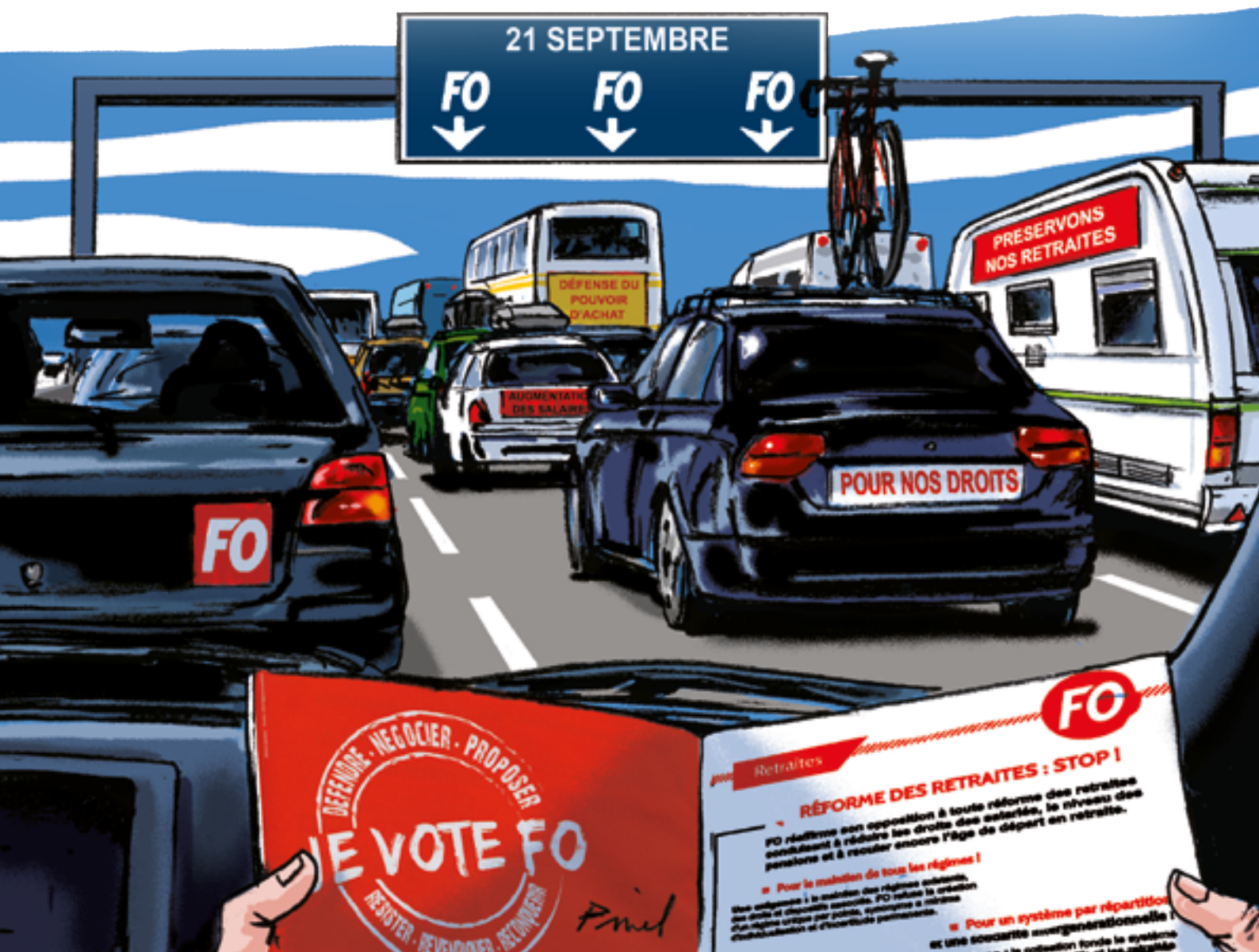


## Revendicatifs ensemble



Les dossiers qui fâchent et qui perdurent (p. 4 et 5)

Les agents EDF appellent à la grève le 19 septembre (p. 7)

La négociation collective impactée par les réformes du Code du travail (p. 11 à 14)



p. 4 et 5

## ACTU (pages 4 à 7)

- Rentrée sociale : les contre-réformes et autres projets hostiles demeurent.
- Assurance chômage : durcissement des règles dès novembre.
- EDF : les agents se préparent à affronter Hercule.
- Sapeurs-pompiers : la grève est reconduite jusqu'à fin octobre.

## REPÈRES (page 8)

- Des chiffres utiles au quotidien...

## DROIT (page 9)

- Barémisation des indemnités prud'homales : ce n'est qu'un début...

## DOSSIER (pages 11 à 14)

- Le bilan de la négociation collective 2018 troublé par les « réformes » du Code du travail.

## INTERNATIONAL (page 16)

- En Inde non plus, la trêve estivale n'a pas eu lieu.

## NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 20)

- Grenoble et Troyes rejettent à nouveau le barème Macron.
- Afpa : FO appelle direction et gouvernement à prendre leurs responsabilités.
- Ryanair de nouveau en zone de turbulences.
- Réforme de la santé au travail : le patronat ouvre la voie à l'exécutif.

## DÉVELOPPEMENT (page 21)

- Le développement quèsaco?

## HISTOIRE (page 22)

- La bataille des conventions collectives – 1949-1950.
- Roger Poletti n'est plus.

## PORTRAIT (page 23)

- Les revendications légitimes d'un infirmier urgentiste.



p. 11 à 14



p. 23

**FO 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/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 septembre 2019. Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris. Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : [linfomilitante@fopresse.fr](mailto:linfomilitante@fopresse.fr) Site : <https://www.force-ouvriere.fr>



© F. BLANC

**L'éditorial** d'Yves Veyrier  
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

**FO**

# EN AVANT VERS LE 21 SEPTEMBRE

**S**ur le front des retraites, l'été n'a pas été paisible, c'est le moins que l'on puisse dire! Le 18 juillet, après seize mois de prétendue « concertation », le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, présentait aux syndicats et aux organisations d'employeurs son rapport et ses préconisations. Nous nous sommes très largement et très précisément exprimés, immédiatement et depuis.

Si l'on devait retenir un point essentiel de nos analyses, ce serait que « nous n'avons nullement été surpris ».

En effet, si, depuis, la question de l'âge du taux plein à 64 ans (encore appelé âge d'équilibre ou pivot) et son corollaire décote - surcote (ou encore malus - bonus) a fait et continue de faire la une, agrémentée plus récemment du retour de la durée de cotisation, depuis l'origine nous avons expliqué que le système universel par points (qu'il est plus juste de qualifier de régime unique par points) emportait en réalité comme conséquence essentielle – outre de supprimer les régimes et droits existants, d'évincer la négociation collective et la pratique contractuelle des

retraites complémentaires – de livrer toutes les clés aux gouvernements dans le futur. Et ces clés sont peu nombreuses et simples : la valeur d'achat du point et la valeur de service (au moment de la transformation du capital de points acquis par chacun en pension). Les gouvernements auront ainsi tout loisir d'agir sur les droits à pension demain, notamment sur le niveau des pensions, et par voie de conséquence sur l'âge effec-

## À nous de réussir ce rassemblement d'ampleur nationale

tif auquel chacun n'aura d'autre choix que de se conformer pour bénéficier d'une retraite décente. C'est ce que nous avons qualifié de réforme paramétrique permanente aux mains des gouvernements, dans une tribune publiée dans le JDD.

Mais, pressé d'aller plus vite pour « inciter au prolongement de l'activité », le Haut-commissaire a manifestement été prié d'ajouter le paramètre de l'âge du taux

plein à 64 ans et ses abattements pour qui voudrait partir à 62 ans, conduisant à alourdir la contrainte, faute, comme en rêvaient certains, d'agir dès cet automne en allongeant à nouveau la durée de cotisation (qui ira déjà à 43 ans à partir de la génération 1973!).

Les masques d'une réforme qui ne devait pas toucher à l'âge, ni n'avait pour objectif de réaliser de nouvelles économies, sont donc définitivement tombés!

Nous avons beau être en pleine période de congés, cela n'est pas passé inaperçu! Et le président de la République comme le gouvernement s'aperçoivent, semble-t-il, que le projet « ne va pas de soi ». Gageons que l'expression publique, précise et sans relâche, de notre confédération n'y est pas pour rien.

Si le Premier ministre, confronté aux attermolements qui semblent avoir gagné le gouvernement, vient d'affirmer sa détermination, j'ai déjà dit que de notre côté, notre détermination n'en était que plus grande.

Le 21 septembre vient à point nommé. À nous de réussir ce rassemblement d'ampleur nationale et d'enclencher une plus vaste campagne d'information et de mobilisation pour gagner!

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

# Rentrée sociale : les contre-réformes

Alors que les organisations seront reçues cette semaine par le Premier ministre sur le dossier épineux de la réforme des retraites – voulue par l'exécutif mais contestée par les syndicats, par FO notamment qui sera reçue le 5 septembre à Matignon –, cette rentrée regorge décidément de sujets qui fâchent. Sur fond de contre-réformes et de dépenses publiques toujours en berne, elle met en relief les tensions sociales qui perdurent dans moult secteurs. Panorama de combats en cours ou à venir.

## Fonction publique : la contestation plus que jamais d'actualité

Il ne décolèrent pas de l'adoption cet été par le Parlement de la loi de transformation de la fonction publique. Les syndicats du public, dont FO, rencontreront le secrétaire d'État Olivier Dussopt le 5 septembre (date aussi d'une intersyndicale). Il présentera les textes d'application (décrets) à publier dans les six mois. La loi, dotée aussi d'ordonnances, autorise un recours accru aux contractuels, la fusion des instances des personnels, la création d'un contrat de projet et la rupture conven-

tionnelle. Rejetée par les syndicats, la réforme exacerbe la contestation des agents. Ils revendiquent toujours le dégel et la hausse des salaires indiciaires (+18% pour FO), condamnent les suppressions d'emplois et les réformes structurelles qui rendent les services exsangues. Aux grèves de cet été (hospitaliers, pompiers...) s'ajoutera dès le 16 septembre celle des agents des finances publiques (DGFiP), à l'appel notamment encore de FO.

V. F.

## Retraites : « S'il faut aller à la grève, nous y sommes prêts »

Le deuxième round de concertation sur la réforme des retraites commence les 5 et 6 septembre. « Nous irons redire que nous ne sommes pas d'accord avec le système universel par points, et que nous ne le cautionnerons pas », a indiqué Yves Veyrier. « S'il faut aller à la grève, nous y sommes prêts [...] il faudra viser l'unité syndicale la plus

large », a-t-il ajouté. Le rassemblement du 21 septembre à Paris, à l'appel de la confédération FO, sera un premier moment fort d'affirmation des revendications. Dans son rapport présenté mi-juillet, M. Delevoye préconise, outre la disparition des 42 régimes de retraite existants, un âge pivot de départ en retraite à taux plein à 64 ans. Mais le président Emmanuel Macron a indiqué préférer un calcul des droits lié à la durée de cotisation plutôt qu'à l'âge. « Ce qui pourrait apparaître comme une position moins arbitraire va conduire beaucoup de personnes à travailler au-delà de 64 ans », a réagi Yves Veyrier.

E. S.

## Éducation nationale : une rentrée sous tension

Après les fortes mobilisations de la dernière année scolaire contre les réformes portées par le ministre de l'Éducation nationale, ce dernier a annoncé fin août la création de trois comités pour suivre leur application, auxquels les organisations syndicales sont invitées à participer. Des groupes de travail sont aussi mis en place sur, notamment, les rémunérations et les retraites des enseignants. Le ministre a aussi promis une augmentation de 300 euros pour les professeurs en 2020 (en moyenne, en brut, par an, soit 20 à 30 euros par mois). De nouvelles sources de mécontentement ont surgi durant l'été, comme la fermeture de 400 écoles rurales ou la hausse du coût de la rentrée universitaire. La Fnec-FP FO, qui revendique le retrait des contre-réformes, a déposé un préavis de grève pour le mois de septembre et appelé à multiplier les assemblées générales dans les établissements, pour « rassembler les personnels sur les revendications ».

E. S.



© HAMILTON/REA

Le 17 juillet 2019, remise du rapport « Pour un système universel de retraite » par Jean Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites, et Agnès Buzyn, ministre de la Santé.

# et autres projets hostiles demeurent



© JORIS VAN GENNIP/LAIF-REA

## Hôpitaux : la grogne perdue

**F**in août, plus d'un tiers des services d'urgence étaient en grève. Alors que le plan contesté « Ma santé 2022 » se traduit déjà par la loi Santé et de prochaines ordonnances (carte hospitalière...), la ministre, Agnès Buzyn, prévoit de présenter des

mesures pour les urgences inspirées de préconisations issues d'une mission (confiée au CNUH et à un député) lancée en juin. Pour l'instant, l'enveloppe de 70 millions d'euros pour le recrutement estival de renforts et le financement d'une prime de

100 euros net aux agents des urgences est « loin d'être à la hauteur des revendications », rappelle la fédération FO-SPS. Les agents demandent des moyens, davantage de lits d'hospitalisation (69000 supprimés depuis 2003), des effectifs et une augmenta-

tion des salaires. Les syndicats FO des hôpitaux s'inscrivent dans ce mouvement de grèves. Plus largement, FO-SPS a déposé un préavis jusqu'au 15 septembre pour tous les services hospitaliers et le secteur médico-social.

V. F.

## Dépenses publiques : toujours à la peine en 2020

**L**es grandes lignes du projet de loi de finances pour 2020, qui sera présenté le 25 septembre, se précisent, cela sur fond de nouvelles économies à réaliser l'an prochain sur les dépenses publiques. Alors que la hausse des dépenses budgétaires

serait limitée à 0,5% du PIB, le total des économies visées sur les dépenses publiques atteindrait 6 milliards d'euros. À l'État, si une hausse des possibilités de dépenses – toute relative par rapport aux besoins (tels ceux de l'Éducation nationale) – est

annoncée pour quelques ministères, la majorité d'entre eux subirait une stabilité de dépenses (Travail...) voire un net recul (Action et Comptes publics...). Plus largement, pour finaliser le financement des récentes mesures censées calmer la crise sociale,

le gouvernement semble notamment compter sur les économies qui pourraient être apportées par la réforme de l'Assurance chômage, le nouveau calcul des APL... Ou encore sur la réforme annoncée des retraites.

V. F.

# Assurance chômage : durcissement des règles dès novembre

Les décrets réformant le régime d'Assurance chômage sont parus le 28 juillet au *Journal officiel*. Ils mettent en œuvre, dès le 1<sup>er</sup> novembre, de nouvelles mesures imposées par l'exécutif et qui visent à économiser plus de 3 milliards d'euros d'ici fin 2021.

C'est d'un gant de fer que l'exécutif a repris en main la réforme de l'Assurance chômage. Les décrets, sur lesquels les interlocuteurs sociaux avaient émis mi-juillet un avis défavorable unanime, vont entrer progressivement en vigueur. La convention Unédic de 2017 sera abrogée au 1<sup>er</sup> novembre 2019 et remplacée par un règlement défini unilatéralement par le gouvernement, valable trois ans.

Les règles d'indemnisation seront considérablement durcies, au détriment des plus précaires. Pour ouvrir des droits, il faudra avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois, contre 4 mois sur 28 actuellement. « 500000 demandeurs d'emploi ne pourront pas entrer dans les droits », a dénoncé Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi. Il faudra aussi travailler six mois pour recharger ses droits.

Au 1<sup>er</sup> avril 2020, le calcul du salaire journalier de référence (SJR), qui détermine le montant de l'allocation, sera modifié. L'ensemble des salaires perçus au cours de la période de référence sera divisé par le nombre de jours de cette même période, même ceux chômés. Plus de 2 millions de personnes travaillant de ma-



JEAN-CLAUDE MOSCHETTI/REA

nière discontinuée devraient être impactées. « Certains, qui ne travaillent que quelques jours dans le mois, pourraient voir leur indemnisation divisée par trois », a alerté Michel Beaugas.

## Dégressivité pour les hauts salaires

Pour les hauts revenus (plus de 4500 euros brut), l'indemnisation sera réduite de 30% au bout de six mois, avec un plancher à 2261 euros net. Des droits seront ouverts aux démissionnaires, mais à condition d'avoir au moins cinq ans d'affiliation et d'être porteur d'un projet professionnel attesté « réel et sérieux ».

Du côté des employeurs, un bonus-malus sur les cotisations patronales sera mis en place en... 2021. Il sera restreint aux entreprises de

11 salariés et plus, et seulement celles qui relèvent des sept secteurs d'activité ayant le plus massivement

recours aux contrats courts. Le taux de cotisation, actuellement de 4,05%, variera de 3% à 5% selon leur « *taux de séparation* ».

Si les interlocuteurs sociaux sont peu à peu écartés de la gestion de l'Assurance chômage, la revalorisation des allocations ne se fera pas chaque été par arrêté du ministère du Travail, comme annoncé dans les projets de décret, mais restera bien du ressort du conseil d'administration de l'Unédic.

Clarisse Josselin

## CHÔMAGE : LA BATAILLE DES CHIFFRES

Quels sont les vrais chiffres du chômage? Il y a débat. Certains retiennent les données de Pôle emploi, basées sur le nombre d'inscrits. D'autres, tel l'exécutif, préfèrent celles de l'Insee, établies au sens du BIT et selon une enquête auprès d'un panel de Français. Pour l'Insee, un chômeur est quelqu'un qui n'a pas travaillé dans le mois, est en recherche active d'un emploi et est disponible immédiatement. L'institut vient d'annoncer pour le deuxième trimestre 2019 un recul du chômage de 0,2%, s'établissant à 8,2% (soit près de 2,4 millions de personnes) de la population active métropolitaine (8,5% avec l'outre-mer). Selon Pôle emploi, qui classe les demandeurs d'emploi en trois catégories – A (ceux qui n'ont pas du tout travaillé), B (activité réduite courte) et C (activité réduite longue) –, si le chômage a reculé en France de 0,5% au deuxième trimestre 2019 il concerne au total 5,887 millions de personnes, sans compter plus de 639000 autres, inscrites mais non tenues de chercher un emploi.

V. F.

# EDF : les agents se préparent à affronter Hercule

**FO-Énergie et Mines, ainsi que la CFDT, la CGC et la CGT ont confirmé le 28 août leur appel à la grève le 19 septembre contre le projet « Hercule », qui livrerait les activités les plus rentables d'EDF au privé.**

Concocté par la direction à la demande du président de la République et présenté aux organisations syndicales le 20 juin, le projet, baptisé Hercule par ses concepteurs, consiste en un éclatement de l'entreprise en deux entités distinctes. L'État, qui

détient actuellement 80% de la totalité du groupe, garderait 100% du nucléaire, du thermique à flamme et de l'hydraulique (sous réserve pour ce dernier secteur que Bruxelles donne son feu vert), activités qui seraient regroupées dans la maison mère. Mais la deuxième entité, appelée « filiale verte », serait ouverte au secteur privé. Elle inclurait les activités les moins coûteuses ou susceptibles de rapporter le plus : la branche commerce, les énergies renouvelables, le réseau de distribution (Enedis) et la production dans les Drom-Tom (SEI). Dans un communiqué commun, les organisations syndicales appellent les agents à un « engagement massif » le

19 septembre pour « mettre un terme aux jeux de poker menteur qui se jouent entre le gouvernement et la Commission européenne sur le dos du groupe EDF, de ses salariés et du service public! ».

## Rassemblements devant le ministère et les préfectures

Le projet Hercule « est une étape supplémentaire dans la libéralisation du marché de l'électricité et la financiarisation de l'entreprise intégrée EDF dont les réussites sont pourtant indéniables », dénoncent ces dernières, avant de mettre en garde : « Le risque est grand pour

les citoyens de connaître des coupures longues et une augmentation des factures d'électricité dans les années à venir. »

De plus, l'ouverture au secteur privé menace aussi le statut jusqu'ici préservé des personnels.

La journée de grève sera ponctuée par un rassemblement devant le ministère de l'Écologie à Paris, auquel les fédérations ont demandé une audience. Sont prévus aussi des rassemblements devant les préfectures dans les régions et des assemblées générales sur les lieux de travail de tous les secteurs d'activité du groupe (production, transport, distribution, commercialisation).

Evelyne Salamero

## Sapeurs-pompiers : la grève est reconduite jusqu'à fin octobre

La colère des sapeurs-pompiers professionnels, fortement mobilisés depuis le 26 juin, ne semble pas près de s'éteindre. Alors que la grève touche désormais quatre-vingt-dix départements sur cent un, le ministre de l'Intérieur reste muré dans son silence et n'a toujours pas rencontré les représentants de l'intersyndicale. Le 27 août, les sept organisations syndicales, dont l'Union nationale FO des services d'incendie et de secours (FO-SIS), ont décidé de prolonger de deux mois le préavis de grève, jusqu'à fin octobre, et de préparer une manifestation nationale. Elles dénoncent un « déni de dialogue social ».

### Revalorisation de la prime de risque

Les sapeurs-pompiers professionnels, environ 40000 en France, revendiquent la revalorisation de la prime de risque (appelée prime de feu) à 28% minimum du salaire, comme les autres métiers à risque. Ils demandent un « recrutement massif d'emplois statutaires » pour répondre aux besoins des SDIS. Ils exigent une meilleure prise en compte des questions de santé et de sécurité. Ils veulent aussi la garantie de la pérennité de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). La prochaine réunion

de l'intersyndicale, qui représente plus de 85 % des sapeurs-pompiers professionnels, est prévue le 10 septembre.

C. J.



XAVIER POPIRECA



# Des chiffres utiles au quotidien...

## Ce qui change

La lutte contre les appels non sollicités a été renforcée le 1<sup>er</sup> août 2019 avec l'entrée en vigueur de premières mesures prises par l'Arcep, l'autorité de régulation des communications électroniques et des postes. Elles comprennent l'interdiction d'employer un numéro polyvalent (09) ou géographique (01 à 05) de France depuis l'étranger où se trouvent de nombreux centres d'appel, et l'impossibilité pour les systèmes automatisés d'utiliser un indicatif mobile tel que 06 ou 07, les numéros géographiques (01-05) ou polyvalents (09), n'étant concernés dans ce dernier cas qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 « de manière à donner aux opérateurs un délai supplémentaire pour mettre en place les filtres correspondants ».

M. P.

## SMIC SALAIRE

10,03 €

Le SMIC a augmenté de 1,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2019. 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<sup>er</sup> janvier 2019. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales 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.



## CONSOMMATION

### Indices des prix à la consommation (INSEE)

- 0,2% juillet 2019 (+0,2% en juin).
- +1,1% Variation sur un an (+1,2% en juin).

En juillet 2019, les prix à la consommation diminuent de 0,2% sur un mois et augmentent de 1,1% sur un an.

CSG  
CRDS

## COTISATIONS SOCIALES

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

- 9,2% **CSG** – 9,2% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- 0,5% **CRDS** – 0,5% depuis le 1<sup>er</sup> février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1<sup>er</sup> 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.
- 0,024% Apec.
- 0,22% CET – 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.

Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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



## FONCTION PUBLIQUE

### Traitement de base brut annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2019

- 4,686 € (brut) **Valeur du point.**
- 5623,23 € (brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.
- 1447,98 € (brut mensuel) **Minimum de traitement** – indice majoré 309.
- 10,83% **Retenue pour pension.**
- 9,2% **CSG** 9,2% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.
- 0,5% **RDS** 0,5% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

### RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

**Base de cotisation :** sur les primes et indemnités avec un plafond de 20% du traitement indiciaire.

**Taux de cotisation :** 5% employeur et 5% fonctionnaire.





## Barémisation des indemnités prud'homales :

### ce n'est qu'un début...

Les dispositions du Code du travail relatives au plafonnement des indemnités prud'homales sont conformes aux textes européens et internationaux.

**À** la suite de la saisine de la Cour de cassation pour avis par les conseils de prud'hommes et de Louviers, cette dernière a statué le 17 juillet 2019 et a déclaré ce barème valide au regard de nos engagements internationaux et européens (avis n°15012 et 15013). Pourtant, les arguments juridiques ne manquaient pas.

Elle rejette ainsi la violation de l'article 6§1 de la CESDH (droit à l'accès à la justice), au motif que le plafonnement des indemnités prud'homales limite le droit « matériel » des salariés (à savoir le montant de l'indemnité sans cause réelle et sérieuse) mais ne constitue pas « un obstacle procédural entravant leur accès à la justice ».

Elle affirme que l'article 24 de la Charte sociale européenne est déclaré non pourvu d'un effet direct en droit interne au prétexte qu'il ne s'appliquerait pas dans un litige entre particuliers, et ce, d'autant plus « eu égard à l'importance de la marge d'appréciation laissée aux parties contrac-

tantes ». La Cour de cassation avait pourtant reconnu l'applicabilité directe de certaines dispositions de la Charte (ses articles 5 et 6) dans la mesure où ces articles étaient suffisamment précis et n'avaient donc pas besoin d'être complétés par un texte interne pour être directement applicables (Cass. soc., 15 novembre 2017, n°16-24885 et Cass. soc., 12 avril 2018, n°17-60197). Ce n'est pas le cas pour l'article 24, même si le Conseil d'État a reconnu l'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale européenne (CE, 10 février 2014, n°358992).

Le barème est considéré conforme à l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT. Cet article garantit le droit pour un salarié dont le licenciement est injustifié à une « indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation appropriée ». La Cour considère que le terme « adéquate » doit être compris comme réservant « une marge d'appréciation aux États ». En d'autres termes, elle « botte en touche » ! Il en ressort un avis peu argumenté et peu convaincant.

### CE QUE DIT LA LOI



L'article L 1235-3 du Code du travail fixe un barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à défaut de réintégration du salarié dans l'entreprise.

Ce barème est impératif pour le juge et ne saurait être augmenté, ou diminué, sauf dans des cas limitativement énumérés par l'article L 1235-3-1 du Code du travail.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

- la violation d'une liberté fondamentale;
- des faits de harcèlement moral ou sexuel;
- un licenciement discriminatoire;
- un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à une dénonciation de crimes et délits;
- un licenciement d'un salarié protégé en raison de l'exercice de son mandat;
- un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L 1225-71 et L 1226-13.

Nous vous invitons à continuer à résister au plafonnement dans l'attente des recours à venir au niveau européen et international, à l'instar des conseils de prud'hommes de Troyes (29 juillet 2019 n°19/00279) et de Grenoble (CPH de Grenoble 22 juillet 2019, n°18/00267), même si ce dernier est frappé d'appel.

Tant qu'une décision claire de la Cour de cassation n'est pas intervenue, cet avis ne s'impose pas de fait aux juges du fond.

Par ailleurs, la cour d'appel de Paris devrait rendre une décision en septembre. Continuons le combat!

Secteur juridique



**Ensemble, nous  
agissons pour  
une économie  
plus sociale  
et plus  
solidaire.**

**La Macif est une entreprise de l'économie sociale.**

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir pour une économie plus sociale et plus solidaire.

**Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)**



**Essentiel pour moi**

# Le bilan de la négociation collective 2018 troublé par les « réformes » du Code du travail



Le bilan de la négociation collective pour l'année 2018 a été présenté par la Direction générale du travail (DGT) en juin 2019. Cette négociation a été marquée par la mise en place des ordonnances Macron de 2017, qui, sauf exceptions, font primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Si cette négociation semble très active, ce dynamisme n'est qu'apparent selon FO, qui rappelle qu'il est avant tout lié à une mise en conformité avec les dernières réformes. Par ailleurs, la volonté du gouvernement de recentrer la négociation collective au niveau des branches professionnelles et des entreprises semble se traduire dans les faits.

Le nombre d'accords conclus à l'échelle de la branche et de l'entreprise est en hausse, alors qu'il régresse à l'échelle interprofessionnelle.

La question du salaire reste l'un des thèmes les plus abordés lors des négociations.

# Le bilan de la négociation collective et les « réformes » de la négociation collective

« **L**e gouvernement se vante d'avoir redynamisé la négociation collective, mais beaucoup d'accords portent sur une mise en conformité avec les obligations légales posées par les ordonnances Macron », relativise la secrétaire confédérale FO chargée de la négociation collective, Karen Gournay.

Dans les entreprises, le nombre d'accords a augmenté, notamment avec la mise en place obligatoire des CSE (comité social et économique) avant fin 2019, avec, au passage, une perte de moyens considérable pour les représentants du personnel, souligne Karen Gournay. En effet, nouvelle instance représentative du personnel, le CSE remplace le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Une fusion qui s'apparente à une réduction des moyens. Constituant l'un des changements de taille amenés par les ordonnances Macron, le CSE doit obligatoirement être mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises à partir de 11 salariés.

## Voie royale pour l'unilatéral

Problème : « Beaucoup de CSE ont été mis en place par une décision unilatérale de l'employeur, explique Karen Gournay. Les accords ne reprennent souvent que le minimum légal, avec un périmètre élargi au niveau de l'entreprise au détriment des petits établissements et faisant passer la santé au second plan », le CHSCT étant défunt. FO dénonce aussi les conditions de

mise en place du référendum dans les petites entreprises, autre nouveauté apportée par les ordonnances dites Macron, en date du 22 septembre 2017 et modifiant le Code du travail. « Il ne s'agit pas d'un véritable accord, dénonce Karen Gournay. Les salariés doivent valider une décision unilatérale de l'employeur. » Difficile de parler d'accord conclu quand il s'agit d'un projet unilatéral et négocié par personne. Mais c'est désormais une possibilité dans les entreprises de moins

## Les accords augmentent au niveau interprofessionnel

**L**e nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel fléchit presque de moitié par rapport à 2017, avec seulement neuf textes ratifiés en 2018 contre seize en 2017, confirmant une tendance engagée depuis 2015. Dans le détail, deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont été signés (contre trois en 2017 et un en

2016) : l'un relatif à la réforme de l'Assurance chômage le 22 février et l'autre sur l'accompagnement des évolutions professionnelles. Trois autres accords ont été ratifiés à l'échelon infranational (contre cinq en 2017). Restent quatre avenants à des ANI concernant l'Assurance chômage et les retraites complémentaires.



# collective 2018 troublé par le Code du travail

de 20 salariés. Karen Gournay doute également de la confidentialité du vote dans les petites entreprises, les PME, hors micro-entreprises (moins de dix personnes), comptant en moyenne 27 salariés (Insee, 2018). « *Cela a juste permis de donner plus de flexibilité aux entreprises en leur offrant la possibilité d'instaurer des "accords" dérogatoires sur la durée du travail* », constatait FO dans une déclaration en CNNC (Commission nationale de la négociation collective) du 25 juin 2019.

## De l'art de scier les branches

Dans la lignée de la loi Travail de 2016, ces ordonnances ont aussi apporté d'importants changements dans les négociations collectives en déplaçant au niveau des entreprises des thèmes qui relevaient des branches professionnelles. Ces dernières font par ailleurs l'objet depuis quelques années d'une importante restructuration accélérée par cette même loi Travail, qui avait obligé le

processus à se réaliser dans un délai de trois ans avec pour objectif de passer de quelque 700 branches à 200 branches d'ici août 2019.

Ce qui est du ressort du verrou de la branche a soigneusement été délimité, même sur les thèmes verrouillés, dans l'ordonnance relative « *au renforcement de la négociation collective* ». Tout ce qui n'y est pas listé est dérogeable dans le vase clos de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu postérieurement pourra

*Suite en page 14*

## veau de l'entreprise et de la branche

En revanche, au niveau de la branche, les accords sont en nette augmentation. Ainsi, selon des données encore provisoires, 1288 accords ont été signés l'an dernier contre 1166 en 2017, soit une hausse de 10%. Près des trois quarts des accords (74%) ont été conclus au niveau national. Un peu moins de 20% sont signés au niveau régional et moins de 10% au niveau local.

Quatre conventions collectives ont été signées en 2018 (contre sept en 2017 et deux en 2016), résultant de la fusion de champs existants dans le cadre du chantier de restructuration des branches. Douze avenants de mise à jour de la convention collective ont également été conclus l'an dernier. Au total, 83,3% des conventions collectives nationales ont négocié au moins un accord ou un avenant, un niveau jamais atteint depuis dix ans. En outre, 26 accords professionnels (18 en 2017) et 38 avenants à des accord professionnels (contre 58 en 2017) ont été conclus.

À l'échelle de l'entreprise, 75600 textes ont été conclus et enregistrés en 2018 auprès des Direccte contre 61400 en 2017.

Parmi eux 47700 accords (63%) sont issus de négociations collectives entre employeurs et représentants du personnel, un chiffre en forte hausse (38000 en 2017). Et ces données ne sont que provisoires puisqu'elles ne prennent pas en compte les accords déposés après le 31 décembre 2018 auprès des Direccte. Par ailleurs, la DGT précise qu'un nouveau système d'enregistrement par téléprocédure, à partir de mars 2018, limite la pertinence de la comparaison avec les données provisoires de 2017.

## Dans les entreprises, FO signe 90% des accords

Dans le détail, 51,7% des accords ont été conclus avec des délégués syndicaux (contre 52,6% en 2017) et 1% par des salariés ou élus mandatés et des représentants de section syndicale. Près de 21% des accords ont été ratifiés directement par les salariés, par référendum, et 11,7% ont été signés par des élus du personnel. Enfin, 14,7% constituent des décisions unilatérales de l'employeur.

Plus du tiers (37%) de ces textes sont déposés par des petites entreprises de moins de 50 salariés, où les réformes ont facilité depuis 2018 la négociation d'accords collectifs. Les accords et avenants constituent 78% de ces textes. « *Les délégués syndicaux sont très minoritaires parmi les signataires de textes au sein de cette catégorie d'entreprise (12%)* », poursuit le rapport. Les modes de conclusion dominants sont le référendum (53%) et la décision unilatérale de l'employeur seul (23%).

En terme de signature, au niveau des entreprises, FO a validé 35% des accords ou avenants signés par des délégués syndicaux. Lorsque la confédération est présente dans les négociations, elle signe des accords dans 90% des cas.

Au niveau interprofessionnel et de branche, si le nombre d'accords signés est en hausse, les taux de signature, c'est-à-dire le nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée divisé par le total des accords signés dans l'année, sont en baisse. FO a signé près des trois quarts des accords (72,6%), en légère hausse (+1,2%).

**Clarisse Josselin**

## Le bilan de la négociation collective 2018 troublé par les « réformes » du Code du travail Suite de la page 13

s'appliquer s'il assure « des garanties au moins équivalentes » à celles de l'accord de branche. Reste à juger de l'équivalence... La primauté pour l'entreprise

est plus que manifeste. Et ce, alors qu'un Français sur deux (49%) travaille dans une PME ou une TPE (très petite entreprise), selon l'Insee.

Par ailleurs, FO dénonce l'absence d'extension *stricto sensu* d'un grand nombre d'accords salariaux de branche, « ce qui a paralysé les négociations salariales en 2019 ». En cause, une divergence avec le ministère du Travail sur la notion de salaire minimum hiérarchique (SMH), un point crucial dans la hiérarchie des normes. Les cinq confédérations syndicales, qui dénoncent là une entrave à la liberté de négociation, ont saisi la justice cet été pour obtenir que les accords d'entreprise ne puissent pas déroger aux accords de branche en matière de salaire. Le nombre d'accords dans les branches a été notamment augmenté significativement par l'obligation pour ces dernières de désigner avant la fin de l'année un Opco (Opérateurs de compétences, ex-Opca) dans le domaine de la formation professionnelle. En outre, les branches ont dû entreprendre nombre de négociations sur des dispositions spécifiques aux TPE en cas d'extension d'un accord ou se doter de CPPNI (Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation), composées, en nombre égal, de représentants de la partie patronale et de représentants de la partie salariée. Logiquement, la négociation collective au niveau interprofessionnel pâtit de ce renversement au profit de la branche. Pour Karen Gournay, cet affaiblissement de la négociation interprofessionnelle résulte d'une volonté du patronat et du gouvernement. D'ailleurs, « les lettres de cadrage imposées par l'exécutif en termes de délai, de procédure et d'objectif à atteindre bloquent la négociation », poursuit-elle. Ce fut le cas pour l'encadrement ou l'Assurance chômage. « Et même si un ANI est signé par les interlocuteurs sociaux, il n'est quasiment pas repris dans la loi, dénonce-t-elle. Cela montre la volonté du gouvernement de mettre les organisations syndicales sur la touche et de les ramener à leur rôle dans l'entreprise. »

### Les salaires : fort en thèmes

Le thème des salaires reste l'un des plus abordés lors des négociations collectives en 2018. Il progresse même légèrement dans les branches avec 467 avenants salariaux signés en 2018 contre 463 l'année précédente (+1% par rapport à 2017), selon les chiffres tirés du bilan des négociations collectives en 2018 publié par la Direction générale du travail (DGT) en juin dernier. Si le thème relatif aux conditions de conclusion des accords prend la première place, c'est statistiquement et principalement en raison de la prise en compte de ceux prévoyant des « dispositions spécifiques pour les petites entreprises », issues de l'ordonnance « relative au renforcement de la négociation collective », et notamment de la mise en place des CPPNI. Au niveau des entreprises, si l'on excepte l'épargne salariale si prisée par le patronat et le gouvernement, le salaire arrive en tête dans le classement des accords conclus, suivi du temps de travail. Au final, 31% de l'ensemble des accords signés en France ont été signés par des délégués syndicaux et 26% ont concerné salaires et primes. Sur ceux-ci, la quasi-totalité est consacrée au salaire. Arrive ensuite le thème de la durée du temps de travail.

En février dernier, une enquête du ministère du Travail avait déjà montré que le salaire restait le premier sujet de négociation dans l'entreprise. D'ailleurs 82% des entreprises interrogées avaient indiqué avoir abordé la question des salaires, des primes ou des indemnités dans le cadre de négociations collectives. Elles étaient même 88% quand un délégué syndical était présent contre 58% sans.

#### Désaccords

Les salaires sont aussi le premier motif de désaccord dans les négociations dans pas moins de neuf cas sur dix. Ainsi, l'évolution salariale, le système de rémunération, l'évolution des primes et leur système sont de grands sujets de désaccord. L'épargne salariale, quant à elle, apparaît en première position des accords conclus en entreprises, au point que ces accords sont devenus deux fois plus nombreux que les accords salariaux. Mais, pour la secrétaire confédérale FO chargée de la négociation collective, Karen Gournay, cette hausse des accords d'entreprise sur l'intéressement et la participation, au détriment de la négociation salariale, montre que « le gouvernement veut faire de l'épargne salariale le premier outil d'augmentation du pouvoir d'achat, il a même commandé un rapport sur le sujet », explique-t-elle. Pour l'employeur, c'est moins coûteux et cela crée moins d'engagement dans la durée » Une manière d'écarter l'augmentation des salaires.

Michel Pourcelot

\* « Partager plus pour se développer mieux. Perspectives ouvertes par l'intéressement et la participation, et réflexion pour renforcer leur place dans les PME françaises ». Thibault Lanxade et François Perret, ambassadeurs à l'intéressement et la participation, 11 juin 2019.

Clarisse Josselin et Michel Pourcelot

# GROUPE AESIO, POUR UNE PROTECTION SOCIALE UTILE À TOUS



**Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.**

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

[www.aesio.fr](http://www.aesio.fr)

 GROUPE  
**AESIO**



# En Inde non plus, la trêve estivale n'a pas eu lieu

L'instauration d'un nouveau salaire minimum n'a pas empêché que 200 millions de travailleurs répondent à l'appel à la grève des organisations syndicales les 1<sup>er</sup> et 2 août. Et pour cause...

XINHUA/INHUA/REA



Quelque 200 millions de travailleurs, au moins autant que lors de la grève générale de janvier dernier, ont à nouveau cessé le travail les 1<sup>er</sup> et 2 août à l'appel des organisations syndicales, contre les privatisations, la faiblesse des salaires et la réforme du droit du travail approuvée le 2 janvier par le gouvernement. Alors que plus de 10 millions d'emplois ont été détruits dans le pays en 2018, cette réforme facilite les licenciements et remet en cause le système d'inspection du travail. De plus, elle restreint la liberté syndicale en durcissant le processus de reconnaissance légale des syndicats. L'annonce d'un nouveau salaire minimum début juillet n'a pas suffi à calmer les esprits. Il ne dépasse pas

4628 roupies (60 euros), alors que les syndicats en revendiquent 20000. Quant au nouveau projet de loi sur la santé et la sécurité au travail, présenté au Parlement fin juillet pour remplacer les treize lois sectorielles existantes, il ne couvre que 10% des travailleurs indiens.

## Une unité syndicale sans précédent

Dans une unité sans précédent, les dix organisations syndicales regroupées au sein du Conseil de coordination syndical, ainsi que d'autres confédérations et syndicats autonomes, ont affirmé leur « ferme opposition et leur condamnation du nivellement par le bas des lois du travail en dépit des objections vigoureuses du mouvement syndical ».

Les organisations syndicales exigent des augmentations de salaires pour relancer l'économie par la demande, ce qu'elles opposent à la politique du gouvernement qui cherche au contraire à « attirer les entreprises multinationales en affaiblissant les protections des travailleurs ». À ce jour, le salaire moyen en Inde est l'un des plus faibles au monde (7000 roupies en 2018, soit 90 euros).

Les dix organisations regroupées dans le conseil de coordination syndical revendiquent aussi l'extension de la protection sociale au secteur informel (plus de 90% de la main-d'œuvre) et un minimum retraite garanti pour tous les travailleurs de 3000 roupies (moins de 40 euros).

Evelyne Salamero

### KAZAKHSTAN

#### Un dirigeant syndical libéré

Erlan Baltabay, dirigeant du syndicat indépendant des travailleurs du pétrole et de l'énergie, condamné en juillet à sept ans de prison, a été libéré par décret présidentiel spécial, a annoncé le 13 août la CSI qui a salué « un pas dans la bonne direction ». Le Kazakhstan est considéré comme l'un des pires pays en termes de violations des droits des travailleurs.

### ESPAGNE

#### Les heures sup' sous surveillance

Un nouveau décret oblige les entreprises à tenir un registre des entrées et sorties de leurs salariés et à le mettre à la disposition des représentants du personnel et de l'inspection du travail. Au premier trimestre 2019, 46 % des heures supplémentaires n'ont pas été payées. Les syndicats, qui dénoncent depuis des années le « travail gratis », applaudissent mais critiquent le manque de sévérité des sanctions.

### DJIBOUTI

#### Enseignants et travailleurs du rail réprimés

Le 11 juillet, la CSI a demandé la libération de six membres du syndicat national de l'Éducation et l'abandon des charges retenues contre eux. Elle a aussi exigé l'indemnisation des 37 travailleurs du rail de la China Civil Engineering Construction Corporation, suspendus plusieurs semaines pour avoir revendiqué de meilleurs salaires et conditions de travail, ainsi que des emplois moins précaires.



# Grenoble et Troyes rejetent à nouveau le barème Macron

**Malgré l'avis de la Cour de cassation le validant, le 17 juillet dernier, les conseils de prud'hommes de Grenoble et de Troyes ont écarté l'application du barème Macron. FO s'oppose également à cette mesure qui encadre les indemnités prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

L'une des mesures contestées issues des ordonnances du 22 septembre 2017 est le plafonnement des dommages et intérêts à un maximum de vingt mois de salaire brut. Il a été célébré par certains milieux patronaux mais inappliqué par plusieurs conseils de prud'hommes, le jugeant non compatible à la fois avec la Charte sociale européenne, qui affirme le « *droit des travailleurs licenciés à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée* », et avec la convention 158 de l'OIT (Organisation internationale du travail). Deux conseils de prud'hommes (CPH) ayant demandé son avis à la Cour de cassation, celle-ci a déclaré le barème compatible avec ces dernières. À peine dix jours après la décision de la Cour de cassation, deux autres conseils de prud'hommes ne se sont pas montrés du même avis, rejetant à nouveau le barème. De son côté, FO, également opposée à ce barème, avait fait savoir qu'elle comptait poursuivre ses recours devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) et le Bureau international du travail (OIT).

## Magistrats professionnels

Premier à contester le barème en décembre 2018, le CPH de Troyes, via un jugement, a réitéré sa position le 29 juillet 2019, précédé de quelques jours par celui de Grenoble le 22 juillet. Le jugement du CPH de Troyes, rendu comme à Grenoble par un juge départiteur, un magistrat professionnel, a rejeté les arguments de validité devant le Conseil constitutionnel et le Conseil d'État. Pour lui, le Conseil constitutionnel n'a jugé que de la constitutionnalité tandis que le Conseil d'État n'a agi qu'en référé et donc pas sur le fond. Il a aussi renouvelé sa position : le barème ne permet pas d'octroyer aux salariés une indemnisation adéquate dans certains cas, empêchant ainsi une « *réparation intégrale du préjudice de la victime* ». Question de justice.

Michel Pourcelot

## LE CHIFFRE

# 46

Quelque **46 milliards d'euros** de dividendes versés au deuxième trimestre 2019 : la France s'est une nouvelle fois distinguée pour sa générosité envers les actionnaires. Elle bat son propre record et occupe la première place en Europe où, au contraire, ils sont à la baisse : -5,3% en moyenne. Ces chiffres sont tirés de l'étude publiée le 19 août dernier par Janus Henderson Investors (JHI), une société de gestion. Au classement mondial, la France se place juste derrière les États-Unis, s'inscrivant dans une tendance mondiale : les 1200 plus grandes entreprises cotées mondiales ont ainsi octroyé, pour cette même période, quelque 463 milliards d'euros à leurs actionnaires. De leur côté, les entreprises du CAC 40 auraient reversé 46% de leurs bénéfices à leurs actionnaires en 2018, selon le bulletin spécialisé La Lettre Vernimmen. Cela sans pour autant renoncer à leurs investissements. On devine qui en fait les frais. « *Les pays du G7 mettent en place des politiques qui favorisent le versement de dividendes, notamment au détriment des salaires* », a commenté l'association Oxfam France. Et la tendance se confirme.

Michel Pourcelot

## LE MOT

# École

École de la vie, de pensée, de conduite, école de la République... Les écoles ne manquent pas mais à l'heure de la rentrée, celle qui fait singulièrement débat c'est l'école « *de la confiance* ». Y enseigne-t-on à avoir confiance, tel le serpent Kaa dans *Le Livre de la Jungle*? La loi dite Blanquer, qui la promeut, reste muette sur le sujet. Promulguée pendant les grandes vacances scolaires, elle a surtout suscité une forte défiance. Une grève inédite d'examineurs lors du dernier bac l'a fort mal notée. Il faut dire qu'on y retrouve les travers philosophiques de l'école libérale, avec notamment l'instauration d'« *établissements publics des savoirs fondamentaux* » (EPSF), un socle très commun issu d'une réduction par fusion digne d'une école de comptabilité. À l'autre bout, ont été créés les établissements publics locaux d'enseignement international (EPLI), « *levier majeur d'attractivité nationale et internationale* » qui, de la maternelle à la terminale, « *valoriseront des parcours d'excellence orientés vers l'international* ». On retrouve l'effet levier, l'attractivité, la valorisation et l'international. Toute une école.

M. P.



# Afpa : FO appelle direction et gouvernement à prendre leurs responsabilités

**Le plan de réorganisation de l'agence a été suspendu par la justice fin juin. La direction doit revoir sa copie. Depuis, les salariés attendent sans plus savoir ce que l'avenir leur réserve exactement.**

**L**e 27 juin, le tribunal de grande instance (TGI) de Bobigny, saisi par l'IC-CHSCT et les six CHSCT de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), a suspendu le plan de réorganisation de l'établissement

public, qui vise 1423 suppressions d'emplois (1541 à l'origine) et la fermeture de 34 centres (38 à l'origine). Le plan ne s'appliquera pas tant que la direction n'aura pas procédé à une évaluation précise des risques psychosociaux induits par le surcroît de charge de travail que les salariés qui resteront dans l'entreprise auront à supporter, et qu'elle n'aura pas présenté un plan de prévention de ces risques. Mais deux mois après le jugement, les personnels ne savent toujours pas ce qu'il va advenir d'eux. « *La direction générale et les ministères de tutelle ne peuvent ignorer à présent cette décision du TGI*

## **Demande d'une audience en urgence**

Elle a donc demandé une audience en urgence au président et à la directrice générale de l'AFPA, qui doit avoir lieu le 5 septembre. La délégation se composera de Nathalie Homand, secrétaire confédérale chargée du secteur de l'économie et des services publics, Hubert Raguin, secrétaire général de la Fncf-FP FO (enseignement, culture et formation professionnelle) et de Nathalie Tondolo, secrétaire de la section fédérale des agents de la formation professionnelle des adultes. « *Les salariés ne savent plus où ils en sont. Il y a beaucoup de désarroi. Les risques psychosociaux augmentent encore* », s'inquiète cette dernière. Elle explique : « *Depuis février, FO a obtenu des départs volontaires, en lieu et place de licenciements, ainsi que d'importantes avancées sur les conditions de départ. Aujourd'hui, tout ce que nous avons obtenu est bloqué et des centaines d'agents prêts à partir doivent attendre sans savoir jusqu'à quand.* »

**Evelyne Salamero**

*et le droit d'alerte formulé par l'IC-CHSCT. Ils doivent prendre d'urgence toutes les mesures de prévention et répondre aux attentes et revendications des salariés de l'Afpa, fragilisés par ce plan social et cette réorganisation* », souligne la confédération FO.

© MARTA NASCIMENTO/REA



## **Handicap : FO mobilisée pour défendre l'Agefiph**

**L**e ministère du Travail envisagerait de transférer le système d'accompagnement vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés à Pôle emploi, selon un « *document de travail* » dont FO a eu connaissance début juillet. Concrètement, le réseau Cap emploi, opérateur de placement spécialisé sur le handicap, se rapprocherait de Pôle emploi.

Ce scénario entraînerait la disparition de l'offre d'accompagnement opérée depuis plus de trente ans par les deux

organismes paritaires Agefiph (secteur privé) et FIPHFP (fonction publique). Les fonds liés à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés – gérés par ces deux structures – seraient récupérés par Pôle emploi. Les interlocuteurs sociaux et les personnes handicapées seraient de fait écartés de leur gestion.

### **Des réflexions en catimini**

Ce scénario serait « *catastrophique* » pour les personnes en situation de

handicap, s'alarme Anne Baltazar, ancienne présidente de l'Agefiph et conseillère confédérale FO chargée du handicap, qui a lancé l'alerte début juillet par communiqué. « *Alors que les réflexions se faisaient en catimini, nous avons amené le gouvernement à se dévoiler un peu* », souligne-t-elle. FO exige l'abandon de ce scénario et le lancement d'une réelle discussion avec tous les acteurs concernés.

**Clarisse Josselin**

# Ryanair de nouveau en zone de turbulences

L'été dernier, la compagnie aérienne low cost Ryanair avait connu sa première grève à l'échelle européenne. Cette année, de nouveaux conflits ont éclaté en Espagne, au Portugal, en Grande-Bretagne et en Irlande.



Grève du personnel de cabine de la compagnie Ryanair à l'aéroport de Charleroi en Belgique, en juillet 2018.

**F**in juillet, au moment où les pilotes britanniques et irlandais votaient sur la nécessité ou non d'une grève, la compagnie irlandaise low cost annonçait son intention de licencier 900 de ses 13000 salariés de par le monde. Le 23 août, quand la grève de 48 heures commençait effectivement en Grande-Bretagne (elle a été interdite en Irlande), mais aussi au Portugal, Ryanair confirmait 512 suppressions d'emplois en Espagne. Résultat : les syndicats espagnols ont immédiatement déposé un préavis de grève pour septembre. La direction invoque « une surcapacité significative dans le marché court-courrier européen », des retards dans la livraison des Boeing 737 MAX, la hausse du prix du carburant, la baisse des tarifs et

la perspective d'un Brexit sans accord.

Mais Ryanair a tout de même annoncé une augmentation de son volume de passagers de 3% pour les douze prochains mois! Elle peut donc faire face, par une rotation de ses personnels, sans supprimer d'emplois, explique l'ITF (Fédération internationale des travailleurs du transport).

## Chantage à l'emploi

« Ryanair vient d'adopter une nouvelle structure de groupe, composée de cinq compagnies différentes mises en concurrence entre elles pour le nombre d'appareils et donc d'emplois », indique l'ITF. Elle ajoute : « Les syndicats pensent que les améliorations des conditions de travail acquises de haute lutte

sont maintenant menacées par les tentatives de Ryanair d'intimider ses personnels en brandissant le spectre d'une incertitude professionnelle. »

Les 22 et 23 août les pilotes britanniques de la compagnie ont fait grève pour des augmentations ainsi que pour l'amélioration de leur retraite et des prestations de maternité. Au Portugal, le personnel de cabine a fait grève cinq jours pour que la compagnie respecte le code du travail portugais.

Le bras de fer entamé à l'été 2018, pour contraindre la direction à respecter les législations sociales des pays où elle emploie du personnel, n'est visiblement pas terminé. Il se double maintenant d'un combat pour la défense des emplois.

Evelyne Salamero

## GRANDE DISTRIBUTION

### Casino : FO interpelle le gouvernement

Alors que 118 magasins ont déjà été fermés et 2000 salariés transférés, la FGTA a demandé au Premier ministre de la recevoir en urgence. Objectif : sauver les emplois de nouveau menacés par les fonds spéculatifs pariant sur les rumeurs de fusion avec d'autres enseignes et poussant le groupe à se séparer encore de nombreux actifs.

## AÉRIEN

### Emplois menacés chez Aigle Azur

Quelque 1150 emplois sont menacés, s'inquiète la section FO des navigants commerciaux (SNPNC-FO) de la deuxième compagnie aérienne française. Aigle Azur a été placée en redressement judiciaire le 2 septembre. Le même jour avait lieu une réunion extraordinaire du CE. FO alerte depuis des années sur les « errements stratégiques et décisions inopportunes » de la direction.

## MÉTALLOS

### Tim de nouveau dans la tourmente

L'usine Tim de Quaëdypre (Nord - cabines d'engins de chantier) a été mise en redressement judiciaire à sa demande le 28 août, avec six mois d'observation. Elle avait échappé à la liquidation en juillet 2017. La direction se veut rassurante, mais le syndicat FO craint de nouveaux licenciements. L'entreprise compte 310 salariés contre 470 il y a deux ans.



# Réforme de la santé au travail : le patronat ouvre la voie à l'exécutif

**Visant l'ouverture d'une négociation ou d'une concertation sur la réforme de la santé au travail, la dernière réunion en date du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) a échoué le 12 juillet 2019, ouvrant une possibilité d'intervention gouvernementale. La ministre du Travail a annoncé vouloir relancer le chantier dès cette rentrée.**

**D**ans un communiqué commun, publié à l'issue de la dernière réunion du groupe permanent d'orientation (GPO)\* du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), le 12 juillet 2019, les organisations syndicales qui en sont membres, FO, CFDT, CGT, CFE-CGC et CFTC, ont souligné « l'inflexibilité patronale sur la question du financement des services de santé interentreprises », les SSTI, que contrôle le Medef, empêchant ainsi l'élaboration d'un texte commun après quatre mois d'échanges. Dans la position commune jointe, elles ont déclaré que « la réforme ne doit pas conduire à une étatisation complète du système de santé au travail », qui mettrait à mal une gouvernance nationale tripartite. Il n'en reste pas moins que le gouvernement a désormais la main. La ministre du Travail a annoncé début août la relance du chantier dès la rentrée. Dans ce même communiqué, les organisations syndicales de salariés ont prévenu que « quelles que soient les modalités choisies, négociation ou concertation », ces dernières « ne peuvent remettre en cause la légitimité des partenaires sociaux sur les politiques de santé au travail ».

## Une question de coût

La « santé au travail doit devenir une véritable priorité dans les entreprises et ne peut être abordée uniquement comme un coût », avaient souligné

les organisations syndicales dans une position commune, le 6 février 2019. Les réunions de réflexion du COCT avaient été précédées par la publication de deux rapports, « pour documenter la question », mais généralement annonciateurs des volontés gouvernementales. L'un, dit Lecocq-Dupuis-Forest (« Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée ») et publié en août 2018, établissait un diagnostic pour proposer une simplification du système de prévention des risques professionnels (avec l'inévitable « guichet unique »). Or, ces derniers temps, simplification rime plus avec régres-

sion que progression. Notamment en matière de santé au travail. En témoignent la disparition des CHSCT à la suite des ordonnances Macron et les attaques contre la médecine du travail. L'autre, le rapport Bérard-Sellier-Oustric, remis en mars 2019, a proposé de maîtriser les arrêts de travail sous l'angle des coûts et non des véritables causes. Et c'est sous les auspices de ces deux études que le Premier ministre avait entendu, le 12 mars 2019, que soit conduite « une réflexion partagée », notamment axée sur la prévention. Encore ne faudrait-il pas que l'amélioration de cette dernière, pour laquelle FO reste prête à s'engager dans toutes formes de discussions, soit le prétexte à réduire le reste.

**Michel Pourcelot**

\* Bureau du COCT, il est composé des organisations syndicales et patronales, de l'État (ministères du Travail et de l'Agriculture) et de la CNAMTS (Direction des risques professionnels).



© JEAN CLAUDE MOSCHETTIERA

Bonjour à toutes et tous,  
Je suis ravie de pouvoir écrire ces quelques lignes pour vous tenir informé(e)s de nos objectifs et du travail que nous réalisons. Avant de vous en dire plus, je souhaite vous annoncer que nous aurons désormais un rendez-vous mensuel dans *L'inFO militante*, et nous remercions les camarades du secteur presse qui nous donnent cette possibilité.

Comme vous l'aurez compris, mon sujet c'est le développement. Il s'agit d'un nouveau secteur à la confédération, mais c'est surtout une équipe! Issus d'horizons différents, ses membres sont tous ultra-motivés. Je vous les présente vite fait bien fait, là, en haut de cette page. 😊

Nous vous retrouverons donc dans un mois, après notre rassemblement du 21 septembre qui sera, j'en suis certaine, une réussite! En attendant je vous souhaite une bonne lecture et bon courage pour vos luttes syndicales en cours et à venir.



**Roxane**  
La secrétaire confédérale militante



**Véronique**  
notre graphiste internationale



**Laura**  
notre assistante au taquet



**Françoise**  
notre super secrétaire organisée



**Matthieu**  
notre assistant qui ne laisse rien passer

## Le développement quèsaco?

C'est de la syndicalisation « améliorée ». Tout simplement parce que l'objectif du développement ce n'est pas seulement de participer au renforcement de l'organisation en augmentant le nombre d'adhérents, mais c'est aussi en menant des actions pour le rayonnement de notre syndicat dans la société. Finalement, notre objectif est de travailler à la construction du rapport de force nécessaire pour faire aboutir nos revendications! Et pour ce faire, nous travaillons à l'élaboration de stratégies internes et externes à l'organisation.

### En interne

Nous réalisons et mettons en place des outils utiles aux camarades dans les entreprises et administrations. Concrètement, cela peut être la mise en place de formations syndicales spécifiques, ou encore la réalisation de matériel de propagande (tracts, affiches...). Ces productions sont presque toujours en lien avec des campagnes précises, mais cela peut aussi être le fruit d'une collaboration avec un syndicat, une

union départementale ou encore une fédération.

### En externe

Nous avons pour mission de rendre visible et crédible notre organisation dans la société. Pour ce faire, nous avons besoin de resserrer des liens déjà existants avec des partenaires, comme par exemple les organisations de jeunesse, des sociologues, des intellectuel(le)s... mais nous devons aussi en créer de nouveaux.

Le grand intérêt et le défi de ce secteur est qu'il doit travailler quotidiennement en interpro et avec l'ensemble des secteurs de la confédération et ça, au secteur, on aime! Notre organisation s'est d'ailleurs construite avec l'interpro comme ADN. Et en cette période de célébration des 75 ans de la Libération de Paris, c'est l'occasion de rappeler que nos camarades, tels Robert Bothereau, Léon Jouhaux, Gabriel Ventejol et bien d'autres, s'opposèrent et luttèrent contre la Charte du travail et les corporatismes qui sont évidemment l'antithèse de notre conception du syndicalisme.

## SUR LE FEU!

L'actualité du secteur développement, c'est encore et toujours **les élections CSE**. Le passage à une instance unique de représentation du personnel est une atteinte aux droits des salariés. Cette loi n'a pas d'autre ambition que de vouloir nous affaiblir, mais durant notre histoire, nous en avons connu d'autres. C'est pourquoi nous n'avons pas le droit de fléchir et devons tenir la dragée haute à nos détracteurs.

À ce jour il reste environ 60% des élections CSE à venir, alors ce n'est pas le moment de lâcher prise. Si vous avez besoin d'aide pour la mise en page de vos professions de foi, ou autres, n'hésitez pas à entrer en contact avec nous. Des supports\* ont déjà été mis à votre disposition sur le site de la confédération. C'est la dernière ligne droite alors il faut y aller et ne rien lâcher! Bon courage à toutes et à tous!

\* Retrouvez l'ensemble du matériel sur votre espace e-fo : <https://fiches.force-ouvriere.fr/affiches/>



# La bataille des conventions collectives – 1949-1950

Pour un coup d'essai, ce fut un coup de maître. La toute jeune CGT-FO, en lançant la grève interprofessionnelle du 25 novembre 1949 sur les conventions collectives, a fait d'une pierre trois coups, faisant plier le gouvernement, le patronat et la CGT.



DR  
Le bureau confédéral de FO en 1948. De gauche à droite : André Lafond, Pierre Neumeyer, Albert Bouzanquet, Rose Étienne, Robert Bothereau, Léon Jouhaux, Georges Delamarre et René Richard.

Une poignée d'ex-confédérés, endurcis par les combats de la Résistance, regroupés autour d'un petit homme brun, têtue et inflexible, Robert Bothereau, va relever le drapeau de l'indépendance syndicale face au pouvoir politique en prônant la fin de la tutelle étatique sur les salaires. La CGT-FO n'a pas encore deux ans et les nervis de la « CGT Lafayette »\* font une chasse musclée à nos militants. Mais le 25 novembre 1949, FO, seule, lance la grève interprofessionnelle pour « la libération des salaires dans le cadre des conventions collectives nationales industrielles avec minimum garanti ». La base de la CGT est réceptive à ce mot d'ordre, obligeant ainsi sa direction à rejoindre le mouvement. En effet, de 1944 à 1947, les communistes étaient au gouvernement et avaient voté la loi du 23 décembre 1946, subordonnant



l'entrée en vigueur des conventions collectives à l'agrément du ministère du Travail.

## La loi du 11 février 1950

C'est FO qui va largement contribuer à la fin de cette loi de 1946 réduisant l'indépendance syndicale. Après deux mois de tergiversations, le gouvernement cède, voire capitule. La loi 1950-205 est votée par le Parlement le 11 février. Elle abolit l'agrément ministériel et rétablit la possibilité de négocier des clauses relatives aux salaires. Aussitôt, dans toutes les branches, des négociations syndicats-patronat aboutissent à des accords. Cette généralisation des conventions collectives entraîne une meilleure homogénéisation des conditions de travail. Les salaires les plus bas sont augmentés et les écarts

salariaux entre les différents secteurs d'activité, entre hommes et femmes, tendent à se réduire. De 1950 à 1968, après la publication de cette loi au *Journal officiel*, plus de 20000 conventions collectives et avenants seront signés.

Si en mars-avril 1948 la CGT-FO a marqué son premier essai, en février 1950 elle a réussi la transformation.

Christophe Chiclet

\* Siège historique que la CGT avait gardé lors de la scission. On dirait aujourd'hui la « CGT Montreuil ».



## Roger Poletti n'est plus

Roger Poletti, ancien secrétaire général de la Fédération FO des Transports et actuel président de l'Union des retraités des Transports et de la Logistique (FO-UNCP) est décédé le 30 août. « *Un grand militant vient de s'éteindre* », souligne Patrice Clos pour FO-Transports et Logistique. « *Nous avons tous en mémoire son rôle, sa détermination, son courage comme secrétaire général de la Fédération FO des Transports, notamment dans l'intérêt des salariés du transport routier lors des conflits majeurs des années 1990. [...] C'était un camarade et pour beaucoup, celles et ceux qui l'ont connu, c'était un ami* », appuie Yves Veyrier au nom de la confédération FO.

G. DUCROT

# Les revendications légitimes d'un infirmier urgentiste

**Jason Lassalle est infirmier au SMUR de Carcassonne et trésorier adjoint du syndicat FO de l'hôpital, inscrit dans le mouvement national de grogne des personnels. Il demande davantage de moyens pour l'hôpital afin que celui-ci poursuive sa mission publique et avec qualité.**

**À** Carcassonne, tous les personnels soignants du SMUR, le service mobile d'urgence et de réanimation rattaché au centre hospitalier, « sont des passionnés », et « heureusement car il faut colmater les brèches chaque jour ». Ces brèches, des risques de dysfonctionnements, sont dues au manque de moyens, notamment en effectifs, d'un service qui tourne à plein, 24h sur 24. La fréquentation de cet hôpital croît sans cesse et cependant il ne reçoit pas de moyens supplémentaires. Les personnels s'élèvent aussi contre l'absence de reconnaissance de leur travail et le manque d'attractivité salariale. Jason Lassalle, 44 ans, infirmier depuis vingt ans et en poste depuis seize ans au SMUR de la cité médiévale de l'Aude, est un de ces personnels. Adhérent à FO depuis cinq ans car « l'organisation revendique et obtient des résultats », il est trésorier adjoint du syndicat FO du centre hospitalier (1700 agents). Comme des milliers de ses collègues en France, Jason peste contre la détérioration des conditions de travail à l'hôpital, dans les services d'urgence notamment. « À Carcassonne, l'activité du service ne cesse d'augmenter et cependant il dispose de moins en moins de personnels, la nuit entre autres. L'été, la situation empire car par le tourisme, la population de la

ville double. » Pour ce Toulousain d'origine, la vie se déroule à 100 à l'heure. Responsabilités énormes, pression d'une charge de travail qui augmente sans cesse, crainte permanente de commettre une bourde malgré le professionnalisme... Voilà son quotidien.

**« Les pouvoirs publics doivent apporter une solution »**

Aux urgences, un infirmier peut voir plus de douze patients par heure, indique Jason, pointant le recul de moitié en un an et demi du nombre de médecins urgentistes : il en reste une quinzaine contre plus de trente auparavant, cela alors que 50% des entrées à l'hôpital se font par ce service. Les agents sont de plus en plus épuisés et « beaucoup de personnels font des burn-out », se désole l'infirmier. Le 11 juillet, les agents des urgences de Carcassonne (vingt-trois infirmiers, onze ambulanciers) étaient en grève à l'appel entre autres de FO, syndicat majoritaire de longue date (avec un score de 54% aux dernières élections). Ils soutiennent le

mouvement national de protestation. Le centre hospitalier de Carcassonne, qui souffre d'un déficit de 11 millions d'euros, est soumis à des économies drastiques constituées de moultes restructurations et autres fermetures de lits l'été (une cinquantaine cet été sur une capacité de 450 places). Pour la population départementale, ce manque de moyens de l'hôpital couplé à la disparition des services d'accueil de médecine libérale a des conséquences pénibles, voire dangereuses. « Les patients doivent souvent faire 50 km et plus d'une heure de route pour venir dans notre service d'urgence. On est loin des recommandations ministérielles », s'indigne le militant. Des patients âgés « attendent parfois six, huit, voire dix heures sur des brancards » dans les couloirs de l'hôpital. Pour le militant, « il faut que les pouvoirs publics apportent une solution aux populations et la réponse doit être ambitieuse. Pour l'instant, celle apportée par le plan gouvernemental "Ma santé 2022", annoncé en septembre 2018, constitue un recul pour le système de santé. »

Valérie Forgeront



# RÉFORME DES RETRAITES : FO DIT STOP !

RASSEMBLEMENT A PARIS  
LE 21 SEPTEMBRE 2019

## RASSEMBLEMENT FO A PARIS

**POUR** la défense d'un vrai droit à la retraite pour toutes et tous

**CONTRE** le régime universel par points et la remise en cause des 42 régimes existants

**CONTRE** le recul de l'âge effectif de la pension à taux plein

**POUR** la défense de la protection sociale collective solidaire des salariés (santé, assurance chômage, retraite)

**CONTRE** l'étatisation et la privatisation

**FO engage la mobilisation  
pour préparer le rapport de force interprofessionnel  
et, si nécessaire, la grève tous ensemble**

**EN AVANT VERS LE 21 SEPTEMBRE !**

Avec FO, je participe :

Nom /Prénom :

Mail :

Je contribue à hauteur de :            Euros

**PLUS FORTS ENSEMBLE**

force-ouvriere.fr