

N° 3323 du 26 février au 10 mars 2020

inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière



FAIRE VIVRE LE CONTRAT SOCIAL



p. 4 et 5



p. 11 à 14



p. 23

//// ACTU (pages 4 à 8)

Retraites :

- L'objectif demeure l'abandon du projet.
- Les universités en ébullition.
- Décote : le mécanisme qui rapetisse déjà la pension.
- Fonction publique : le refus d'une pénibilité à la carte.

Santé au travail :

- Vers une négociation au cadre paritaire.

//// DROIT (page 9)

- Barémisation des indemnités prud'homales : encore et toujours.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- Du syndicat à la syndicalisation.

//// INTERNATIONAL (page 16)

- Équité des salaires minima en Europe : de quoi parle-t-on?

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

- Deliveroo : première condamnation en France.
- ArcelorMittal : une réorganisation industrielle redoutée.
- Élections professionnelles : encore des victoires pour FO.
- Aux origines du 8 mars, les luttes féministes et ouvrières.

//// CONSOMMATION (page 21)

- Pesticides : attention danger!

//// HISTOIRE (page 22)

- Les batailles du rail.

//// PORTRAIT (page 23)

- Monique : son combat syndical au service du handicap.

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 : V. Forgeront.

Rédaction :
C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot, 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 :
C. Chiclet, E. Hiesse.

Abonnements : V. Rigaut. Tél. : 01 40 52 82 33.
Imprimé par RPN, Livry-Gargan.
Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal février 2020.
Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfomilitante@fopresse.fr
Site : <https://www.force-ouvriere.fr>



© F. BLANC

49.3 OU PAS?

À l'heure où cet édito est rédigé, la question était posée, avec une petite idée de la réponse à venir!

Sans entrer dans les considérations relatives au comportement de tel ou tel groupe parlementaire, ou la logique des institutions de la V^e République, il importe de revenir au fond du sujet.

Ce dont nous parlons, et sur quoi nous sommes mobilisés depuis cet été en particulier, concerne « *une réforme du système de retraite inédite depuis 1945 et destinée à transformer pour les décennies à venir un système social qui constitue l'une des composantes majeures du contrat social* », nous dit le Conseil d'État.

À tout le moins, le temps du débat de fond – d'un véritable débat de fond – et non de la répétition d'assertions générales jamais démontrées concrètement, mériterait d'être donné. Là où, *a contrario*, le gouvernement a choisi, tout à coup, de recourir à une procédure législative dite accélérée, autrefois appelée d'urgence.

On nous objecte que celle-ci avait été précédée de deux années de « concertations » et débats citoyens. Il ne s'agissait pas de débats mais plutôt, sous la houlette du Haut-commissaire et du gouvernement, d'énoncés simplificateurs – du type « *Êtes-vous favorables à la suppression des régimes spéciaux? à une retraite plus simple, plus juste, pour tous?* »*.

Or, on s'est aperçu de l'impréparation du gouvernement avec un projet de loi laissant des questions essentielles à des ordonnances à venir, une étude d'impact lacunaire, et l'obligation d'introduire, au dernier moment, des amendements tentant de répondre aux imprécisions quant à l'impact sur les pensions à venir de telle ou telle catégorie...

Et maintenant que la promesse de ne pas toucher à l'âge de la retraite est clairement contredite, avec un âge d'équilibre à 65 ans et plus, la tentative est de faire porter sur les interlocuteurs sociaux la responsabilité d'un échec sur les conditions de mise en œuvre du régime universel de retraite, dont les thuriféraires sont de moins en moins nombreux à assumer la paternité et dont nous avons dit précisément pourquoi nous n'en voulions pas!

Nous ne sommes pas dupes des échanges récents sur la pénibilité. Oui la pénibilité doit être prévenue et évitée, c'est notre volonté et notre engagement dans une négociation interprofessionnelle devant s'ouvrir sur la santé au travail. Oui, elle doit être compensée par un départ anticipé en en élargissant le

bénéfice aux métiers exposés aux charges lourdes, postures pénibles, risques chimiques et aussi psychosociaux, autant de critères récemment exclus! Mais non, cela ne peut justifier la suppression des catégories actives dans la fonction publique et un recul général de

l'âge effectif de départ.

La tournure prise par ladite réforme illustre selon nous les dangers de la mise sous tutelle de l'État de l'ensemble du système social. À l'opposé, le véritable réformisme syndical défend le rôle indispensable – tant sur le plan démocratique qu'économique et social – de la liberté de négociation collective concernant la rémunération du travail et, à ce titre, la part de salaire consacrée aux retraites. C'est en ce sens que nous venons de nous adresser aux organisations patronales et aux confédérations syndicales parties prenantes du paritarisme, afin de pouvoir échanger librement hors de toute forme de tutelle!

* *Sous-titre du rapport du Haut-commissaire – 18 juillet 2019.*

« Le temps du débat de fond [...] mériterait d'être donné »

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

Retraites : l'objectif dem

La mobilisation « est bien ancrée et d'une longueur exceptionnelle », se félicite la confédération qui, dans le cadre de l'intersyndicale, appelle à une nouvelle journée interprofessionnelle le 31 mars. FO demande toujours au gouvernement de retirer son projet de réforme des retraites qui ne satisfait personne. Elle prévoit aussi de participer à une conférence distincte de celle sur « l'équilibre et le financement », qui ne vise qu'à imposer des économies non fondées aux régimes de retraite via l'assentiment pro-actif des syndicats.



© V. FORGERONT

A lors que l'intersyndicale, au soir de la journée d'action du 20 février, appelait les travailleurs à organiser des actions le 8 mars et à une nouvelle journée de grève interprofessionnelle et de manifestations le 31 mars, le gouvernement persistait dans son acharnement à maintenir son projet sur les retraites, décrié de tous bords et critiqué vertement par le Conseil d'État. En ce début de deuxième semaine d'examen du projet par les députés – examen devant s'étirer jusqu'au 8 mars et peut-être au-delà du 22 mars après une pause pour les élections municipales – celui-ci, lesté de près de 40 000 amendements, a à peine été abordé. Depuis ces derniers jours plane la menace d'un déclenchement de la procédure du 49.3, soit l'engagement de la responsabilité du gouvernement devant l'Assemblée pour une adoption sans vote du projet. Alors que la confusion concernant ce projet est chaque jour toujours plus évidente, y compris au sein de la majorité gouvernementale, parallèlement la « conférence sur l'équilibre et le financement » met en évidence l'aberration d'un projet à trous.



Construire une autre conférence

Cette conférence est en effet censée trouver d'ici avril, donc *a priori* après un hypothétique vote de l'Assemblée, des mesures d'économies sur le financement des régimes de retraite d'ici à 2027. Après avoir évoqué la nécessité d'une économie de 12 milliards, le gouvernement

« Aucune raison

Le 20 février, alors que le débat parlementaire sur le projet de régime unique de retraite par points peinait à se poursuivre dans une ambiance de plus en plus chaotique, le refus de la réforme s'exprimait une nouvelle fois dans la rue, d'un bout à l'autre du pays, et toujours jusque dans les plus petites villes. Le secrétaire général de la confédération FO, Yves Veyrier, déclarait notamment : « Toutes les instances consultées, y compris le Conseil supérieur de la fonction militaire, se sont opposées à cette réforme. Il n'y a pas une seule profession

meure le retrait du projet



© V. FORGERONT

évoque désormais un déficit des régimes de retraite à hauteur de 113 milliards entre 2018 et 2030... Le 19 février, la commission exécutive de FO, soulignant que « *ladite conférence ne peut conduire qu'à une impasse* », donnait mandat au bureau confédéral « *pour décider d'en sortir le moment opportun* ». Plusieurs syndicats, dont FO, programment d'ores et déjà de réunir une conférence parallèle. Celle-ci

pourrait se tenir le 24 mars au CESE, en présence notamment d'économistes, « *pour un vrai débat contradictoire sans lettre de cadrage* ». Plus largement, pour FO la « *détermination* » à lutter contre le projet sur les retraites est « *constante* ». Et « *notre objectif – l'abandon du projet de système universel de retraite par points – demeure intact!* », rappelle la confédération.

Valérie Forgeront

de baisser les bras »

qui soutient ce projet. Le Conseil d'État ne peut garantir sa sécurité juridique tant il est lacunaire. Nous sommes donc confortés et n'avons aucune raison de baisser les bras. »

Déterminés à amplifier la mobilisation

Le 17 février, à l'appel de l'URIF-FO, deux cent cinquante syndicalistes participaient à une réunion publique à la Bourse du travail de Paris, affichant leur détermination à continuer d'organiser

des assemblées générales pour amplifier la mobilisation.

Le 14, des milliers d'agents hospitaliers et médico-sociaux manifestaient aussi pour obtenir davantage de moyens. Retrait du projet de réforme des retraites, maintien de la catégorie active, arrêt des suppressions de postes et des fermetures de services, augmentation des emplois statutaires... « *Aucune de ces revendications ne doit occulter l'autre car elles sont, tout au contraire, intimement liées* », soulignait la Fédération FO des Services publics et de Santé.

Evelyne Salamero

Les universités en ébullition

Déjà mobilisés contre le projet de réforme des retraites, les étudiants et personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche s'opposent aussi à la future loi de programmation pluriannuelle pour la recherche (LPPR). Si le projet, bien qu'attendu pour ce début d'année, n'a toujours pas été présenté par le gouvernement, trois rapports ont déclenché l'alerte. Personnels et étudiants redoutent notamment une aggravation de la précarité pour les chercheurs puisqu'il est proposé de créer un « *CDI de mission scientifique* », à savoir un CDI limité à la durée du projet de recherche... Le syndicat FO de l'enseignement supérieur et de la recherche (FO-ESR) pointe aussi le risque que l'augmentation, promise, du budget de la recherche se résume en réalité à une redistribution de sommes que l'État n'aurait plus à verser pour les retraites des fonctionnaires dans le cadre du régime universel par points.

Vers la grève à partir du 5 mars

Les 1^{er} et 2 février derniers, 750 étudiants et personnels, précaires et titulaires, d'Île-de-France et de province, ont adopté un cahier revendicatif et un « *calendrier de mobilisation* », appelant notamment à ce que « *l'université et la recherche s'arrêtent le 5 mars* ». FO-ESR appelle les personnels à « *se saisir de ces propositions* », et à organiser des assemblées générales pour « *construire de manière effective l'arrêt de toutes leurs activités, c'est-à-dire la grève, à partir du 5 mars* ».

E. S.

Retraites : l'objectif dem

Fonction publique : le refus d'une pénibilité à la carte

Alors que plusieurs syndicats de fonctionnaires dont FO-Fonction publique demandent toujours le retrait du projet sur les retraites, contestant entre autres la suppression de la catégorie active (hormis pour quelques secteurs relevant des forces de sécurité : police, douaniers, pompiers professionnels...) au profit de la notion de pénibilité, le secrétaire d'État Olivier Dussopt a tenu néanmoins, et jusqu'à la fin janvier, des rencontres-concertations sur la pénibilité. Des « arbitrages » devaient être rendus par le secrétariat d'État, mais rien n'a été toutefois annoncé pour l'instant note FO-Fonction publique qui, comme plusieurs autres syndicats du public, a refusé de participer à ces rendez-vous. Le gouvernement persiste en effet dans son projet de création d'un compte pénibilité ou compte professionnel de prévention (C2P), déjà en vigueur dans le privé.

Quelque 600 000 agents seraient impactés

Par ce C2P ne comportant *a priori* que six critères de pénibilité (le gouvernement se refusant de réintroduire quatre critères supprimés dans le privé en 2017) « *il s'agirait de passer d'une*

pour FO-Fonction publique. Ce système priverait de nombreux agents (personnels soignants, agents des routes...) du bénéfice des caractéristiques de la catégorie active, cela en allongeant notamment le temps de carrière avant de pouvoir bénéficier d'un départ anticipé. Selon le projet de réforme, des agents qui partaient en retraite à 57 ans devraient ainsi attendre l'âge de 60 ans. « Environ 600 000 agents seraient concernés par le C2P dont 300 000 aides-soignants », s'inquiète Christian Grolier, notant par ailleurs un paradoxe : « *L'agenda social de la fonction publique pour 2020 ne prévoit rien pour l'instant en ce qui concerne les retraites* », cela alors que de nombreuses questions se posent, par exemple sur l'avenir du dispositif pour carrière longue, sur les conditions de cessation progressive d'activité.



© F. BLANC

garantie collective rattachée à un corps de fonctionnaires à l'exposition à des critères de pénibilité personnalisés et très restreints », s'irrite Christian Grolier

Valérie Forgeront

Emploi des seniors : les employeurs au cœur de la problématique

Sur le thème « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés », le récent rapport Bellon-Meriaux-Soussan, via ses trente-huit propositions, ne répond pas « *au défi des fins de carrières* », analyse la confédération FO, notant que ce rapport sur l'emploi des seniors (rédigé notamment par deux cadres dirigeants du secteur privé, de la Sodexo et de Bouygues construction) est le quatrième sur ce sujet depuis 2018. Si des propositions ou constats rejoignent certaines revendications de FO – en soulignant par

exemple que la question de l'emploi des seniors ne peut se régler dans le cadre d'un débat sur les retraites –, les propositions « *relèvent surtout de la bonne volonté des entreprises* », déplore FO.

Le travailleur serait responsable de son maintien en emploi?

Évoquant par exemple les pistes pour « *prévenir les risques d'obsolescence des compétences en seconde partie de*

carrière », le rapport estime que le développement de « *l'employabilité* » des seniors – terme que FO conteste car « *il fait reposer la responsabilité sur le travailleur* » – doit s'inscrire dans le cadre de la négociation sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Or pointe la confédération, la GPEC n'est pas faite pour cela, l'emploi des seniors doit « *prioritairement faire l'objet d'une négociation spécifique de branche* ». Le rapport propose par exemple aussi, en matière de santé au

meure le retrait du projet

Décote : le mécanisme qui rapetisse déjà la pension

Les travailleurs rejettent le projet sur les retraites et, entre autres, le mécanisme de décote présenté. Comment s'étonner quand l'expérience des dernières réformes montre que l'introduction d'un système de décote (coefficient de minoration appliqué au taux plein) conduit à sévèrement écorner les pensions... Une récente étude de la Caisse nationale d'Assurance vieillesse (CNAV) indique ainsi que sur la période 2004-2018 « la part des liquidations [de retraites, NDLR] à taux réduit augmente, en particulier pour les femmes ».

Montant moyen : 356 euros

Si en 2004 environ 45 000 pensions étaient liquidées avec un taux réduit,

en 2018 on en comptait 70 761, « soit 10,6 % de l'ensemble des droits directs contributifs », contre 9,9 % en 2017. Sur ces 70 761 personnes parties en retraite avec une décote, 59,27 % sont des « monopensionnées », elles n'ont donc que cette pension pour vivre. Alors qu'en 2018, constate encore la CNAV, « le nombre de trimestres de décote est en moyenne de 12,2 trimestres (10,1 pour les hommes et 13,5 pour les femmes », le montant moyen des pensions de base avec décote du régime général est plus que modeste : 356 euros par mois contre 727 euros pour les pensions à taux plein, ce qui est déjà très peu.

V.F.



© F. BLANC

travail, « de créer une énième niche fiscale pour les employeurs investissant dans le domaine de la prévention », s'insurge FO, s'élevant contre une mesure

qui « récompenserait l'employeur qui ne ferait que respecter la législation »...

Valérie Forgeront

Fiscalité 2018-2020 : elle pèse sur les plus modestes

Si'il fallait encore se convaincre du bien-fondé de la revendication de FO d'une augmentation des salaires, des minima sociaux ou encore de l'amélioration des retraites dans le cadre du système actuel, la lecture de la récente étude de l'OFCE-Sciences Po sur l'impact des mesures socio-fiscales 2018-2020 n'aurait rien de superfétatoire. En 2020, « les 15% de ménages les plus modestes verront en moyenne leur niveau de vie amputé sous l'effet des réformes des allocations logement et chômage », analysent ainsi les économistes. Et « au final, plus de la moitié des ménages appartenant aux 40% les plus modestes devraient perdre ». Plus largement, ils constatent que « l'effet cumulé des mesures socio-fiscales de 2018 à 2020 reste très fortement marqué par le geste fiscal effectué en direction des ménages les plus aisés en début d'année 2018 », comprennent la suppression de l'ISF notamment.

Plus de 11 millions de ménages « perdants »

De fait, depuis 2018, plus de 4 milliards d'euros sur l'ensemble des gains de pouvoir d'achat annoncés par l'exécutif pour les ménages sont allés « aux 5% de ménages les plus aisés ». Mais « a contrario », appuie l'étude, « l'effet cumulé des mesures [...] devrait être négatif pour les 10% de ménages les plus modestes », soit 1,9 million de ménages. Plus globalement, 11,5 millions de ménages sont « perdants » du fait des mesures prises entre 2018 et 2020, constate l'étude. Les chômeurs et retraités qui ont vu leur niveau de vie amputé en font partie. Les entreprises, quant à elles, qui reçoivent quelque 140 milliards d'aides publiques par an, bénéficient toujours de mesures fiscales généreuses et tout autant d'exonérations sur les cotisations sociales patronales. En 2019 le taux de prélèvement obligatoire sur les entreprises avait ainsi atteint son plus bas niveau historique...

V. F.

Santé au travail : vers une négociation au cadre paritaire

Les organisations syndicales, dont FO, et le patronat se rencontreront à partir du 4 mars pour une négociation sur la santé au travail. La prévention devrait être au cœur des discussions.

Où en est-on de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la santé au travail? Après trois rapports sur le sujet parus depuis 2018 et l'échec l'été dernier des discussions du groupe permanent du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (comptant syndicats, patronat, État et direction des risques professionnels de la CNAMTS), les choses commenceraient à s'éclaircir, indique en substance Serge Legagnoa, secrétaire confédéral chargé du secteur de la protection sociale collective. Preuve en est la première réunion préparatoire entre syndicats et patronat, qui a eu lieu le 4 février.

« Lors de cette réunion préliminaire collective, nous avons fait le point sur la manière d'articuler le sujet et acté des lignes positives. » Il y a ainsi un consensus sur la volonté de développer la prévention dans le cadre de la santé au travail. Et pour FO, qui revendique toujours un retour à la visite médicale annuelle, « la prévention doit être au cœur des discussions ».

« Les moyens financiers existent »

Quatre rendez-vous ont d'ores et déjà été fixés pour cette négociation, les 4 et 24 mars puis les 21 avril et 19 mai. « En Europe, la France

est le plus mauvais élève de la classe puisque c'est là qu'il y a le plus de morts au travail. Même si des choses positives ont été réalisées dans des secteurs comme la chimie, la métallurgie, le bâtiment..., il y a encore beaucoup à faire, à construire. Dans le secteur des services par exemple, sur le plan des risques psychosociaux. » Accentuer la prévention signifie aussi pour FO que soit réalisé « un accompagnement » des TPE et PME, cela « avec des moyens, une structuration interprofessionnelle puis par une déclinaison au niveau des branches ». Cet accompagnement porterait entre autres sur la formation à la prévention, sur l'équipe-

ment en matériels et la prise en charge de leur coût. « Les moyens financiers existent », appuie Serge Legagnoa citant les « excédents de la branche AT/MP – 1,2 milliard d'euros l'an dernier – et les excédents cumulés, 5 milliards d'euros ». Reste que le projet de réforme des retraites joue les perturbateurs puisque « le gouvernement donne à penser qu'il voudrait préempter ces excédents » pour financer notamment des modalités de fin de carrières. Or, s'insurge le secrétaire confédéral, se servir de la branche AT/MP pour financer des mesures pour la retraite « ce n'est pas le sujet! ».

Valérie Forgeront

JÉRÔME, LA MORT AU TRAVAIL

Jérôme Marcassin avait 42 ans, il était marié et père de trois enfants. Ce militant FO du Pas-de-Calais, agent territorial et responsable du centre de tri du Syndicat Mixte Artois Valorisation (SMAV), s'est suicidé le 9 janvier sur son lieu de travail. Représentant du personnel au comité technique et au CHSCT, il « avait dénoncé un management décrit comme destructeur », notamment lors d'une grève initiée par FO fin 2019, indique, ému, Marc Taverne, secrétaire départemental (branche territoriale) de la fédération FO-SPS. « Dernièrement, alors que

la direction avait décidé de lui retirer une partie de ses responsabilités professionnelles, il devait faire face à des rumeurs non démenties de fermeture de l'établissement. » Pour Marc Taverne « tous les voyants étaient au rouge dans cet établissement, les décideurs ne pouvaient ignorer les problèmes humains, nous les avons alertés ». Le syndicat, qui est intervenu pour « obtenir la reconnaissance de l'accident de travail et déclencher l'enquête du CHSCT », s'engage aussi, « conjointement à la famille, dans des poursuites judiciaires ». Le 12 fé-



vrier, près du SMAV, une marche en mémoire de Jérôme et « contre le travail qui tue » a réuni de nombreuses personnes.

V. F.

Barémisation des indemnités

prud'homales :

encore et toujours



Le plafonnement des indemnités prud'homales n'est pas un problème propre à la France.

Nous ne cessons de décrier ce barème et de le contester systématiquement devant les juridictions.

La Cour de cassation, saisie pour avis par les conseils de prud'hommes de Toulouse et de Louviers, avait statué le 17 juillet 2019 (avis n°15012 et 15013) et avait déclaré ce barème valide au regard de nos engagements internationaux et européens (cf. *L'inFO militante* n°3311, du 4 au 17 septembre 2019).

Cependant, cela n'a pas empêché tant les conseils de prud'hommes que la cour d'appel de Reims de continuer leur résistance en refusant d'appliquer ce barème. En effet, dans un arrêt du 25 septembre 2019 (n° RG 19/00003), elle juge le barème conforme « *in abstracto* » (suivant l'avis de

la Cour de cassation) mais admet la possibilité de le remettre en cause via un contrôle de proportionnalité effectué « *in concreto* ».

Et de préciser que « *le contrôle de l'application peut impliquer d'écarter une règle interne si celle-ci affecte de manière disproportionnée, dans un litige, un droit conventionnel* ».

La cour d'appel nous livre au passage sa vision du droit à une réparation adéquate et appropriée, qui doit s'entendre comme le droit à « *une indemnisation d'un montant raisonnable, et non purement symbolique, en lien avec le préjudice effectivement subi, et adapté à son but qui est d'assurer l'effectivité du droit à la protection des salariés* ».

Cette solution de compromis est à saluer dans l'attente de

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.

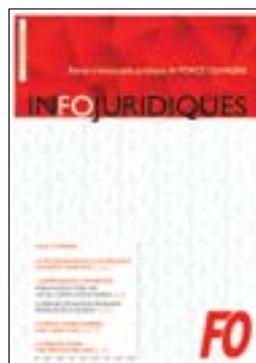
Le montant de cette indemnité varie entre un et vingt mois de salaires selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

Certaines situations ne sont toutefois pas soumises à ce barème : violation d'une liberté fondamentale, harcèlement moral ou sexuel, licenciement discriminatoire, 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, licenciement d'un salarié protégé en raison de l'exercice de son mandat, licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L 1225-71 et L 1226-13.

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

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

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



nos recours intentés tant au niveau européen (devant le Comité européen des droits sociaux – CEDS, organe officiel chargé d'interpréter la Charte sociale européenne) qu'au niveau international devant le Bureau international du travail (s'agissant de la Convention 158 de l'OIT). Dans l'attente du recours formé par Force Ouvrière devant le CEDS, ce dernier vient de statuer en faveur de l'illégalité des barèmes de licenciement instaurés en Italie, qui sont pourtant

plus élevés que ceux instaurés en France (de 1 à 36 mois contre 1 à 20 en France). Dans sa décision, le Comité rappelle que « *tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne seraient pas en rapport avec le préjudice subi et ne seraient pas suffisamment dissuasives est en principe contraire à la Charte* ».

Une décision qui nous laisse entrevoir de meilleurs jours...

Secteur juridique

LE SECTEUR JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE

VOUS INFORME ET VOUS ACCOMPAGNE...



Revue trimestrielle réalisée par le Secteur juridique.

Le Secteur juridique édite une revue trimestrielle de droit qui permet aux militants de se tenir à jour des dernières évolutions, tant de la loi que de la jurisprudence.

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

Elle vous sera utile en entreprise, pour négocier, revendiquer, mais également et si besoin devant les conseils de prud'hommes pour défendre les droits des salariés.



BON DE COMMANDE à retourner avec votre règlement à Confédération Force Ouvrière, Secteur juridique – 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 – Tél. : 01 40 52 83 54 – E-mail : sjuridique@force-ouvriere.f

OFFRE D'ABONNEMENT

- 1 an pour **40 euros** au lieu de 48 euros.
- Tarif réservé aux adhérents de Force Ouvrière : 1 an pour **20 euros**.

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre de Confédération FO (InFOjuridiques).

Nom : Prénom :

Syndicat :

Êtes-vous conseiller prud'hommes? oui non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature :



Du syndicat à la syndicalisation

Plus forts ensemble mais pas n'importe comment. Le syndicalisme est une action collective organisée. Acteur de progrès sociaux et défenseur de droits acquis, il doit aujourd'hui satisfaire à des critères de représentativité. Attachée aux valeurs de solidarité entre tous les travailleurs et de manière intergénérationnelle, FO forme en permanence des militants pour défendre les « *intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels* ».

Qu'est-ce qu'un syndicat?

Un syndicat est une organisation qui défend des droits collectifs et individuels, qu'ils soient sociaux, économiques et/ou professionnels. Il regroupe des personnes qui s'unissent pour se défendre. Ce qui suppose une organisation structurée et unie, ainsi capable de porter avec plus de force la voix de ceux qu'elle représente et de la faire entendre. Et ce d'autant plus depuis la modification des critères de la représentativité syndicale, conséquence de la loi de 2008.

Ces critères intègrent le nombre d'adhérents et les cotisations, ainsi que les audiences aux élections professionnelles.

Pour être représentatif dans le secteur privé il faut avoir, lors du premier tour, atteint au minimum 8% des suffrages aux niveaux national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches. À celui de l'entreprise, il faut avoir obtenu au moins 10% des suffrages. C'est cette représentativité qui habilite à la négociation collective, que ce soit pour les conventions collectives, les accords de branche et les accords d'entreprise.

Pourquoi se syndiquer?

Parce que l'union fait la force, une maxime qui remonte à la nuit des temps. Pour ne pas être le pot de terre contre le pot de fer, un syndicat doit représenter une force suffisante ne serait-ce qu'en nombre. Que « *les droits des salariés soient inscrits dans la loi et dans les conventions collectives, c'est le fruit de l'action collective, c'est le résultat d'années de luttes syndicales* », rappelle FO, qui souligne que c'est par cette action collective, « *dans le cadre d'un mouvement syndical organisé, que l'on peut le mieux affirmer les droits des salariés et défendre leurs intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels* ».

Qui défend-il?

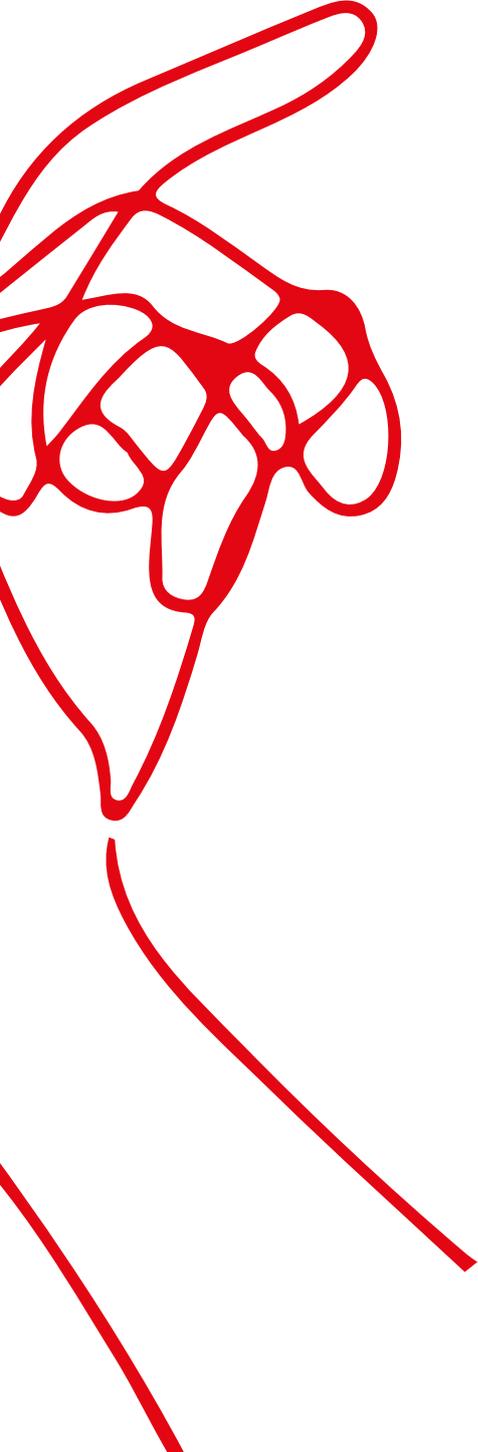
Aussi bien des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise que des ingénieurs et des cadres. Tous ont des intérêts communs. FO défend des valeurs de solidarité entre tous les travailleurs et de manière intergénérationnelle : aussi bien les jeunes qui recherchent un premier emploi ou qui sont en apprentissage que les retraités et les salariés au chômage, qui, comme le rappelle FO, sont des salariés privés d'emploi. « *Dans des secteurs où le travail est*



Suite en page 14

**NOUS AVONS TOUS
un rôle à jouer
DANS LA DÉFENSE DE
NOS DROITS**





REJOIGNEZ NOUS

FO /

force-ouvriere.fr

Du syndicat à la syndicalisation

Suite de la page 11

peu qualifié, mal payé et pas reconnu, le syndicat peut créer un lien de solidarité entre des employés isolés et vulnérables », souligne FO. Les syndicats FO de secteurs différents se retrouvent à l'échelon inter-professionnel des unions départementales (UD). Ils sont réunis aussi en fédérations regroupant des secteurs professionnels spécifiques. Fédérations elles-mêmes parties constituantes de la confédération FO, laquelle a vocation à défendre l'ensemble des salariés. En outre, comme le souligne Roxane Idoudi, secrétaire confédérale de FO chargée du développement, « un syndicat a sous certaines conditions un rôle de gestionnaire, dans le cadre du paritarisme, [...] fondamental dans la vie des salariés du privé comme du public », au niveau notamment de la « caisse d'Assurance maladie, des allocations familiales, du chômage et des retraites ».

Liberté

La libre création d'un syndicat a été autorisée en France par la loi Waldeck-Rousseau en 1884. En 1951, la France a ratifié la convention de l'OIT (Organisation internationale du travail) de 1948, qui a affirmé le droit pour les travailleurs et les employeurs, sans autorisation préalable,

de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Ce droit est une « condition préalable à des négociations collectives et à un dialogue social sains ». Il est aussi proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948). Roxane Idoudi précise que « Force Ouvrière est libre de toute emprise idéologique ou politique. L'organisation FO laisse à chaque adhérent la possibilité de s'exprimer et peser dans les décisions ».

Former

« On ne peut pas développer l'organisation sans formation », remarque la secrétaire confédérale de FO chargée du secteur de la formation des militants syndicaux, Rachèle Barrion, car, explique-t-elle, « attirer, former des adhérents pour en faire des militants éclairés, actifs, c'est permettre à chaque syndiqué de la CGT-FO d'être un auteur, un acteur, un développeur et un véritable décideur de son avenir avec notre organisation ». Sur le plan confédéral, le CFMS (Centre de formation des militants syndicaux) a « en charge, notamment, d'entretenir les fondations de notre maison collective », cela s'inscrit dans le « véritable syndicalisme ».

Michel Pourcelot

Se syndiquer librement, un enjeu international

Le syndicat avec le plus grand nombre d'adhérents au monde se trouve en Chine... Où les ouvriers travaillent encore dix à douze heures par jour et six jours sur sept. Le nombre de syndiqués n'est donc pas à lui tout seul garant d'efficacité. Encore faut-il que tout travailleur puisse adhérer à un syndicat en capacité de le défendre en toute indépendance, vis-à-vis de l'employeur et du pouvoir politique. Encore faut-il aussi qu'il puisse s'associer avec d'autres collègues pour créer un tel syndicat quand il n'existe pas encore. Autant de libertés qui n'existent toujours pas en Chine. Et qui restent extrêmement limitées dans bon nombre de pays, comme au Bangladesh, ce qu'a récemment illustré le film *Made in Bangladesh* soutenu par la confédération FO.

En Europe, ces droits ont été conquis grâce à d'intenses luttes entamées au début du 19^e siècle. Les organisations syndicales se sont ensuite structurées de manière différente d'un pays à l'autre. Ainsi, en Allemagne, on se syndique en adhérant directement à des syndicats nationaux de branche puisqu'il n'existe pas de sections locales, ni de structures interprofessionnelles régionales. Ces « syndicats unitaires de branche » sont fédérés au sein d'une organisation nationale, le DGB. En Suède, comme en Finlande, en Islande et au Danemark, les syndicats ont la particularité d'assurer la gestion et la distribution des allocations d'assurance chômage. L'adhésion à un syndicat entraîne donc automatiquement l'inscription à la caisse d'assurance chômage correspondante.

Un combat sans relâche

Aux États-Unis, la liberté syndicale est depuis toujours beaucoup plus restreinte. Toute implantation syndicale doit être accréditée par un organisme gouvernemental, le NLRB (National Labor Relation Board). Et toute demande d'accréditation exige qu'au moins 30% des salariés de l'« unité de négociation » concernée aient exprimé par pétition leur souhait d'être représentés par un syndicat.

Dans d'autres pays, la liberté syndicale, déjà minimale sur le papier, est de surcroît violemment réprimée dans la pratique, comme en Colombie où des milliers de syndicalistes ont été assassinés ces vingt dernières années.

Qui plus est, force est de constater que la tendance est aujourd'hui à toujours plus réduire la liberté syndicale là où elle existe. En Inde, le gouvernement veut ainsi désormais imposer aux syndicats de représenter 75% des effectifs d'une entreprise pour être légalement reconnus.

Evelyne Salamero

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



Public-privé, c'est tous ensemble

La confédération FO avait réuni le 12 décembre l'ensemble des fédérations nationales de tous les secteurs d'activité, du privé comme du public, pour faire le point sur la situation. Elles ont décidé alors à l'unanimité, avec le bureau confédéral, d'appeler à une mobilisation massive le 17 décembre.



Forte mobilisation des salariés privés



ABONNEZ

VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : Prénom :
Adresse : Ville :
Code Postal : ☎ : Mail :
N° de carte : Syndicat : Fédération :
Tarif public (54 €) : Tarif adhérent (18 €) : Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

Équité des salaires minima en Europe : de quoi parle-t-on?

Le salaire minimum légal ne protège pas les travailleurs de la pauvreté, et ce dans dix-sept des vingt-deux États membres de l'Union européenne qui en sont dotés.

Répartition des tâches? Le 7 janvier dernier, le commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, l'ex-ministre du Travail luxembourgeois Nicolas Schmit, donnait à la Confédération européenne des syndicats (CES) un premier aperçu des priorités sociales de la nouvelle Commission européenne, entrée en fonction un mois plus tôt. De son côté, le nouveau commissaire européen chargé du marché intérieur, Thierry Breton, ex-ministre français de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, avait déjà

fait part, dès son entrée en fonction, du soutien de l'Union européenne au projet de réforme des retraites du gouvernement français.

Parmi les priorités sociales, figure l'adoption d'« un instrument juridique visant des salaires minima équitables pour les travailleurs de l'Union européenne ».

L'indispensable droit à la négociation collective

« La Commission doit être claire quant à ce qu'elle considère comme étant un salaire minimum légal équitable [...]. Le porter à 60% du salaire médian, soit l'équivalent officiel du seuil de pauvreté, est une exigence de base mais n'est pas suffisant », a déjà fait savoir la CES dans le cadre de la consultation

des partenaires sociaux ouverte par Bruxelles en ce début d'année. « [...] Les travailleurs doivent aussi avoir le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement afin de recevoir une part vraiment équitable de la richesse produite », a-t-elle précisé.

Selon les chiffres officiels en effet, dans au moins dix-sept des vingt-deux États membres de l'Union européenne disposant d'un salaire minimum légal, celui-ci ne protège pas les travailleurs de la pauvreté. Dans dix de ces États, le salaire minimum ne dépasse même pas 50% du salaire médian national. Et, selon l'Institut syndical européen (ETUI), la « rémunération réelle par salarié » (salaire brut avec prise en compte de l'inflation) est inférieure à ce qu'elle était il y a dix ans dans six pays.

Evelyne Salamero

Chômage et pauvreté au travail : la double alerte de l'OIT

« **L**a pénurie d'emplois devrait se poursuivre au cours des deux prochaines années », alerte l'Organisation internationale du travail



(OIT) dans un rapport publié le 20 janvier. « La réduction tendancielle de la croissance de l'emploi est liée à un ralentissement de l'activité économique mondiale, en particulier dans le secteur manufacturier », analyse-t-elle. « La sous-utilisation totale de la main-d'œuvre est plus de deux fois plus élevée que le chômage », indique-t-elle également. En plus des 188 millions de chômeurs comptés dans le monde en 2019, 165 millions

de personnes qui ont un emploi souhaiteraient en effet travailler davantage.

« Même dans les pays à revenu élevé »

De plus, environ 120 millions de personnes sans travail n'apparaissent pas dans les statistiques du chômage, parce qu'elles ont définitivement ou provisoirement cessé de chercher un emploi. Autre constat : plus de

630 millions de travailleurs dans le monde vivaient encore dans la pauvreté en 2019, soit près d'un sur cinq. « Même dans les pays à revenu élevé », un nombre croissant de travailleurs indépendants sont confrontés à la faiblesse de leurs revenus et les salariés sont eux-mêmes fréquemment soumis à des contrats précaires, à de faibles rémunérations et à l'informalité (travail non déclaré), souligne l'OIT.

E. S.

Deliveroo : première condamnation en France

La plate-forme britannique de livraison de repas a été condamnée pour travail dissimulé par le conseil de prud'hommes de Paris.

C'est une première en France pour Deliveroo et un coup de semonce pour les plates-formes de livraison de repas, qui prospèrent en contournant la législation sociale, au motif qu'elles recourraient à des travailleurs indépendants.

Le 4 février, le conseil de prud'hommes de Paris a requalifié, en contrat de travail, le contrat de prestations de services que la plate-forme britannique avait conclu avec un livreur à vélo. Il l'a condamnée pour travail dissimulé, jugeant qu'elle s'était « intentionnellement soustrait(e) » aux formalités de déclaration de salaire ou de cotisations sociales.

« Ce jugement met en lumière la réalité du modèle de ces plates-formes qui contrevient à la législation sociale. La justice montre qu'il ne faut pas leur donner un blanc-seing, contrairement à ce que le législateur fait », commente Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée du secteur de l'égalité et du développement durable.

L'étau juridique se resserre

Depuis la loi El Khomri, le législateur multiplie les tentatives pour sécuriser les plates-formes contre l'obligation de salariat. Avec l'article 20 de la loi LOM (loi d'orientation des mobilités), il a tenté de poser un nouveau cadre social en permettant aux plates-formes d'établir une « charte sociale » définissant leurs droits et obligations et celles de leurs travailleurs. Mais fin décembre, le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions de cette charte permettant aux plates-formes de se protéger des risques juridiques de requalification en salariat.

Dans ce contexte, le jugement du conseil de prudhommes de Paris apparaît comme un nouveau rappel à l'ordre du législateur. Il fait date en tant que premier jugement prononcé contre une plate-forme en activité. Surtout, ce jugement constitue la première « traduction » de l'arrêt du 28 novembre 2018 de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui devrait ouvrir la porte à de nombreuses demandes de requalification.

Le statut d'indépendant des coursiers Deliveroo est aussi contesté à l'étranger. À titre d'exemple, en Espagne, le 23 janvier, la plus haute instance du pouvoir judiciaire de Madrid a requalifié en salariés cinq cent trente-deux livreurs Deliveroo.

Élie Hiesse

LE CHIFFRE

963 000

Ils sont âgés de 16 à 25 ans, ni en études, ni en emploi, ni en formation et la Dares en dénombre 963 000 en 2018 en France, selon des chiffres publiés en février 2020. Ce sont les NEET, « *Neither in employment nor in education or training* », qui représentent 12,9% des 7,5 millions de jeunes que compte cette catégorie d'âge. Et encore s'agit-il des critères d'Eurostat, plus restrictifs que ceux de l'OCDE. Selon cette dernière, par exemple, 16,1% des jeunes de 15 à 29 ans sont des NEET alors qu'Eurostat en compte 13,1%.

L'étude de la Dares note chez les NEET une surreprésentation des enfants d'ouvriers et d'employés et le fait que « *près d'un quart des NEET (24,56%) a au moins un des deux parents chômeur ou inactif* ». En outre, plus de la moitié (53%) des NEET sont « *chômeurs au sens du BIT, c'est-à-dire qu'ils souhaitent et recherchent activement un travail et sont prêts à l'occuper dans un court délai* », selon l'étude de la Dares.

Michel Pourcelot

LE MOT

Distributeur

Âgé d'un peu plus de 50 ans, le distributeur est-il menacé de mise au rebut? Il s'agit en l'occurrence du DAB et du GAD (Guichet automatique de banque). En effet, la facturation entre banques des retraits d'espèces a été augmentée par le GIE cartes bancaires (Groupement CB), gestionnaire du système de paiement par carte en France, qui l'a annoncé le 12 février dernier. Cette hausse, qui, assure-t-on, serait sans conséquence directe sur le consommateur, va cependant renchérir les coûts fixes, déjà jugés trop élevés, de ces automates. Ces coûts ont été avancés pour justifier des suppressions engagées depuis plusieurs années à travers tout le pays, handicapant les zones rurales. En 2018, il ne restait plus que 54 000 DAB et GAB contre 59 000 en 2012, selon la Banque centrale européenne. Cette baisse a été déplorée par l'AFOC qui souligne que « *l'accès aux services bancaires, notamment aux espèces et aux moyens de paiement, est un facteur important de la cohésion des territoires* ».

M. P.



ArcelorMittal : une réorganisation industrielle redoutée



© HAMILTON/REA

Le sidérurgiste a annoncé la fermeture anticipée de la cokerie de Florange (Moselle). Elle s'inscrit dans une réorganisation industrielle globale, dont FO craint les effets sur l'emploi.

C'est une mauvaise nouvelle pour les salariés d'ArcelorMittal France. Le sidérurgiste a confirmé, le 10 février, la fermeture anticipée

dès 2022 de la cokerie de Florange (Moselle), qui devait fonctionner jusqu'en 2032. Cette fermeture se fera sans licenciement : le reclassement interne des 170 salariés en CDI serait assuré pour tous ceux non concernés par les mesures d'âge.

Annoncée lors d'un comité social et économique central, cette fermeture n'est pas une surprise. Le numéro un mondial de la sidérurgie a vu la demande d'acier se contracter et prévoit une surcapacité de coke en Europe. Dans ce contexte, la cokerie était particulièrement menacée : elle alimente en coke le site de Dunkerque (Nord) qui, du fait de nouveaux procédés de fabrication, « pourrait être autosuffisant à court terme », a expliqué la direction. Classée Seveso, l'installation est de surcroît critiquée pour ses émissions polluantes, alors qu'ArcelorMittal Europe veut réduire de 30% ses émissions de CO2 d'ici à 2030.

FO inquiète pour l'emploi

Cette fermeture est la première conséquence de la réorganisation industrielle prévue d'ici fin 2024 en France. « La fermeture de la cokerie est l'arbre qui cache la forêt. Nous sommes très inquiets de l'impact de la réorganisation sur l'emploi global », avertit Norbert Cima, délégué syndical FO chargé du secteur des forges à Florange. Actuellement, 7000 salariés sont employés sur huit sites, dont sept industriels. Semblent déjà sur la sellette les lignes de galvanisation de Montataire dans l'Oise et de Mouzon dans les Ardennes (260 salariés et intérimaires au total). Elles sont menacées par la nouvelle ligne de galvanisation de Florange, dont la capacité de production (800 000 tonnes par an) peut absorber les productions des autres lignes. « La direction parle de " mise à l'arrêt temporaire " des autres lignes si elle ne trouve pas de clients supplémentaires », note Norbert Cima. Tout sidérurgiste sait ce que signifie l'usage du terme « arrêt temporaire » : une fermeture à moyen terme.

Élie Hiesse

Transfix : les salariés inquiets pour l'avenir du site varois

Inquiets pour l'avenir de leur usine qui fabrique des transformateurs électriques, 90% des 330 salariés de Transfix à La Garde, près de Toulon (Var), ont débrayé, du 10 au 13 février à l'appel notamment de FO, majoritaire sur le site. La mobilisation est à la hauteur des craintes pesant sur l'emploi. Déjà, neuf salariés ont été licenciés depuis le rachat en octobre de Groupe Cahors (propriétaire de Transfix) par la holding Epsys de Grégoire Libert. Et le repreneur a annon-

cé le transfert partiel de l'activité en Savoie dès 2021. « La stratégie apparente de la direction est de réduire la masse salariale en évitant un PSE », dénonce Elisabeth Vedel, déléguée FO.

La mobilisation a payé

Dans le cadre de l'intersyndicale, les salariés ont exigé l'annulation de l'« accord de préservation et de développement de l'emploi », signé mi-2017, qui les oblige à

travailler deux heures par semaine gratuitement (39 heures payées 37 pour les opérateurs, 37 heures payées 35 pour les administratifs). Leur mobilisation a payé. Les opérateurs verront la réintégration, dans le salaire de base, d'une heure hebdomadaire travaillée, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020. Pour les administratifs, la récupération se fera en repos. Il n'y aura aucune retenue sur salaire pour les grévistes, mais il en faudra plus pour restaurer la confiance.

É. H.

Élections professionnelles : encore des victoires pour FO

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CE, DP et CHSCT ont disparu au profit des CSE. À l'approche de cette date butoir, les élections professionnelles se sont multipliées dans les entreprises. De nombreux employeurs qui n'avaient toujours pas organisé le scrutin passé cette date, les organisent ou doivent être relancés par les services départementaux pour engager le processus électoral au plus vite. Voici un nouvel aperçu de succès électoraux pour FO.

FO progresse chez Kronenbourg.

Le syndicat, en seconde position derrière la CFDT, a remporté 39,88% de représentativité sur l'UES lors du scrutin CSE de 2018, soit une hausse de 7 points par rapport à 2014. FO est ultra-majoritaire dans l'entité Marchés (commerciaux, fonctions support, recherche et développement, marketing) avec 62,13% sur le premier collège (49,51% en 2014) et 67,03% chez les cadres.

FO arrive en tête chez Astek, spécialiste de conseil en technologies et services de l'information. L'équipe FO a obtenu 33,73% de représentativité au premier tour des élections professionnelles qui se sont déroulées en juin 2019. C'est 4 points de plus qu'en 2015. Elle dispose de treize élus au sein du CSE de l'UES du groupe.

À la Macif, FO redevient représentative dans la SAM (Société assurances mutuelles) avec 12,79% des voix à l'issue des élections CSE d'octobre 2019. En Île-de-France, le syndicat a obtenu 34,91% des voix. FO a également conquis la représentativité au sein de l'ensemble du groupe Macif (quatre périmètres : SAM, prévoyance-santé, finance-épargne et transverses) avec un total de 12,59% des voix.

FO demeure incontournable chez Picard Surgelés pour la troisième fois consécutive. Le syndicat a remporté

56,13% des voix face à la CFDT et la CGT lors des élections CSE de septembre 2019.

FO est majoritaire au Fouquet's Champs-Élysées et obtient 60% de représentativité à l'issue des élections CSE.

FO est majoritaire chez Bel Age, entreprise de services à la personne basée à Cannes. À l'issue du scrutin qui s'est achevé en janvier 2020, le syndicat obtient 55% de représentativité et décroche 5 des 9 sièges à pourvoir au CSE.

FO devient la première organisation syndicale à la fondation des Apprentis d'Auteuil. Elle a obtenu 27,82% de représentativité au premier tour, face à cinq organisations syndicales, lors du scrutin organisé en novembre 2019.

FO obtient plus de 32% de représentativité chez ATR, constructeur aéronautique basé à Blagnac, en Gironde, et décroche la seconde place à l'issue des élections CSE de novembre 2019. Le syndicat obtient 10 sièges de titulaires et 10 sièges de suppléants. Il progresse chez les cadres comme chez les non-cadres. Dans le détail, chez Airbus ATR, FO remporte 32,41% de représentativité avec 86% de participation, soit deux élus chez les non-cadres et quatre élus chez les cadres. Chez GIE ATR,

FO obtient 32,94% de représentativité (+10 points par rapport à 2013) avec 67% de participation, soit dix élus chez les non-cadres et quatre élus chez les cadres.

FO a décroché la première place chez Socopa Evron (groupe Bigard) fin novembre 2019. Dans le collège ouvriers/employés, FO a remporté 5 des 14 sièges avec 37,5% des voix. Ce scrutin a clos le cycle des élections entamé il y a deux ans dans le groupe Bigard, qui compte cinquante-trois sites industriels.

Le syndicat national SNPEP-FO se félicite de résultats très positifs dans la publicité. Ainsi, FO prend la première place chez **JC Decaux**, leader de l'affichage, avec 30,26% des voix (+15,32 points) devant cinq OS. À **La Voix Média**, régie publicitaire de *La Voix du Nord*, FO maintient sa première place avec 71,56% des voix face à la CFE-CGC et obtient quatre élus titulaires et suppléants sur six. FO obtient 30% de représentativité à **CMI Média**, dans le cadre d'une liste commune FO/CGT/CFDT/CFTC. À **Corse Matin Publicité**, FO remporte le siège à pourvoir avec 100% des voix, le syndicat des travailleurs corses n'ayant pas présenté de liste. À **Eurosud Publicité**, régie publicitaire de *La Provence*, FO obtient les 4 sièges à pourvoir.

Les élections CSE ont eu lieu le 2 octobre 2019 chez Tallec (charcuterie industrielle) à Bannalec (29). FO était le seul syndicat à présenter une liste. Deux sites étaient concernés par ce scrutin, soit environ 200 salariés. Dans le premier collège, où FO présentait des candidats, le syndicat a remporté les 9 sièges et obtient donc 100% de représentativité.

Clarisse Josselin



Aux origines du 8 mars, les luttes féministes et ouvrières

L'agence des Nations unies pour l'égalité des sexes a décidé en 1977 de faire du 8 mars une journée internationale des femmes. En réalité, l'idée de cette célébration annuelle était née bien avant.

Si l'origine exacte de la journée internationale des femmes a donné lieu à des débats tant sur le plan historique que politique, il ne fait aucun doute que l'idée a pris corps dans les luttes ouvrières et fémi-

nistes du début du 20^e siècle en Europe et aux États-Unis. Le 19 mars 1911, plus d'un million de femmes manifestaient dans plusieurs pays d'Europe et aux États-Unis. Ce fut la première journée au cours de laquelle était ainsi mise en avant, à une échelle internationale, la lutte des femmes pour leurs droits. Les manifestantes revendiquaient le droit de vote, pour lequel les suffragettes se mobilisaient déjà au Royaume-Uni depuis 1903, mais aussi de meilleures conditions de travail, la fin des discriminations et des violences à leur encontre sur les lieux de travail et bien sûr, déjà, l'égalité salariale. Un an plus tôt, en 1910, des femmes venues

de dix-sept pays, réunies à Copenhague pour la conférence internationale des femmes socialistes, avaient adopté à l'unanimité une motion soulignant la nécessité « d'une journée internationale des femmes ».

Pour le droit de vote, mais pas seulement

Plus tôt encore, le 28 février 1909, le Parti socialiste d'Amérique avait célébré une journée nationale de la femme (National Woman's day). Plus tard, en 1913 et 1914, des femmes organisaient en Europe des rassemblements contre la guerre, fin février ou début mars. En Russie, le 23 fé-

vrier 1917 (correspondant au 8 mars dans le calendrier grégorien) des milliers de femmes réclamaient « du pain et la paix » dans les rues de Petrograd. Quatre jours plus tard, le gouvernement provisoire accordait le droit de vote aux femmes. Certaines voix ont relié le choix du 8 mars à la commémoration des grèves des ouvrières de l'habillement aux États-Unis le 8 mars 1957. Mais cette référence n'a jamais pu être corroborée par des documents de l'époque. Quoiqu'il en soit, il faudra attendre 1948 pour que le principe « à travail égal, salaire égal » soit inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

Evelyne Salamero



Manifestation des femmes pour le pain et la paix le 8 mars 1917 à Petrograd, en Russie.

8 MARS 2020 :

FO MET EN AVANT LE DROIT DES FEMMES À UNE RETRAITE GAGNANTE

La confédération FO s'est toujours saisie de la journée du 8 mars pour mettre en avant ses revendications en matière d'égalité professionnelle. Cette année, sa campagne cible tout particulièrement la défense des droits des femmes dans le cadre de la retraite. Objectif : continuer de démystifier l'idée véhiculée par le gouvernement selon laquelle un régime unique de retraite par points permettrait de résorber les écarts entre les pensions des hommes et des femmes

(42% de moins pour ces dernières en moyenne à l'heure actuelle).

Réduire les inégalités pendant la vie active

La campagne devrait démarrer le 1^{er} mars sur les réseaux sociaux, avec une prise de parole filmée de Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée du secteur de l'égalité professionnelle et du développement durable. Des affiches et des expressions publiques

sont également au programme. La confédération FO a ainsi prévu une série d'initiatives pour expliquer de façon détaillée ce qu'elle défend, comme la nécessité de réduire les inégalités bien en amont de la retraite, en résorbant les écarts salariaux, ou encore celle de faire prendre en charge par les employeurs un complément de cotisation pour les contrats à temps partiel, dans le cadre du système de retraite actuel.

E. S.

Pesticides : attention danger!



© SEBASTIEN ORTOLA/REA

Afin de mieux connaître les pratiques et les usages des pesticides par les Français à leur domicile, au jardin ou encore pour traiter les animaux domestiques, l'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) a mis en place une étude, intitulée Pesti'home.

L'étude de l'Anses portant sur les produits pesticides utilisés à domicile, leurs conditions d'utilisation ainsi que sur les profils des utilisateurs constitue la première étude d'envergure nationale dans ce domaine avec plus de 1500 ménages interviewés et plus de 5400 produits identifiés. Il ressort de cette étude, intitulée Pesti'home, que l'utilisation des pesticides à domicile est généralisée : 75% des ménages ont utilisé au moins un produit pesticide dans les douze mois précédant la date de l'enquête. Les produits les plus utilisés

sont les insecticides : 84% des ménages ayant utilisé des pesticides ont employé des insecticides dans l'année. Ce sont principalement des biocides contre les insectes volants (40% des ménages) et les insectes rampants (28%), et des médicaments vétérinaires pour lutter contre les parasites des animaux de compagnie (pour 61% des ménages ayant un animal domestique).

Viennent ensuite les herbicides et les produits contre les maladies des plantes d'extérieur dans les jardins, sur les terrasses et les balcons. Ces herbicides sont utilisés au moins deux fois par an par la moitié des utilisateurs de ces produits, tout comme les fongicides.

Enfin, les répulsifs cutanés humains, tels que les répulsifs contre les moustiques, sont prisés par 12% des utilisateurs de ces produits et avec une fréquence importante : au moins six utilisations par an pour la moitié des ménages et plus de vingt-cinq fois par an pour un quart des ménages.

Des produits à ne pas jeter n'importe où...

Selon les principaux usages des produits et leur fréquence d'utilisation, trois pro-

files-types d'utilisateurs ont été définis : les faibles utilisateurs de produits pesticides, qui traitent peu contre les nuisibles. Ce sont des ménages qui habitent dans des logements collectifs, en centre-ville, souvent dans la région Île-de-France; les forts utilisateurs de ces produits : ils possèdent des animaux de compagnie qu'ils traitent contre les puces, les tiques, et/ou ont recours aux traitements contre les poux pour l'homme; les très forts utilisateurs de pesticides, qui ont plusieurs usages des différents types de produits, dans leur jardin, maison, piscine, et pour se protéger eux-mêmes des insectes.

Le premier enseignement tiré de l'étude Pesti'home est que les précautions d'emploi des pesticides à la maison ne sont clairement pas assez connues et donc peu suivies. Aussi, l'AFOC recommande aux utilisateurs de lire les indications d'utilisation et les précautions d'emploi de ces produits, notamment en ce qui concerne les répulsifs contre les insectes volants.

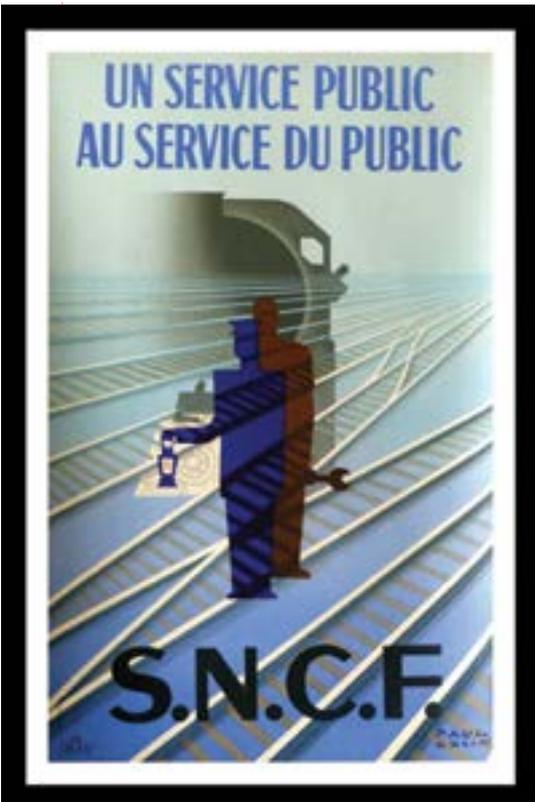
L'étude Pesti'home montre aussi que les utilisateurs ne savent pas suffisamment comment se débarrasser des produits. Ainsi, 60% des ménages jettent leurs produits inutilisés à la poubelle et seulement 31% les déposent à la déchetterie. L'AFOC souhaite donc que les autorités publiques, notamment locales, diffusent, directement ou via le service de traitement des ordures ménagères ou en déchetterie, les informations et conseils pratiques pour éliminer ces produits, qu'ils soient anciens, usagés ou interdits. L'AFOC rappelle qu'il est recommandé de ne pas les jeter à la poubelle ni de les vider dans l'évier, mais de les déposer à la déchetterie ou à l'endroit prévu par la mairie, la communauté de communes ou l'agglomération.

Pour en savoir plus : <https://www.anses.fr/fr/content/l'anses-publie-les-résultats-de-l'étude-pesti'home-sur-les-usages-des-pesticides-à-domicile>



Les batailles du rail

Dès l'origine, les cheminots se sont organisés pour arracher leurs acquis. Aujourd'hui leur combat continue face aux attaques incessantes des derniers gouvernements.



L'histoire du chemin de fer commence le 21 février 1804 quand un ingénieur britannique fait rouler à 8 km à l'heure une locomotive à vapeur. La première ligne française, Saint-Étienne – Lyon, est inaugurée en 1832 pour transporter du charbon. En 1841, la France compte 560 kilomètres de voies. En 1875, le réseau est de 25 000 kilomètres pour atteindre son apogée en 1914 avec plus de 40 000 kilomètres. En 2017, il est tombé à 28 000, soit l'équivalent du kilométrage de 1882!

Au départ les compagnies sont privées : Cie du Nord en 1842, PLM en 1850... Six au total. En 1934, les réseaux Paris-Orléans et Midi fusionnent pour faire face à la concurrence naissante du routier. Avec le Front populaire et les grandes grèves de 1936, les cheminots demandent et obtiennent la nationali-

sation des chemins de fer. La SNCF voit le jour le 1^{er} janvier 1938.

1972 est une date symbolique : les dernières locomotives à vapeur pour le transport des voyageurs rentrent au dépôt et une première loi de décentralisation fait passer une partie des activités de la SNCF aux nouvelles régions.

Les vautours de la privatisation

À la pointe de la technologie, la SNCF inaugure son premier TGV (Paris-Lyon) le 22 septembre 1981. Aujourd'hui, il existe 2 600 km de lignes à grande vitesse qui redessinent l'aménagement du territoire, mais au détriment des petites lignes.

Le 1^{er} janvier 1983, la SNCF change de statut et devient un Établissement public industriel et commercial (EPIC), le premier pas juridique vers une possible privatisation. Le 13 février 1997 elle est coupée en deux : le matériel à la SNCF et les voies à une nouvelle entité, Réseau ferré de France (RFF). Une réforme qui a tellement porté ses fruits que le 31 décembre 2014, la SNCF est réunifiée!

Au milieu des années 2000, les gouvernements ont tenté d'im-

poser un service minimum en cas de grève, ont privatisé le fret et les réservations sur Internet, commençant déjà à remettre en question le statut du cheminot et le régime spécial de retraite. Les cheminots se sont battus bec et ongles pour préserver leur statut avec les grèves du printemps 2018. Mais depuis le 1^{er} janvier 2020, la SNCF n'embauche plus au statut de cheminot et est devenue une société anonyme dont le capital est encore détenu à 100% par l'État. Le gouvernement jure qu'elle ne sera jamais privatisée, comme il l'avait dit pour France Télécom et EDF-GDF! D'autant que l'ouverture des voies à la concurrence est déjà prévue pour décembre de cette année.

Christophe Chiclet

Retrouvez les articles histoire sur : www.force-ouvriere.fr/histoire-sociale



Le rail dans la Résistance

N'ayant pas confiance dans les cheminots français, dès juillet 1940 la Reichsbahn nazie prend le contrôle de la SNCF. Quelques mois plus tard, les premiers sabotages ont lieu. Huit cent dix-neuf cheminots seront fusillés et mille deux cents mourront en déportation. À la mi-août 1944, la CGT-Cheminots lance la grève insurrectionnelle et bloque les transports ennemis, accélérant la libération du pays.

Monique : son combat syndical au service du handicap

La passion de la chimie a amené Monique Surroca, originaire d'un petit village des Pyrénées-Orientales, à s'installer dans la région lyonnaise où elle vit toujours aujourd'hui. C'est là qu'elle a obtenu un DUT et une licence de chimie, avant de faire carrière dans l'industrie pharmaceutique. En 2016, une aggravation des séquelles d'une polio l'a conduite à l'inaptitude. Depuis elle se consacre entièrement à son engagement syndical et plus spécialement à la cause du handicap.

À 62 ans, Monique Surroca a passé toute sa vie professionnelle dans le secteur de la santé animale et des vaccins pour les animaux. Ayant rencontré le syndicalisme très tôt, elle a exercé, en quelque trentecinq ans, toutes sortes de mandats (DP, CHSCT, CE, déléguée syndicale...). On lui doit l'implantation d'une section FO sur le site de Merial (géant de la santé animale) à Saint-Priest, en banlieue lyonnaise. Jusquelà FO n'en avait qu'une au siège du groupe, à Lyon.

C'est en suivant l'accord handicap existant chez Merial que la militante s'est investie dans la cause du handicap. Pour FO, elle a intégré la commission handicap départementale puis, à la confédération, elle a participé à la concertation sur l'offre de service pour l'emploi des personnes handicapées, aux côtés de

la conseillère confédérale chargée du handicap, Anne Baltazar. Monique est également membre de la CCIPH, la Commission confédérale pour l'insertion des personnes handicapées. Sur le plan régional, elle souligne qu'il reste beaucoup à faire, notamment sur le volet emploi des personnes handicapées dans le secteur privé : alors qu'il devrait atteindre la règle des 6% (de l'effectif total de toute entreprise d'au moins 20 salariés), le pourcentage était de 3,9% en 2018 pour les emplois directs dans la région Rhône-Alpes et même de 3,4% dans le département du Rhône.

Des situations de handicap croissantes

Pour Monique, « malgré le renforcement des obligations d'emploi en janvier

© F. BLANC



dernier, la situation reste difficile ». Elle le constate sur le terrain. Concernant le maintien dans l'emploi, elle remarque qu'on se heurte souvent à des problèmes d'accès à la formation, par exemple dans la métallurgie où les situations de handicap se multiplient avec l'âge. Les personnes concernées peinent à se reconvertir correctement. Depuis 2018, elle a un mandat prud'homme en section industrie où pas moins d'un dossier sur quatre concerne l'inaptitude. Ses connaissances y sont fort utiles, tout comme auprès de ses camarades FO souvent un peu démunis face au handicap. D'autant qu'en cette matière, les réformes successives, et en

particulier les ordonnances de 2017, ne sont pas toujours très « lisibles ». Les élus FO ont parfois du mal à s'y retrouver. « Avant on essayait de s'occuper des plus fragiles, maintenant on bataille pour maintenir les droits acquis. Les personnes en situation de handicap sont particulièrement impactées par le fait que les licenciements pour inaptitude ont été rendus plus faciles. » Si on allonge la durée de travail et donc que l'on aggrave l'usure qui en découlera, on risque d'avoir de plus en plus de cas d'inaptitude et de licenciements de personnes en situation de handicap, s'inquiète Monique, dont l'expérience est précieuse. **Michel Pourcelot**



création - Agathe Permet

© 8 mars 2019, Force Ouvrière

**L'ÉGALITÉ POUR TOUTES,
PARCE QUE L'ÉGALITÉ POUR TOUS.**

FO

www.force-ouvriere.fr