maintien dans l'emploi, le reclassement, l'inaptitude... Il mène aussi des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail en CSSCT. Si le handicap peut faire l'objet d'un accord spécifique, les différents intervenants ont insisté sur le caractère transversal de ce thème, qui doit être pris en compte dans toutes les négociations. Autres enseignements, la nécessité pour les élus de se former et de mener des actions en réseau, à tous les niveaux, avec une personne référente spécialisée sur la question du handicap. Anne Baltazar, conseillère confédérale chargée du handicap et organisatrice de cette journée, a aussi invité les militants à siéger dans toutes les instances où c'est possible et à y porter le sujet du handicap, y compris au niveau des CESER.

Clarisse Josselin

LE CHIFFRE

275

Au seul titre des heures supplémentaires, sont dus aux policiers quelque **275 millions d'euros**, un montant qui cumule des années et des années de retard, a reconnu le ministre de l'Intérieur le 18 décembre 2018, avant de recevoir des syndicats de policiers réunis en une intersyndicale comprenant Unité SGP Police-FO. Ces derniers étaient venus non seulement faire part des difficultés des policiers dans l'exercice de leur métier, mais aussi de leurs problèmes de pouvoir d'achat. Ils ont fini, au bout de quelque 48 heures de négociations, dans la nuit du 19 décembre 2018, par obtenir rapidement gain de cause : « C'est ce qu'on voulait, on voulait une amélioration immédiate du pouvoir d'achat », a expliqué le secrétaire général d'Unité SGP Police-FO, Yves Lefebvre. Les policiers réclamaient notamment, comme nombre de salariés, une revalorisation salariale, et, comme l'ensemble des fonctionnaires, ils dénonçaient le gel de leur indice depuis plusieurs années.

Michel Pourcelot

LE MOT

Contractuel

Les récentes évolutions dans le monde du travail ont amené le mot contractuel à devenir quasiment synonyme de précaire. On est bien loin de l'idyllique « *société contractuelle* », où le contrat règle tous les problèmes du meilleur des mondes. Aujourd'hui, le mot contractuel renvoie à des situations de contrat court, acceptées de bon ou de mauvais gré. Et il est en pleine expansion dans un monde qui lui semblait intrinsèquement étranger : la fonction publique.

On disait autrefois « non-titulaire », appellation remplacée par « contractuel », mot censé être plus positif. La « contractuelle », distributrice de PV, en devint alors l'un des plus médiatiques exemples. Ce sont d'ailleurs les femmes qui fournissent les plus gros bataillons de contractuels. De plus, 38% des contractuels dans la fonction publique occupent des temps partiels. Et c'est au sein de la catégorie C, la moins élevée de la fonction publique, que l'on trouve le plus de contractuels...

M. P.

Les prud'hommes de Troyes invalident le barème issu des ordonnances

Pour la première fois, un conseil de prud'hommes invalide le barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il a estimé que ce dispositif n'était pas conforme en s'appuyant sur la Charte sociale européenne de 1996 et la Convention 158 de l'OIT.

Connaissez-vous le mot « inconvictionnalité » ? S'agissant d'une loi, cela signifie qu'elle viole une convention internationale ou un traité. Ce terme a été utilisé par le conseil de prud'hommes de Troyes (CPH) le 13 décembre 2018, lorsqu'il a censuré le barème d'indemnités instauré par l'ordonnance du 22 septembre 2017.



© LAURENT CERINO/REA

Le conseil a estimé que ce barème non seulement

violait la Convention 158 de l'OIT, mais également la Charte sociale européenne de 1996. Notons que ce jugement implique que l'un des deux conseillers employeur a dû se rallier à cette conviction. que le licenciement est injustifié, et qu'ils n'ont pas le pouvoir d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate.

UN BARÈME EN FAVEUR DES FAUTIFS

Les conseillers prud'hommes ont estimé que l'introduction dans le Code du travail d'un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales ne permettait pas au juge d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer le préjudice qu'ils ont subi.

Ils ont ajouté que ces barèmes ne sont pas non plus dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié. Ils sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables. Le 19 décembre 2018, c'était au tour du CPH d'Amiens d'invalider le barème mis en place par les ordonnances Macron. Le 21 décembre 2018, le CPH de Lyon a également invalidé le barème.

Nadia Djabali

FO A DÉPOSÉ UNE PLAINTÉ À L'OIT ET UNE RÉCLAMATION À LA CEDS

Ce jugement va dans le sens de FO qui appelle à combattre le plafonnement des indemnités prud'homales devant les prétoires. L'analyse de Force Ouvrière : l'ordonnance Macron, en ce qu'elle plafonne la réparation liée à la privation de l'emploi en fonction de critères sans lien avec le préjudice, porte atteinte à l'exigence d'une réparation « appropriée » ou « d'une indemnité adéquate », telle que protégée conventionnellement par l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne.

FO a donc déposé en 2017 une plainte à l'OIT au titre de la Convention 158. Elle a également déposé une réclamation devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) en mars 2018 pour violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne. FO demande au CEDS de dire que le barème mis en place par l'ordonnance du 22 septembre 2017 est contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée. Une réclamation qui a été jugée recevable le 11 septembre 2018.

violait la Convention 158 de l'OIT, mais également la Charte sociale européenne de 1996. Notons que ce jugement implique que l'un des deux conseillers employeur a dû se rallier à cette conviction.

UN EXERCICE EFFECTIF DU DROIT À LA PROTECTION

L'article 24 de la Charte sociale européenne stipule qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une répartition appropriée.

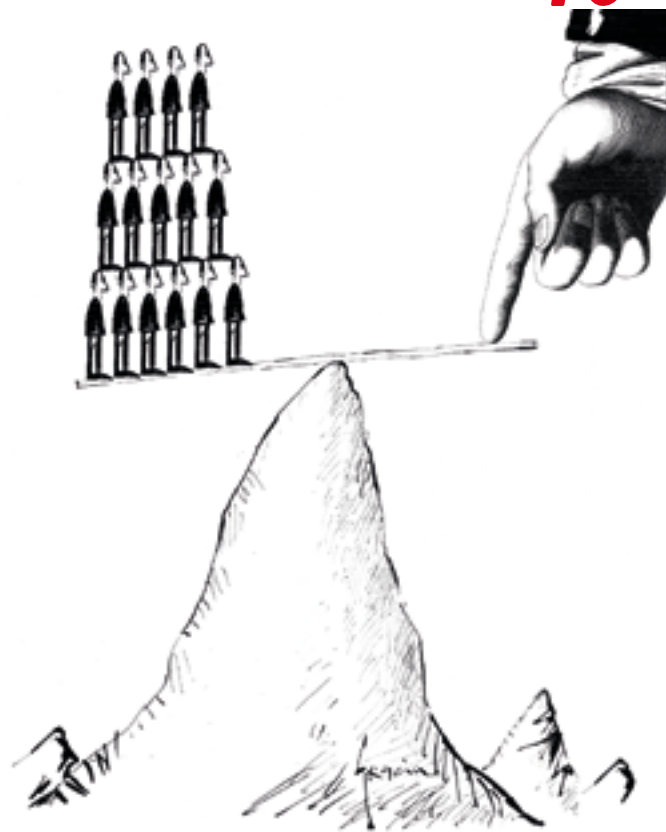
Par ailleurs, la France a ratifié la convention 158 de l'OIT. Son article 10 stipule que si les tribunaux arrivent à la conclusion

Ordonnances Macron, quand ça ne veut pas, ça ne veut pas

CSE, rupture conventionnelle collective, référendum d'entreprise, accord de performance collective, l'heure est à l'évaluation des ordonnances pour France Stratégie. L'organisme, qui dépend de Matignon, y cherche des points positifs mais n'en trouve pas. Quant aux CSE, leur installation traîne en longueur et la plupart seront mis en place en 2019.

« **L**a mise en place des CSE a été modeste en 2018 et soulève de nombreuses interrogations. » « Côté employeurs, le nouveau cadre proposé a été [...] vu avant tout comme la possibilité de simplifier et diminuer des coûts. » Ces phrases, on peut les lire dans le second rapport d'étape rédigé par France Stratégie sur l'évaluation des ordonnances reformant le Code du travail. Aujourd'hui, sur les 50 000 à 60 000 prévus, seulement 10 500 établissements ont installé leur CSE, ce qui veut dire que la plupart de ces instances seront élues au cours de l'année 2019. Et les entreprises qui en ont déjà un ont choisi l'option minimum, ce qui a pour conséquence une diminution des élus et des heures de délégation. Déjà en septembre 2018, le ministère du Travail avait évalué la diminution du nombre d'élus à 33%. Du coup, la baisse importante des moyens, la réduction du nombre d'élus et les incertitudes sur l'avenir

professionnel de ceux qui n'auront plus de mandats après la fusion des DP, CE et CHSCT sont au centre des préoccupations des représentants des salariés. S'agissant de la négociation de mise en place du CSE, les représentants des salariés la jugent très déséquilibrée compte tenu de la possibilité pour l'employeur d'appliquer le minimum légal en cas d'absence d'accord. « Ils soulignent enfin que ces contraintes fortes imposées aux élus ne sont contrebalancées par aucune nouvelle prérogative qui aurait pu leur être attribuée, précise France Stratégie. Certains craignent que finalement la négociation collective en sorte affaiblie, contrairement à l'objectif affiché. » Autre point de tension : dans le contexte de la disparition du CHSCT, « le risque de centralisation induit par les CSE pourrait conduire à un plus grand formalisme du dialogue social, prévient l'organisme, notamment sur les questions de santé et vie au travail, et à un espacement



dans le temps des discussions (notamment sur la stratégie), que les mutations des entreprises s'accélèrent. »
 contradictoire avec le fait

Nadia Djabali

RÉFÉRENDUM, ACCORDS COLLECTIFS ET RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Entre le 23 septembre 2017 et le 8 octobre 2018, 525 accords ont été ratifiés par référendum au sein d'entreprises de 1 à 20 salariés. Ils sont à plus de 80% dédiés au temps de travail. France Stratégie a par ailleurs dénombré 47 accords de performance collective, qui portent sur la mobilité interne, le temps de travail et/ou la rémunération. Ce nouveau type d'accord collectif peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrat de travail. Au 1^{er} septembre 2018, soixante-neuf procédures de ruptures conventionnelles collectives (RCC) avaient été initiées, à 80% dans des établissements de plus de 250 salariés. Quarante-trois procédures sont d'ores et déjà validées. Les établissements concernés se concentrent dans les régions les plus souvent confrontées aux licenciements économiques et aux plans de sauvegarde de l'emploi : Île-de-France, Hauts-de-France, Occitanie, Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes. Ces régions représentent au total 77% des RCC validées. Quant à la mise en place du barème prud'homal, France Stratégie indique qu'il est encore trop tôt pour en faire une évaluation.

Fonctionnaires : à ne pas les entendre le gouvernement prend des risques

La colère gronde dans le public et l'augmentation générale des salaires est toujours en tête des revendications.

© F. BLANC



Christian Grolier lors de la manifestation de la fonction publique le 22 mai 2018, à Paris.

Le dernier rendez-vous entre le secrétaire d'État chargé de la fonction publique, M. Olivier Dussopt, et les syndicats du public, dont FO, date du 21 décembre. Depuis? «Plus de nouvelles», résume Christian Grolier, le secrétaire général de l'Union interfédérale FO des fonctionnaires (UIAFP-FO). Les agents ont cependant moult questions à poser au ministère de l'Action et des Comptes publics. À quand une négociation pour des augmentations de salaires? Que devient le projet portant sur les réformes rejetées par les organisations (salaire au mérite, contractualisation des emplois, plans de départs, restructuration des instances des personnels)? Tous les syndicats dont FO demandent «solennellement des mesures urgentes et

générales» concernant le pouvoir d'achat des agents, mais le ministère reste sourd.

« PRÉPARER LA MOBILISATION NÉCESSAIRE »

Or, les agents ont perdu 16% de pouvoir d'achat depuis 2000 et le gouver-

nement a décidé un nouveau gel des traitements/salaires pour cette année, cela après sept ans de blocage (hormis sur 2016 avec une modique hausse de 1,2% en deux temps). Par ailleurs, les cotisations pour pension sont à la hausse et l'augmentation du taux de la CSG a donné lieu à un système bancal de compensation et non à un gain de pouvoir d'achat, contrairement à ce qu'avait promis l'exécutif... Bref, les fonctionnaires nourrissent un mécontentement récurrent. Le ministère a écarté la possibilité que les employeurs publics puissent accorder une prime exceptionnelle aux agents. Il ne programme pas non plus une rencontre salariale avant celle, loin-

taine (*a priori* octobre 2019) et désormais encadrée par le PPCR et ses marqueurs macro-économiques (inflation, croissance...). «Il est impensable que les fonctionnaires s'assoient sur une augmentation de salaire en 2019», s'irrite Christian Grolier.

Le 11 janvier, les neuf organisations du public devraient tenir une intersyndicale avec probablement au cœur des discussions une possible et prochaine mobilisation des agents. Pour FO, il n'y a pas «d'autres choix que de préparer, en cohérence avec le mandat de la Commission exécutive fédérale, la mobilisation nécessaire jusqu'à l'obtention des revendications».

Valérie Forgeront

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE: FO NE SIGNE PAS CE PROTOCOLE TERNE

Que va décider le ministère de l'Action et des Comptes publics à propos du protocole égalité professionnelle hommes/femmes? Le 30 novembre il avait convoqué les syndicats pour la signature du texte, cela contrairement à ses engagements de ne pas gêner le déroulement des élections professionnelles dans la fonction publique. Six syndicats (CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CFE-CGC et FA-FP) sur neuf avaient alors paraphé le protocole. Ces signatures (avant celle de Solidaires) ne permettaient pas l'accord majoritaire souhaité par le gouvernement sur la base de la représentativité totale obtenue par ces six organisations aux élections de 2014. Tout en déclarant que l'accord du 30 novembre ne serait pas mis en œuvre, le secrétaire d'État, Olivier Dussopt, indiquait néanmoins à la presse – mais pas aux syndicats – que l'accord était majoritaire en tenant compte des résultats des élections de 2018 dans la fonction publique. «Ce n'est pas légal», réagit Christian Grolier. Au-delà de ce problème, les fonctionnaires FO ont fait savoir le 10 décembre à M. Dussopt qu'ils ne signeraient pas ce protocole «qui n'apporte rien de nouveau».

La vie de FO passe par ses militants

Ils illustrent le dynamisme de l'organisation... Portraits de quatre nouveaux secrétaires généraux d'unions départementales Force Ouvrière



DR

et emploi de la Direccte nous adresse régulièrement des personnes. »

V. F.

« **Développer encore l'accueil juridique** »

Frédéric Nicolas, Meurthe-et-Moselle

Secrétaire général de l'UD FO de Meurthe-et-Moselle depuis le 19 octobre, Frédéric Nicolas, 47 ans, a adhéré à FO en 2004. Salarié de la MAIF à Nancy, ce juriste est devenu délégué syndical dès 2005. Un temps formateur à l'UD, conseiller prud'hommes depuis 2014, secrétaire général du syndicat FO des personnels des assurances du département, secrétaire général adjoint de l'UD FO... Il se passionne pour « le travail syndical à l'échelon interprofessionnel » et souhaite que l'UD constitue « une ressource, un moteur » pour « aider » les syndicats. Alors que la Meurthe-et-Moselle conjugue activité industrielle en perte de vitesse et croissance de l'emploi, due essentiellement aux contrats précaires, l'UD s'inquiète de la dégradation des conditions de travail dans les entreprises. Pour Frédéric Nicolas, cela doit conduire à « développer davantage encore l'accueil juridique réalisé par l'UD ». Celui-ci est d'ailleurs déjà « reconnu » : « N'ayant pas les moyens de les prendre en charge, le secteur travail



DR

« **Être force de proposition** »

Philippe Cousin, Haute-Marne

Philippe Cousin, 59 ans, a été élu le 2 octobre dernier secrétaire général de l'UD FO de Haute-Marne. Homme de terrain, il a multiplié les métiers au cours de sa vie professionnelle qui a démarré à 15 ans, avec une dérogation de l'Éducation nationale. Il a été successivement boulanger, bûcheron-tâcheron, ambulancier, ouvrier en usine, employé aux services techniques de Chaumont, tailleur de pierre... Entré à FO en 1993, il est depuis 1995 secrétaire général adjoint de l'UD. L'une des priorités de son mandat sera de mettre l'accent sur le développement. « On a déjà une commission de développement qui est force de proposition et qui se réunit tous les mois, explique-t-il. Et ça porte ses fruits, les copains font leur boulot. En un rien de temps, on a créé deux syndicats dans la métallurgie et relancé un autre dans la territoriale. »

C. J.



DR

« **La priorité c'est d'être sur le terrain** »

Henri Lalouette, Charente

Henri Lalouette, 58 ans, a été élu secrétaire général de l'UD FO de la Charente le 30 novembre dernier. Enseignant, engagé syndicalement depuis plus de trente-trois ans, secrétaire départemental du SNE-TAA-FO (première organisation syndicale dans l'enseignement professionnel), membre des instances de l'UD depuis 2012, il remplace Patrick Gardin qui a fait valoir ses droits à la retraite. Petits-fils d'ouvrier, vouant une grande reconnaissance à « l'école de la République », qui a tenu le rôle d'ascenseur social dans sa famille au fil des générations, il a très tôt mesuré « l'importance de se battre contre l'exploitation ». Pour cet « homme avant tout de dialogue et de discussion », la priorité c'est « d'être sur le terrain, de pratiquer un syndicalisme de proximité car le temps des grandes déclarations est révolu ». Un projet lui tient à cœur : doter l'union départementale d'un journal qui s'adressera avant tout aux adhérents.

E. S.



© F. BLANC

« **Se rassembler pour combattre les contre-réformes** »

Damien Kuster, Hautes-Alpes

Entré à la SNCF en 1999, syndiqué à FO depuis 2001, Damien Kuster a été élu secrétaire général de l'UD FO des Hautes-Alpes après avoir siégé huit ans à son bureau. Son département, enclavé et en voie de désertification, a mal à ses transports et ses services publics. Durant ce nouveau mandat, ce cheminot de 43 ans voudrait que l'union départementale soit une structure qui permette à tous les syndicats de se rassembler, d'échanger et de travailler pour combattre les contre-réformes. « Que ce soit en ville ou dans les territoires ruraux, est-ce qu'on peut vivre de son travail ? », s'interroge-t-il. Parce que les réformes mises en place à l'hôpital, à la SNCF ainsi que les privatisations de secteurs entiers empêcheront un accès pour tous à des conditions de vie décentes. Ce qu'il défend, c'est le modèle social qui a permis que des millions de personnes soient protégées par des statuts, des conventions collectives et le droit syndical.

N. D.

**LAISSEZ
VOTRE
EMPREINTE,
DEVENEZ
CANDIDAT
FO !**

ÉLECTIONS 2019
CHAMBRES D'AGRICULTURE
COLLÈGE 3A

FO 
FGTA
Créateur de progrès **social**

Code du travail, de la conquête à la reconquête

Au XIX^e siècle, sous la pression de la classe ouvrière naissante, les premières lois sur le travail sont promulguées, faisant émerger un droit du travail. Au début du XX^e siècle, il a bien fallu codifier tout cet appareil législatif. Le Code du travail naissait.

Il faut attendre Napoléon pour voir apparaître les premières lois sur le travail. En 1803, les ouvriers obtiennent un livret leur permettant de se déplacer et ainsi de changer de patron. En 1841, une loi interdit le travail des enfants de moins de huit ans. D'autres vont suivre sur la protection des femmes et des enfants et l'abaissement très progressif du temps de travail. Enfin, en 1898 est adoptée une première loi sur de trop nombreux accidents du travail (prévention, indemnisation...). Dans la perspective des prochaines célébrations du centenaire du code civil

napoléonien de 1804, le législateur réfléchit à une codification du droit du travail naissant. En 1905, les députés radicaux-socialistes penchent pour un code qui soit plus qu'une compilation, ouvrant ainsi la voie à l'intégration de nouvelles lois plus favorables aux travailleurs. Mais la droite parlementaire s'y oppose et gagne la partie. Elle vote la loi du 28 décembre 1910, acte de naissance du « Code du travail et de la prévoyance sociale ». La gauche parle alors de « *droit de façade* ». On n'y trouve rien sur les syndicats, ni sur le droit de grève.



Le 28 décembre 1910, sous l'influence d'Arthur Groussier (au centre avec la barbe blanche), est adopté par le Parlement un « Code du travail et de la prévoyance sociale ».

Le livre 1, « Contrats de travail », contenant 300 articles, voit le jour fin 1910. Il s'agit d'une sorte de « code gruyère » plein de trous que la jeune CGT va réussir partiellement à combler. Trois autres livres vont sortir en 1912, 1925 et 1927, portant sur les conditions de travail, les prud'hommes et la défense des salariés, les conventions collectives. Avec les développements économiques et sociaux du pays, le « Nouveau Code du travail » modernisé est publié en 1973, divisé en neuf parties. Une troisième mouture prenant en compte, entre autres, les nouvelles

technologies, voit le jour le 1^{er} mars 2008. Le code fait alors 4 000 pages, ce qui est beaucoup trop pour ses détracteurs (patronat, gouvernements). Mais ces derniers oublient que les lois ne représentent qu'un tiers du volume pour deux tiers de commentaires juridiques!

Les lois dites El Khomri vont alors s'attaquer à ce pilier du droit des travailleurs. Face à une forte opposition des salariés, le gouvernement fait passer sa loi sans vote parlementaire, grâce au fameux article du 49-3, le 21 juillet 2016.

Christophe Chiclet

ROLAND RAINOUX N'EST PLUS

Nous avons appris avec tristesse le décès de Roland Raignoux. Né en 1931, il était un militant du secteur des Postes et Télécommunications dont il deviendra secrétaire fédéral en 1955. Secrétaire général de l'UD-FO de l'Indre de 1970 à 1989, puis secrétaire confédéral (secteur économique) jusqu'en janvier 1996, il fut membre, entre autres, du Conseil économique et social de 1994 à 1999. Il a notamment publié l'ouvrage « Nationalisations, privatisations, le débat ». À son épouse Josiane, sa famille, ses proches, amis et camarades, nous faisons part de nos très sincères, fraternelles et amicales condoléances.



© G. DUCROT

Yves Veyrier

LE DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail est l'une des branches les plus récentes du droit français. Il est apparu dans les années 1920-1930 en se dégagant du droit civil sur la base d'un nouveau code, sous la tutelle d'une nouvelle formation de la Cour de cassation, la chambre sociale, fondée en 1938. Malgré ce jeune âge apparent, le droit du travail est une branche juridique où l'Histoire joue un très grand rôle.

Pour en savoir plus : Nibert Olszak : *Histoire du droit du travail*, PUF, 1999.

FO nous colle très bien à la peau

Quelques mois après la création de leur syndicat à la mairie de Nanterre, l'équipe syndicale FO a obtenu près de 15% aux élections professionnelles de la fonction publique. Une équipe soudée et joyeuse qui a devant elle une belle marge de progression.



De bas en haut et de gauche à droite : Naïma, Fatima, Corine, Thierry, Mohamed, Gérard et Gaétan.

Ils s'appellent Gérard, Naïma, Corine, Fatima, Gaétan, Thierry et Mohamed. Ils sont agents administratifs, agents polyvalents ou assistante de direction. Ensemble, ils viennent de créer le syndicat FO de la Ville de Nanterre. Statuts déposés en juillet, première réunion de bureau le 8 octobre, deux mois pour mener à bien la campagne des élections dans la fonction publique. Résultat : 14,6% de représentativité. La victoire modeste, ils expliquent unanimement qu'ils auraient préféré atteindre 20% pour obtenir deux sièges.

« MILITER AUTREMENT »

« Nous étions tous éparpillés dans d'autres syndicats et nous voulions tous militer autrement », confie Naïma. Du coup, lorsque Gérard les a sollicités pour créer un syndicat FO, ils ont tout de suite répondu oui et se sont lancés dans l'aventure.

« Ce sont surtout les contractuels et les vacataires qui ont voté pour nous, précise Thierry. Mais comme la moitié du personnel n'a pas voté, nous avons encore une énorme marge de progression. » Corine est elle aussi très optimiste pour développer le syndicat.

La Ville de Nanterre c'est plus de 3000 agents et parmi les sujets brûlants : les risques psychosociaux, car de nombreux agents en sureffectif et en reclassement attendent des postes. Autre sujet chaud bouillant sur lequel toute l'équipe partage le même point de vue : le déroulement de carrière, la promotion et l'avancement de grade, qui ne disposent pas de critères objectifs ni de règles transparentes et claires. « Je viens du privé raconte Gaétan. Je suis arrivé à la mairie il y a cinq ans et mon père, qui est là depuis vingt ans, est au même grade que moi. » Une situation insupportable pour de nombreux salariés, s'exclame Corine. « Il faudrait que la promotion interne soit mieux gérée », prône-t-elle. « Il faut vérifier qu'il y ait un réel déroulement de carrière et qu'il soit logique pour tout le monde. Pour ne pas qu'il y ait des agents qui, au bout de quarante ans, soient pratiquement au même stade et partent avec une pension de 1000 euros. »

LA CATÉGORIE C LAISSÉE SUR LE CÔTÉ

Quant aux règles de promotion et d'avancement de grade, elles sont ju-

gées tout aussi injustes. Les catégories A et B en obtiennent, tandis qu'une majorité des agents de la catégorie C sont laissés sur le côté.

« Des critères liés à l'ancienneté ont été cassés et des pourcentages ont été affectés aux directions, précise Mohamed. Les A et les B sont restés à 100% des ratios pour l'avancement mais les C ont eu 15% à 30% maximum. On a demandé que les C passent à 100%. Cela a été fait mais n'a pas concerné tous les agents faute d'une enveloppe budgétaire suffisante. » « En fait, le statut du fonctionnaire, qui normalement est une protection, devrait être davantage respecté à la mairie de Nanterre », se désole Fatima.

Durant les deux mois de campagne électorale, la belle équipe a reçu des coups de main des militants FO des mairies voisines, Courbevoie et Neuilly-sur-Seine. Les deux Yves sont également venus prêter main forte. Yves Kottelat pour la fédération et Yves Veyrier pour la confédération. « On a eu des grosses têtes qui sont venues nous encourager, cela nous a fait beaucoup de bien », conclut Gérard. « FO nous colle très bien à la peau, c'est pour ça qu'on fonce. »

Nadia Djabali