

inFO militante

N° 3324 du 11 au 24 mars 2020

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

POUR UN VRAI DÉBAT



Le 49.3 ne fait pas taire la mobilisation pour la défense des retraites (p. 4 et 5)

Réformer l'Assurance chômage était inutile confirment les prévisions de l'Unédic (p. 6)

L'égalité professionnelle progresse mais il faut veiller au grain (p. 11 à 14)

© F. BLANC



p. 4 et 5

© JEAN-LUC BOIRE



p. 11 à 14

DR



p. 23

//// ACTU (pages 4 à 8)

- Retraites : l'urgence d'un vrai débat.
- Même sans réforme, les comptes de l'Assurance chômage auraient été excédentaires en 2021.
- Renault : FO demande que l'avenir des usines et de leurs emplois soit garanti.
- Cour des comptes : les coupes budgétaires toujours préconisées.

//// DROIT (page 9)

- Harcèlement : n'attendez pas d'être licencié!

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- Égalité professionnelle : des avancées et des freins.

//// INTERNATIONAL (page 16)

- Grèce : une énième réforme des retraites attise la colère.

//// NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 19)

- FO signe l'ANI sur l'encadrement.
- Élections TPE : tous les adhérents associés à la campagne FO.
- Environnement : FO en force sur le climat.

//// REPÈRES (page 20)

- Des chiffres utiles au quotidien.

//// CONSOMMATION (page 21)

- Fromages au lait cru : pas bons pour tout le monde, hélas!

//// HISTOIRE (page 22)

- Histoire du syndicalisme juridique.

//// PORTRAIT (page 23)

- Agnès accompagne les militants pour défendre l'égalité femmes-hommes.

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 fédéral 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.

Abonnements : V. Rigaut. Tél. : 01 40 52 82 33.
Imprimé par RPN, Livry-Gargan.
Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal mars 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

L'éditorial d'Yves Veyrier

Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

FO

8, 9, 10, 11 MARS... POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ

Nous sommes le 11 mars. Le combat pour les droits des femmes, bien sûr contre toute forme de violence et de harcèlement et pour l'égalité est nécessaire, comme il le sera demain et l'était hier.

Ce combat, comme tous les combats sociaux, ne peut se résumer et encore moins se réduire à un ou des slogans. Ils sont toujours réducteurs. Il faut commencer par établir les faits, identifier précisément leurs origines, leurs causes, pour y remédier effectivement.

Sur le terrain social, il est difficile à ce sujet de ne pas évoquer en ce moment le sujet des retraites.

Ainsi, le gouvernement, par la voie de plusieurs tweets du secrétaire d'État chargé des retraites, postés le 8 mars, commet une série d'affirmations et assertions jamais démontrées ou encore tronquées, tendant à laisser penser que le projet de système universel de retraite par points corrigerait

les inégalités subies par les femmes à la retraite. Il affirme ainsi que : « *Aujourd'hui les pensions des femmes sont inférieures de 42% à celles des hommes, deux fois plus que les salaires* », laissant à penser que c'est le système actuel de retraite qui pénaliserait ainsi les femmes.

Or ces données sont des données statistiques, d'ensemble, qui révèlent d'une part que les femmes subissent des inégalités de salaires et de carrières, notamment parce qu'elles sont plus souvent confinées à des métiers mal rémunérés, à temps partiel, et qu'elles se heurtent plus souvent que les hommes au plafond de verre dans le déroulement de leurs carrières.

Mais à cela s'ajoute le fait que celles qui accèdent aujourd'hui à la retraite sont encore d'une génération où les femmes ont eu plus de mal à travailler à temps plein tout au long de la vie active et étaient encore celles qui s'arrêtaient ou passaient à temps partiel quand les enfants arrivaient.

Or cette situation change. Sans doute pas assez vite, et c'est sur cela qu'il faut agir plutôt que de défaire le système actuel de retraite.

Ainsi la DREES, dans un rapport récent, met en évidence que « *parmi les retraités, les hommes ont validé en moyenne plus de trimestres pour leur retraite que les femmes* », mais que « *cet*

écart se réduit fortement au fil des générations ».

Elle constate aussi que si, globalement, la durée de carrière augmente, « *cette augmentation est portée essentiellement par les femmes* », alors que « *parmi les hommes, la proportion de retraités ayant effectué une carrière complète dé-*

croît au contraire légèrement au sein des générations les plus récentes ».

C'est cela qui explique que l'on passe de 22% d'écart de salaire à 42% d'écart de pension. À aucun endroit du système de retraite actuel, quel que soit le régime, n'existe de paramètre qui pénaliserait les femmes. Mais en rien un système unique par points, obligeant à se constituer son droit à la retraite non plus en privilégiant les meilleures années mais sur l'ensemble de la carrière, n'améliorera la situation des femmes. Ce sur quoi il faut agir sans relâche, pas seulement le 8 mars, est la résorption de l'ensemble des inégalités.

« En rien un système unique par points [...] n'améliorera la situation des femmes »

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

Retraites : l'urgence d'u

En pleine crise sanitaire due au coronavirus, le gouvernement s'entête à maintenir l'examen de sa réforme sur les retraites alors que plusieurs syndicats, dont FO, demandent la suspension du processus législatif. FO, qui revendique plus que jamais l'abandon du projet, a quitté la conférence sur le financement placée sous l'égide des pouvoirs publics et participera, comme d'autres, le 24 mars à une conférence parallèle pour de vrais débats.

La mobilisation continue.



© F. BLANC

Le 3 mars 2020, après l'annonce du 49.3, les organisations syndicales lançaient une nouvelle journée de mobilisation contre la réforme des retraites en attendant le prochain temps fort, prévu le 31 mars.

Handicap et retraite : le projet de réforme ne résout en rien les injustices

Selon une récente étude de la Drees (ministère des Solidarités et de la Santé), l'écart, sur le plan de la liquidation de la retraite, entre les personnes en situation de handicap et les autres « s'est accru depuis 2013 sous l'effet de la réforme des retraites de 2010 ». Les premières liquident leur retraite à 62,4 ans, soit 0,3 an de plus que

les secondes. Après 50 ans, 60% des personnes handicapées « passent en moyenne 8,5 années sans emploi ni retraite », contre 1,8 an pour les personnes sans incapacité. « Un comble », s'insurge FO. « Les personnes concernées, qui n'atteignent que très rarement les durées de cotisation exigées pour un départ à taux plein, sont contraintes d'attendre 62 ans afin de ne pas subir de décote. » Or le projet de réforme des retraites « ne résout en rien les injustices du système actuel », analyse FO qui, pour cela entre autres, demande son abandon.

V. F.

Période pour le moins étrange. Alors que l'extension du coronavirus sur le territoire inquiète légitimement, l'examen par le Parlement du projet sur les retraites, largement contesté, se poursuit. Le 5 mars, dans un hémicycle quasi vide pour cause d'examen boycotté par des élus de tous bords, le projet de loi organique a été adopté. Le 3 mars, le texte de loi ordinaire avait été adopté lui aussi mais sans vote puisque le gouvernement avait dégainé l'article 49.3. Désormais, le projet de réforme devrait être examiné fin avril par le Sénat. Parallèlement, la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites – dont FO a été la première organisation syndicale à se retirer le 2 mars dernier – est censée « poursuivre ses travaux », selon les mots du Premier ministre. Des travaux qui visent à trouver des mesures d'économies sur les régimes de retraite d'ici à 2027, notamment en suivant la prescription gouvernementale, soit « demander aux Français de travailler plus longtemps ». FO s'y oppose, fustigeant par ailleurs la volonté de réduire encore le coût du travail et de ramener la notion de pénibilité à quelques mesures, et qui plus est dans le cadre d'un accompagnement individuel. La prochaine séance plénière de cette conférence, « sous tutelle des pouvoirs publics » conteste FO, est prévue autour du 6 avril. De leur côté, le 9 mars dans un communiqué commun, cinq organisations syndicales

Un vrai débat

dont FO, ainsi que quatre organisations de jeunesse ont pointé le caractère abusif de la poursuite de l'examen du projet de cette réforme. Celle-ci, rappelle régulièrement FO, conduirait à une « étatisation » du système de protection sociale.

« Une vraie conférence »

« Dans ce contexte exceptionnel, l'urgence est bien d'endiguer le coronavirus et non pas le passage en force de la réforme des retraites par points, c'est pourquoi les organisations syndicales demandent la suspension du processus législatif. » Pour les organisations, s'il y a bien une « situation d'urgence sanitaire », « l'urgence n'est pas la retraite par points ». Elle l'est d'autant moins qu'il n'y a jamais eu d'urgence à réformer les retraites mais plutôt à en débattre dans le cadre du système actuel, comme le revendique FO depuis des mois. En débattre, sur le plan de leur financement et particulièrement des recettes, lesquelles sont les grandes victimes depuis des années des effets des exonérations de cotisations sociales, du chômage, des emplois précaires... Alors qu'après trois mois d'une mobilisation massivement suivie se profile une nouvelle journée de grève interprofession-

nelle et de manifestations le 31 mars, cinq syndicats dont FO confirment l'organisation, dès le 24 mars au CESE, d'une « vraie conférence » dédiée aux retraites et à leur financement. En amont, le 19 mars, FO a convié, au siège de la confédération à Paris, tant les autres organisations syndicales représentatives que les organisations patronales. L'objectif est d'« échanger » entre organisations « parties prenantes du paritarisme », en « interrogeant sur l'espace laissé demain à la liberté de négociation collective et à la liberté contractuelle, à leur rôle, selon nous indispensable – tant sur le plan démocratique qu'économique et social », indiquait le 8 mars le secrétaire général de la confédération, Yves Veyrier.

Valérie Forgeront

© F. BLANC



Le 5 mars 2020, 25 000 enseignants et étudiants-chercheurs étaient en grève et manifestaient dans toute la France (ici à Paris).

Le 49.3 ne fait pas taire la mobilisation

Le 3 mars, moins de 72 heures après l'annonce du recours au 49.3, des dizaines de milliers de travailleurs du privé et du public ont exprimé leur colère et réaffirmé leur refus de la réforme des retraites. À l'appel des organisations qui en revendiquent le retrait, ils ont manifesté et se sont rassemblés devant les préfectures et les sous-préfectures en plusieurs points du pays. « L'appel au 31 mars demeure, mais nous ne pou-

vions pas rester l'arme au pied. L'objectif aujourd'hui est de dire que nous ne laissons pas passer », déclarait notamment Yves Veyrier.

Jusque dans les universités...

Les jours précédents avaient déjà été ponctués par des initiatives locales en réaction au recours au 49.3. Le 5 mars, des dizaines de milliers d'étudiants et d'enseignants-chercheurs en grève manifes-

taient à travers le pays. Le lendemain, un appel à « amplifier et élargir la grève dès le 9 mars » était lancé, appel soutenu par la FNEC FP-FO (enseignement). Les étudiants et les personnels s'opposent à la future loi de programmation pluriannuelle pour la recherche (LPRR), qui « précarise et marchandise les universités », mais ils revendiquent aussi l'abandon du projet de réforme des retraites.

E. S.

Même sans réforme, les comptes de l'Assurance chômage auraient été excédentaires en 2021

L'Unédic a réactualisé ses prévisions financières le 25 février. Elles confirment un retour dans le vert en 2021, comme annoncé depuis plusieurs mois. Pour FO, c'est la démonstration que la douloureuse réforme des règles d'indemnisation des chômeurs était inutile.

Cette année encore, les comptes de l'Assurance chômage devraient finir dans le rouge avec un déficit estimé à 900 millions d'euros. Mais les bilans négatifs ininterrompus depuis la crise de 2008 devraient prendre fin dès 2021, avec un excédent attendu de 2,3 milliards d'euros, puis de 4,2 milliards d'euros en 2022. L'endettement, lui, atteindrait son maximum à 38,4 mil-



© HAMILTONREA

liards d'euros en 2020, avant de commencer à décroître à 36,1 milliards d'euros en 2021, puis à 31,9 milliards fin 2022. Telles sont les prévisions financières présentées par l'organisme paritaire gestionnaire de l'Assurance chômage lors d'une conférence de presse le 25 février.

« Nous sommes dans la continuité des prévisions annoncées en novembre 2019, avec la prise en compte d'un léger tassement de la croissance », a indiqué Éric Le Jaouen, nouveau président de l'Unédic représentant le Medef.

2 milliards d'euros d'excédent dès 2021

L'organisme envisage également la poursuite de la baisse du taux de chômage, qui s'élevait à 8,1% au sens du BIT fin 2019 et atteindrait 7,4% fin 2022. « Bien que ralentie, la dynamique de l'emploi total (environ 140 000 en moyenne par

an sur 2020-2022) serait supérieure à la croissance de la population active », souligne l'étude.

« Ce retour aux excédents en 2021 était déjà prévu avant le durcissement des règles d'Assurance chômage », souligne Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi. C'est bien la démonstration de l'inutilité de la réforme, elle a juste une visée budgétaire pour améliorer les comptes de l'État. Les nouvelles règles d'indemnisation, qui vont sabrer les droits des plus précaires (voir encadré), doivent générer 3,9 milliards d'euros d'économies jusqu'en 2023. « Or l'excédent dépassera 2 milliards d'euros dès 2021 », pointe Michel Beaugas. En outre, depuis le 1^{er} janvier 2020, le financement de Pôle emploi par l'Unédic est passé de 10% à 11% des cotisations, soit une hausse de plus de 500 millions d'euros pour financer le renforcement de la recherche d'emploi.

Clarisse Josselin

Durcissement des règles de calcul des allocations au 1^{er} avril

La méthode de calcul du salaire de référence, qui sert de base à l'allocation chômage, va changer au 1^{er} avril 2020. Jusqu'à présent, il était obtenu en divisant le revenu perçu au cours des douze derniers mois par le nombre de jours travaillés sur la période. Désormais, il sera calculé sur vingt-quatre mois, et tous les jours seront pris en compte, y compris ceux non travaillés. Ce qui fera baisser fatalement le salaire de référence des précaires, contraints d'enchaîner des CDD avec des périodes d'interruption. Et ce n'est pas la durée d'indemnisation qui va augmenter qui peut consoler.

Les règles avaient déjà été durcies en novembre 2019, en imposant d'avoir travaillé six mois au cours des vingt-quatre derniers mois (au lieu de 4 mois sur 28 mois) pour ouvrir des droits. Il faut aussi avoir travaillé six mois pour recharger ses droits. Concernant les travailleurs saisonniers, mobilisés depuis plusieurs semaines à l'appel de FO, « l'exécutif reconnaît qu'ils seront impactés par la réforme et il assume complètement », dénonce Michel Beaugas. À ce stade des négociations, le gouvernement proposerait des formations en intersaison. Une solution qui ne suffira pas à compenser les effets dévastateurs de la réforme, selon FO-Transports. Le 10 mars, la confédération a appelé le gouvernement « à renoncer à cette réforme imposée unilatéralement et à rétablir les droits à indemnisation ».

Renault : FO demande que l'avenir des usines et de leurs emplois soit garanti

Le constructeur, qui a enregistré des mauvais résultats en 2019, vient de décider d'un plan d'économies et n'écarte pas l'idée de fermer des usines. Pour FO, des solutions doivent être trouvées pour assurer la pérennité des sites et protéger leurs emplois.

Un résultat net à 19 millions d'euros en 2019 contre 3,451 milliards en 2018, un volume de ventes en recul de 3,4%, un chiffre d'affaires qui se replie de 3,3%... La situation chez Renault (plus de 48 000 salariés en France fin 2018) n'est pas des plus réjouissantes. Certes FO a paraphé l'accord salarial et d'intéressement pour 2020, obtenant pour chaque catégorie un budget de 2,2% pour des hausses salariales et des primes sur l'intéressement variant de 1750 euros à 4205 euros brut. Mais cette signature d'accord s'est réalisée sur fond d'inquiétude quant à l'avenir des sites et des emplois du constructeur. À la mi-février, Renault – par la voix de sa directrice générale par intérim, Clotilde Delbos – a annoncé ses mauvais résultats en 2019, des pertes légitimant pour le groupe le lancement d'un plan d'économies de 2 milliards d'euros sur trois ans, soit une réduction de 20% des coûts structurels. « Ce plan devrait être détaillé au mois de mai », indique Mariette Rih, déléguée syndicale centrale FO-Renault. Ajoutant à l'inquiétude, Clotilde Delbos avait indiqué aussi qu'en matière de fermeture d'usines, en France ou ailleurs, « nous n'avons aucun tabou et nous n'excluons rien ». Ce à quoi le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, réagissait, indiquant que l'État actionnaire (à 15%) serait « très vigilant » sur les modalités du plan.

« Au cœur de transformations historiques »

Quelle raison à de tels mauvais résultats, que Renault n'avait pas connus depuis 2009? La direction les explique par un « repli du marché, une conjoncture volatile », les nouvelles règles européennes sur les émissions de CO2 et les « difficultés internes » liées à l'affaire de l'ex-patron Carlos Ghosn. La filiale Renault Retail Group a elle d'ores et déjà annoncé la cession, d'ici à 2021, de dix établissements, ce qui impacterait 1600 salariés. « Les équipes FO » de Renault Retail Group avertissent qu'elles seront « extrêmement vigilantes sur les conditions économiques et sociales des sessions annoncées », et « attentives au maintien des emplois et des garanties sociales des salariés concernés ». Plus globalement, si le syndicat FO-Renault et FO-Métaux notent bien sûr que le secteur de l'automobile connaît des difficultés et est « en pleine mutation, [...] au cœur de transformations historiques », liées notamment à la question environnementale, « cela doit se faire avec plus de justice et de cohésion sociale ». Et plus largement insistent-ils, « la seule question qui vaille c'est de prendre en compte la réalité et proposer des solutions pour le maintien des sites en France et garantir nos emplois, ceux d'aujourd'hui et de demain ».

Valérie Forgeront



Clotilde Delbos, directrice générale du groupe Renault.

PIMKIE

FO pointe un nouveau dégraissage

Après des plans de licenciements puis de départs volontaires ces dernières années, Pimkie vend son site logistique et annonce, sans aucune négociation préalable, le « transfert » à un prestataire extérieur des 90 salariés du site, qui perdraient alors leurs acquis, soit 15 % à 20 % de pouvoir d'achat. Les salariés ont débrayé le 27 février à l'appel de syndicats dont FO.

CAISSE D'ÉPARGNE

À l'Ouest, l'invention du banquier-entrepreneur

Les syndicats, dont FO, du groupe bancaire BPCE sont « scandalisés » par la création/expérimentation prochaine du « conseiller indépendant local » (CIL) par la caisse d'Épargne Bretagne-Pays-de-Loire (CEBPL). Ce CIL, « banquier et entrepreneur », serait rémunéré à la commission, prévoit la CEBPL qui, par ce biais, entend conserver une « empreinte territoriale » en zone rurale et à moindre coût.

AIRBUS DEFENCE & SPACE

Une restructuration qui inquiète

Le groupe Airbus prévoit la suppression de 2362 postes, dont 404 en France, via une restructuration de son activité spatiale et de défense. FO-Airbus Defence and Space (FO est majoritaire chez Airbus) et FO-Métaux rappellent les « résultats financiers remarquables » du groupe, demandent que « l'emploi reste une priorité », et avertissent qu'ils n'accepteront « aucune forme de licenciement contraint ».

Cour des comptes : les coupes budgétaires toujours préconisées

On le sait depuis des années, les rapports annuels de la Cour des comptes sont des odes aux coupes budgétaires à gogo. Celui de 2020 s'inscrit dans la tradition en appelant à une « réduction du déficit structurel ambitieuse ».

Le rapport public annuel (RPA) 2020 de la Cour des comptes, dévoilé le 25 février 2020, présente comme à son habitude la situation d'ensemble des finances publiques (à fin janvier 2020). Tout d'abord, la Cour note, sans trop s'y attarder, que l'histoire du CICE a considérablement pesé sur les comptes

publics en 2019. Le coût du CICE et sa bascule en allègements de cotisations sociales (quelque 40 milliards au total) ont impacté de 0,8 point le déficit public qui se situerait, selon les prévisions gouvernementales, à 3,1 points de PIB (Produit intérieur brut) en 2019, au-delà donc du seuil de 3 points requis

par les engagements européens. Que faire? Les magistrats de la rue Cambon répondent d'une tête : couper. Ils persistent donc à préconiser des saignées dans les services publics, au motif d'accentuer « l'efficacité et l'efficience des dépenses publiques ». Or, « le redressement des finances publiques, déjà très graduel au cours des dernières années, est aujourd'hui quasiment à l'arrêt », déplore la Cour.

L'« intensification des baisses de prélèvements obligatoires »

Le gouvernement « a donné la priorité aux baisses de prélèvements obligatoires », et a même procédé à une « intensification », ce qui, pour la Cour, pèse « pour moitié environ » sur le « rythme de redressement des comptes ». Le gouvernement, lui, fait d'une pierre deux coups en maintenant une politique de baisse des prélèvements, notamment sur les plus riches et les entreprises, mettant à mal les comptes publics, et poursuivant sa politique de restriction budgétaire. FO l'a souligné le 4 mars dernier : la « loi de finances 2020 ne prévoit rien d'autre que de nouvelles baisses de prélèvements obligatoires, qui pourraient rapidement justifier de nouvelles réductions de la dépense publique ». Par ailleurs, pour réaliser ces dernières, l'un des outils privilégiés n'est autre que le scalpel numérique, auquel la Cour des comptes a justement consacré une « thématique transversale » intitulée « Le numérique au service de la transformation de l'action publique » (voir encadré ci-contre).

Michel Pourcelot



LES « HIC » DU NUMÉRIQUE

La dématérialisation a pris une telle ampleur dans les services de l'État que la Cour des comptes lui a accordé une importance inédite dans son rapport annuel 2020. Elle l'analyse tout particulièrement à La Poste et à la délivrance de titres dans les préfectures. Même si elle apprécie la rationalisation et la simplification apportées, la Cour déplore le manque d'« investissements importants » et d'« accompagnement [...] tant pour les salariés des services concernés que pour les usagers ». Elle reconnaît que « la fracture numérique concerne aujourd'hui la plupart des services publics ». Celle-ci avait déjà été fermement dénoncée par le Défenseur des droits, qui avait souligné les difficultés notamment des personnes en situation de handicap et des seniors. L'Union confédérale des retraités FO (UCR FO) a rappelé récemment son opposition à la dématérialisation à 100% des démarches administratives à l'horizon 2022, mettant plus de 13 millions de personnes de plus en plus en marge de la société, une décision en contradiction avec le principe d'égalité devant le service public.

M. P.



Harcèlement : n'attendez pas d'être licencié!

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

Lorsqu'un salarié est victime d'une situation de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, il se trouve souvent désarmé et n'envisage que la rupture de son contrat de travail afin que la situation cesse.

Or, avant la démission, la prise d'acte ou le licenciement, trois situations qui nécessitent la saisine du conseil de prud'hommes postérieurement à leur accomplissement en vue d'une requalification en licenciement aux torts de l'employeur, il existe des leviers qui peuvent être utilisés avant cet acte final.

Il est également important de garder à l'esprit que le salarié ne peut pas être sanctionné, même si les faits qu'il qualifie de « harcèlement » ne le sont pas, sauf mauvaise foi de sa part.

Il est également important de rappeler que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de résultat, et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement.

- L'employeur

Si le harceleur n'est pas l'employeur, il peut être prévenu du harcèlement car en vertu de l'article L 4121-1 du Code du travail, il doit prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Par ailleurs, il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel (au titre de l'article L 1153-5), ou moral (article L 1152-4 du Code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L 1153-5-1).

- **Le CSE**, s'il a connaissance de faits de harcèlement, dans les entreprises de plus de 50 salariés, peut demander à l'employeur de procéder sans délai à une enquête avec un membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (art. L 2312-59).

De plus, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L 2314-1).

- La médecine du travail

Le médecin peut proposer des mutations ou des transformations de poste que l'employeur est tenu de prendre en considération. À défaut d'accord, l'inspecteur du travail tranchera (article L 4624-1).

- L'inspection du travail

Elle pourra constater tout cas de harcèlement et trans-

CE QUE DIT LA LOI



L'article L 1152-1 du Code du travail dispose :

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

L'article L 1153-1 du Code du travail prévoit quant à lui :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;

2° soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

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

mettre le dossier à l'employeur puis à la justice.

- La médiation

Une procédure de médiation pourra être organisée, mais seulement en cas de harcèlement moral, à l'initiative du salarié harcelé (art. L 1152-6).

- **Le droit de retrait** en cas de danger grave et imminent pourra être exercé par le salarié harcelé si personne n'est intervenu pour l'aider.

- **Le défenseur des droits** peut être saisi par simple

courrier, si et seulement si le harcèlement moral est fondé sur une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, tels que la couleur de peau, le sexe, l'âge ou encore l'orientation sexuelle.

- Les voies judiciaires sont :

La saisine du conseil de prud'hommes afin de faire reconnaître le harcèlement ou/et du tribunal correctionnel en vue de poursuivre directement l'auteur du harcèlement.

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 :



Égalité professionnelle : des avancées et des freins

C'était il y a un peu plus d'un siècle. Pour la première fois le 19 mars 1911, un million de femmes manifestaient simultanément dans plusieurs pays d'Europe et aux États-Unis, revendiquant le droit de vote, de meilleures conditions de travail, la fin des discriminations et des violences à leur encontre sur leurs lieux de travail et, bien sûr, l'égalité salariale avec les hommes... Aujourd'hui encore, malgré des avancées remarquables obtenues par les luttes féministes et ouvrières, ces revendications ne sont que partiellement satisfaites. De surcroît, les droits acquis en matière de retraite des femmes sont menacés de disparition par le projet de régime universel par points.

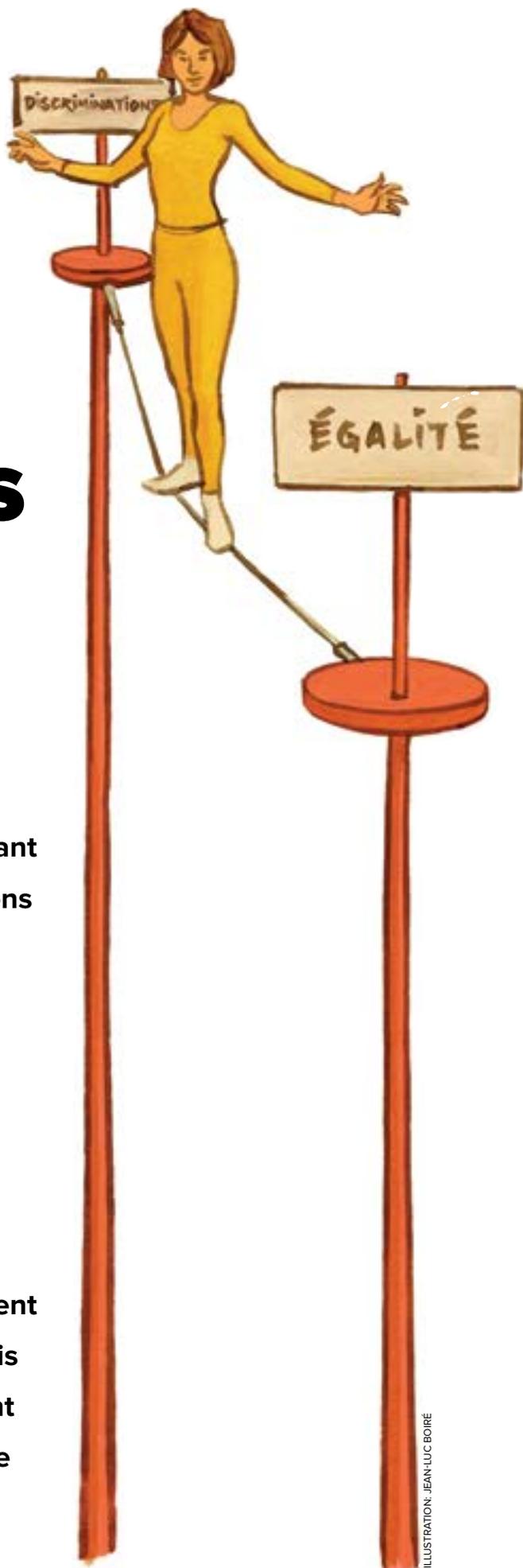


ILLUSTRATION: JEAN-LUC BOIRE

Égalité professionnelle : de



A lors que le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans le Code du travail depuis 1972, les femmes gagnent toujours en moyenne près de 24% de moins que les hommes contre près de 34% en 1971. Le rattrapage, rapide entre le milieu des années 1970 et celui des années 1980, a en effet progressivement ralenti pour finir par quasiment stagner depuis le début des années 2000, et ce malgré l'adoption de trois lois sur la question durant cette dernière période. En 2018, la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel a créé l'index de l'égalité professionnelle pour soumettre les entreprises à une enquête et à une obligation de résultat, sous peine de sanction financière. Mais si la confédération FO a salué la création de cet index comme « un premier pas », elle n'en dénonce pas moins les insuffisances.

De fait, alors que les écarts salariaux persistent, les notes moyennes obtenues par les entreprises de plus de 250 salariés dans le cadre de cet index frisent l'excellence : 82 sur 100 pour les entreprises de plus de 250 salariés et 83 sur 100 pour celles de plus de 1000 salariés. Le paradoxe s'explique.

Les insuffisances de l'index égalité

Première lacune de l'index : les entreprises de moins de 50 salariés y échappent. Deuxième insuffisance : les comparaisons se font le plus souvent entre catégories socio-professionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) sans entrer dans le détail des différentes qualifications à l'intérieur de ces catégories. Une répartition plus fine par classification nécessite une consultation du CSE. Troisièmement, le logiciel Excel, qui recueille les données fournies par les entreprises, est programmé pour accorder automatiquement une marge de tolérance de 5% à 2% en matière d'écarts salariaux, appelée « seuil de pertinence ». La confédération FO conteste également la pondération entre les indicateurs de l'index. L'écart de rémunération est noté sur quarante points, l'écart de taux d'augmentation individuelle sur vingt points, l'écart de taux de promotion sur quinze points, le nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations sur dix points, le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité sur quinze points. Mais au final, seule la note globale est publiée, sans le détail par indicateur, ce qui ne

Suite en page 14

Quelques repères sur le long chemin de l'égalité

1907 : la loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

1909 : instauration d'un congé maternité sans salaire.

1920 : les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.

1924 : les programmes de l'enseigne-

ment secondaire et le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.

1929 : le congé de maternité est rémunéré dans la fonction publique.

1944 : le droit de vote et d'éligibilité est accordé aux femmes.

1946 : le principe de l'égalité entre les

femmes et les hommes, dans tous les domaines, est inscrit dans le préambule de la Constitution.

1965 : les femmes ont désormais le droit de travailler sans autorisation maritale et d'avoir leur propre compte en banque.

1967 : la contraception est autorisée.

es avancées et des freins

Les revendications de FO pour une retraite gagnante

Les pensions de retraite des femmes restent en moyenne inférieures de 34% à 42% à celles des hommes, en fonction des générations.

Dans la mesure où le Smic les concerne en majorité (à 62,4%), l'augmenter contribuerait fortement à réduire les écarts de rémunération, lesquels rejaillissent sur les pensions. Il en va de même pour le point d'indice, puisque 62% des agents de la fonction publique sont des femmes.

La confédération FO revendique également que les heures complémen-

taires (heures effectuées au-delà de la durée prévue dans un contrat à temps partiel) soient majorées comme les heures supplémentaires du contrat à temps plein. Actuellement, seules les heures effectuées au-delà de 10% en plus de la durée de travail prévue par le contrat à temps partiel sont majorées, et ce, dans la limite de 25% du salaire.

FO défend aussi la prise en charge par l'employeur de la totalité des cotisations retraite pour tous les contrats à temps partiel.

Dans le cadre du système actuel

Elle entend également préserver les droits acquis, notamment le calcul

de la pension sur la base des vingt-cinq meilleures années de la carrière et non sur sa totalité. Mais pas seulement. Le mode de calcul des droits à la retraite dans le système actuel, basé sur le nombre de trimestres cotisés, garantit la compensation des interruptions de cotisation liées à la maternité et à l'éducation des enfants.

À chaque naissance, les femmes acquièrent ainsi automatiquement quatre trimestres. De plus, les mères d'enfants nés avant 2010 ont droit à une majoration supplémentaire de quatre trimestres par enfant au titre de son éducation. Depuis 2010, cette deuxième majoration peut être partagée avec le père. Enfin, une majora-

tion de 10% du montant de la pension est attribuée à chaque parent qui ont eu trois enfants ou plus.

Autant de droits qu'un régime universel de retraite par points, par nature, ferait voler en éclats. Selon ce que l'on sait du projet de loi à cette étape, il y substituerait une majoration du montant de la pension de 2,5% par enfant pour la mère au titre de la maternité et de 2,5% au titre de l'éducation pour la mère ou le père, ou encore à partager entre les deux. Pour les femmes percevant de faibles revenus, la majoration de 2,5% ne pourrait être inférieure à un plancher défini par décret. Une précaution qui vaut aveu d'un nivellement par le bas.

E. S.

1970 : le congé maternité payé est étendu au secteur privé.

1972 : pour la première fois, le principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est inscrit dans le Code du travail.

1975 : la loi Veil autorise l'IVG pour une période probatoire de cinq ans. Ce droit sera pérennisé en 1979.

1983 : la loi Roudy impose aux entreprises de plus de 50 salarié(e)s ayant

signé un contrat avec l'État de publier un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle (transposition d'une directive européenne).

2001 : la loi Génisson crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, annuellement au niveau des entreprises et tous les trois ans au niveau des branches. Mais elle lève totalement l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie (transposi-

tion d'une directive européenne).

2006 : une nouvelle loi fixe une exigence de suppression des écarts salariaux avant le 31 décembre 2010.

2018 : la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises de plus de cinquante salariés à une obligation de résultat dans le cadre de l'index de l'égalité salariale femmes-hommes.

E. S.

Égalité professionnelle : des avancées et des freins

peut refléter la situation réelle dans l'entreprise. Un employeur peut ainsi obtenir une bonne note alors que d'importantes inégalités persistent dans son entreprise.

Autre faiblesse, et de taille : l'index ne précise pas la répartition des différents types de contrats entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Or, sur le plan national, 85% des temps partiels sont occupés par des femmes, qui le plus souvent n'ont pas trouvé mieux. Le temps partiel explique en partie que les écarts de salaires entre hommes et femmes se creusent avec l'ancienneté, souligne l'Insee dans une étude récente.

Enfin, l'index égalité ne concerne pas la fonction publique où les femmes représentent pourtant 62% des effectifs.

Mieux partager la parentalité

En quarante ans, la part active des femmes dans le marché du travail français a fortement augmenté, se rapprochant de celle des hommes. En 2018, 83% des femmes étaient en activité un à quatre ans après la sortie de leur formation initiale, soit trois points de moins que les hommes, alors que l'écart atteignait trente et un points en 1975. Mais au-delà de quatre ans d'ancienneté sur le marché du travail, cet écart est plus marqué, atteignant neuf points.

Pourtant, les jeunes femmes ont plus souvent suivi des études menant à des niveaux de rémunération supérieurs que les hommes. Cette inégalité s'explique notamment par la maternité et l'éducation des enfants, souligne l'Insee qui indique qu'être parent a deux fois plus de conséquences sur la situation économique des femmes que sur celle des hommes, en particulier pour les femmes cadres. Un constat qui vient souligner la nécessité de renforcer les droits des hommes en tant que pères, en particulier en rendant le congé paternité obligatoire et en allongeant sa durée.

Salaires, droits, accès à l'emploi... Les inégalités de la vie active se répercutent brutalement sur la retraite, au point que les femmes perçoivent encore aujourd'hui des pensions inférieures de 34% à 42% à celles des hommes, en fonction des générations. « *Le système par points entérinerait cette situation. FO est prête à négocier pour que les femmes ne soient plus pénalisées, mais dans le cadre du système de retraite actuel* », expliquait déjà le secrétaire général de la confédération, Yves Veyrier, le 21 novembre dernier à l'occasion de la réunion des militants FO référents en matière d'égalité professionnelle. Des propos qui restent d'une actualité brûlante.

Evelyne Salamero

Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée de l'égalité professionnelle et du développement durable

« Il faut faire avancer les droits des femmes et ceux des pères en même temps »

De quels leviers dispose-t-on pour faire progresser l'égalité professionnelle?

Béatrice Clicq : La campagne que nous avons menée avec la CSI et la CES a débouché sur l'adoption, en 2019, d'une convention de l'OIT contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail. Au niveau national, nous cherchons aussi à peser sur les évolutions législatives. Nous avons ainsi donné notre avis sur l'index égalité dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CSEP. Malheureusement, le fonctionnement de celui-ci est actuellement bloqué car ses instances n'ont toujours pas été renouvelées alors que cela aurait dû être fait en juin dernier. Le gouvernement freine des quatre fers et nous craignons une fusion avec le Haut Conseil à l'égalité, qui a plutôt vocation à traiter les sujets sociétaux. Enfin, nous agissons bien sûr sur le terrain de la négociation collective, et nous obtenons de bons accords comme, par exemple, chez Orange ou chez Airbus.

La confédération s'est-elle dotée d'outils internes dédiés à l'égalité professionnelle?

Béatrice Clicq : Depuis 2009, nous réunissons deux fois par an les militantes et militants que nos structures ont désignés comme référent(e)s pour l'égalité professionnelle. Nous organisons aussi un stage annuel de formation. Le prochain, prévu en mai, s'intitule « Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». De plus, les unions départementales nous sollicitent de plus en plus pour animer des initiatives locales qui réunissent des dizaines de délégués de secteurs très divers, du public, du privé et d'entreprises de toutes les tailles. Il est aussi très intéressant de constater que de plus en plus d'hommes viennent à ces réunions.

Quelles revendications FO met-elle en avant?

Béatrice Clicq : Pour faire avancer l'égalité professionnelle, il faut à la fois faire progresser les droits des femmes et ceux des hommes en tant que pères. C'est pourquoi nous revendiquons l'égalité salariale, une meilleure articulation des temps de vie pour les femmes, mais aussi, par exemple, un congé paternité plus long pour les hommes.

Propos recueillis par Evelyne Salamero

#FO *Retraite Gagnante*

Si je lutte

ma fille,

c'est pour

que ton avenir

soit meilleur...



FO
8 mars

Grèce : une énième réforme des retraites attise la colère

Des dizaines de milliers de travailleurs grecs sont toujours mobilisés pour stopper le « carnage » perpétré contre la Sécurité sociale.

La nouvelle réforme du système des retraites en Grèce n'est jamais que la cinquième étape d'un chantier démarré en 2010. Des dizaines de milliers d'agents publics mais aussi des salariés du privé s'y sont opposés le 18 février, par la grève et en manifestant dans une soixantaine de villes, à l'appel de la fédération des fonctionnaires (Adedy). « *Stop au carnage dans le système de sécurité sociale* », pouvait-on lire sur les banderoles. Cette nouvelle loi « *n'est rien d'autre que le prolongement des lois d'austérité, adoptées pendant la crise (2010-2018) et ayant entraîné des réductions de pensions allant de 20% à 60%* », dénonçait l'Adedy dans un communiqué. La réforme de 2016 a en effet supprimé tous les régimes spéciaux, fusionnés dans un fonds unique de sécurité sociale



Manifestation du 18 février 2020 à Athènes.

(l'Efka, créé en 2017), et instauré le financement de la pension de base par l'impôt. L'étape actuelle consiste notamment à fondre les retraites complémentaires dans l'Efka. De plus, le gouvernement élu en juillet dernier annule la décision prise par son prédécesseur de rétablir un treizième mois pour les retraités. Cette prime ainsi qu'un quatorzième mois avaient été supprimés par la réforme de 2012, alors que ces deux versements permettaient de compenser la faiblesse du taux de remplacement des pensions. Le gouvernement actuel promet une amélioration de ce taux, mais sans sortir des clous de l'austérité budgétaire...

... Et satisfait Bruxelles

« *L'impact des nouvelles mesures ne dépassera pas 0,5% du PIB* », se félicite la Commission européenne. Résultat : le taux de remplacement des pensions, actuellement de 49,9%, dépasserait « *légèrement* » 50% après la réforme, sachant que le taux de remplacement net moyen dans la zone OCDE est de 63%...

Les syndicats revendiquent, eux, le rétablissement pérenne des treizième et quatorzième mois pour les pensionnés, tout comme ils revendiquent d'abaisser l'âge de la retraite, reporté en 2010 à 67 ans pour les hommes et à 62 ans pour les femmes. La réforme actuelle va aussi aggraver la situation, déjà très précaire, des travailleurs dits indépendants qui devront désormais cotiser au minimum 155 euros par mois pour leur retraite, au lieu de 130 euros jusqu'à présent. La Grèce est le pays européen où l'on en compte le plus : ils représentaient 34% de la population active en 2018.

Evelyne Salamero

Indemnités de licenciement : une bonne nouvelle en provenance d'Italie!

La loi Travail italienne de 2015 a plafonné les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais le Comité européen des droits sociaux (CEDS), saisi par la confédération italienne CGIL, a confirmé le 11 février dernier qu'un tel dispositif viole l'article 24 de la Charte sociale européenne. En vertu de celui-ci en effet, les salariés licenciés

sans motif valable doivent obtenir une réparation « *appropriée* » au préjudice subi.

Une victoire qui en appelle d'autres

Or, le plafonnement des indemnités empêche les tribunaux d'évaluer ce préjudice et de le compenser. De surcroît, souligne

le CEDS, il ne permet pas de dissuader les employeurs de procéder à des licenciements illégaux. La confédération FO, qui a elle-même saisi le CEDS au sujet du plafonnement des indemnités imposé en France par les ordonnances de 2017 et attend une décision dans les prochains mois, s'est félicitée de cette « *nouvelle étape dans la remise en cause de ces barèmes* ». **E. S.**

FO signe l'ANI sur l'encadrement

Alors que les négociations piétinaient depuis plus de deux ans, le patronat a présenté un projet d'Accord national interprofessionnel sur l'encadrement le 28 février. FO a été la première à parapher ce texte qui définit les cadres et préserve leur régime de prévoyance spécifique.

C'est un véritable revirement dans une négociation qui, depuis son lancement fin 2017, avait été émaillée de suspensions, reports de réunion et « douches froides ». Lors d'une ultime séance fin février, le Medef a finalement présenté et soumis à la signature des organisations syndicales un projet d'ANI. Jusqu'alors, le patronat était toujours resté flou sur la nature du texte, préférant une déclaration ou une position commune.

Parmi les avancées, le projet d'accord donne une définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement, élargie à la définition de l'OIT. En revanche, le texte rappelle que « chaque branche peut définir, le cas échéant, ce qu'est un cadre, selon ses propres critères ».

« Ce texte a le mérite de sécuriser la définition d'un cadre, même si on peut regretter que cette définition ne s'impose pas aux branches professionnelles, reconnaît Eric Pérès, secrétaire général de FO-Cadres et chef de file de la délégation FO. Mais elles peuvent s'en emparer comme d'un référentiel. Et l'ANI pose des éléments opposables en l'absence de critères de branche. »

Une preuve que le paritarisme fonctionne

Autre avancée majeure, le maintien d'un régime de prévoyance obligatoire pour les cadres, alors que le projet de texte présenté par le patronat à la veille de la séance l'avait évacué. FO se félicite aussi de la préservation du financement et du renforcement des conditions d'accès aux services de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

FO a par ailleurs obtenu la prise en compte de certaines de ses propositions, comme la traçabilité de la délégation de responsabilité, une protection juridique pour les cadres ou la certification des compétences managériales.

L'existence même d'un ANI est une victoire pour FO. La confédération, qui a donné son accord à la signature dès le 2 mars, y voit « la preuve que le paritarisme fonctionne ». Elle souligne que cela « ouvre notamment la perspective de futures discussions et négociations au niveau interprofessionnel sur le numérique ou la reconnaissance du management ».

Clarisse Josselin

LE CHIFFRE

1300

La dématérialisation intégrale des procédures de délivrance des titres (cartes nationales d'identité, passeports, permis de conduire et certificats d'immatriculation des véhicules, dits « cartes grises ») a entraîné la suppression de 1300 emplois à temps plein (ETP) dans les services des préfectures à la suite de l'application du « plan préfectures nouvelle génération » (PPNG), mis en œuvre pour l'essentiel en 2017 et 2018. Quelque 4000 agents étaient affectés à la délivrance de ces titres. Or, l'accueil au guichet et le traitement des dossiers ont été remplacés par des procédures numériques. Le rapport 2020 de la Cour des comptes, publié fin février, se félicite de cette restructuration (pour notamment ces gains de productivité...) mais s'inquiète des conséquences. Il recommande même de « mettre au centre des réformes à venir la qualité du service rendu aux usagers », non sans apprécier l'utilisation « volontariste » de la dématérialisation en tant qu'outil d'économies budgétaires.

Michel Pourcelot

LE MOT

Satisfaction

En arguant de la satisfaction des usagers, qu'elle nomme « clients », la Cour des comptes a une nouvelle fois ciblé La Poste dans son rapport annuel 2020 publié le 25 février dernier. Pour elle, les technologies numériques, même si elles sont la cause de la baisse de volume du courrier, représentent pour La Poste une « opportunité pour trouver des relais de croissance et améliorer la satisfaction des clients ». Dans son rapport, la Cour des comptes propose des « ajustements » du service universel postal : réduire les jours de distribution, comme par exemple au Danemark et aux Pays-Bas, « développer des outils numériques » pour « simplifier et accélérer les tournées des facteurs », ou encore « adapter le nombre de boîtes aux lettres de rue au regard de l'évolution du courrier postal », soit en clair continuer à en supprimer. Alors que les tarifs des timbres ont pratiquement doublé en six ans, cela risque de devoir pousser un peu plus les usagers vers le courriel, excluant quelque 13 millions de Français « illectroniques ». Quant à la mesure de la satisfaction des clients ou usagers, elle est principalement effectuée par... mail.

M. P.



Élections TPE : tous les adhérents associés à la campagne FO

**JE TRAVAILLE
DANS UNE STRUCTURE
DE MOINS DE 11 SALARIÉS**

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.



*Quels sont
mes droits ?*

INFO-TPE.fr

ÉLECTIONS TPE du 23 novembre au 6 décembre 2020 pour tous les salariés des TPE.
Même si vous ne travaillez plus dans une TPE mais que vous y étiez salarié(e) en décembre 2019, vous serez électeur(e).

La campagne FO pour les élections TPE en 2020? « C'est parti! », confirme la confédération. Dans le cadre de la préparation à ce scrutin qui se déroulera du 23 novembre au 6 décembre et dont le résultat servira notamment à affiner le calcul de la représentativité des organisations syndicales, Force Ouvrière a prévu diverses actions.

Affichage, réunions dans les UD, tractage auprès de salariés et d'apprentis des CFA, distributions d'objets estampillés FO (écopersonnages et de fabrication française) adjoints à des explications syndicales, installation de stands FO-TPE dans dix départements à l'occasion du passage de la caravane du Tour de France, insertion d'articles dans la presse et sur les réseaux sociaux, stands sur les marchés... Voilà quelques-unes des actions programmées par FO dans le cadre de la campagne pour les élections de 2020 dans les TPE, ces deux millions de très petites entreprises comptant chacune moins de onze salariés. Ce travail, d'abord de sensibilisation et d'information puis de propagande et d'appel au vote, est mené de concert par la confédération, les

unions départementales et les fédérations. Afin d'étudier et d'approfondir les initiatives que lance FO, une réunion se tiendra d'ailleurs à la confédération le 24 mars prochain, veille de Comité confédéral national.

« Le nombre de votants pour FO pourrait être multiplié par dix »

Visant à renforcer sa visibilité pour les 4,5 millions de salariés des TPE et particuliers-employeurs (soit 20% de l'emploi salarié en France), FO ira à leur rencontre, eux qui ne maîtrisent pas forcément la connaissance de leurs droits. Il s'agit en effet de leur montrer que l'organisation les défend, est à leurs côtés en cas de conflit avec l'employeur (plus de 80% des recours

aux prud'hommes viennent de salariés de TPE). Il s'agit aussi de prouver à ces salariés – dont près d'un quart sont payés au Smic – la pertinence des revendications de FO, par exemple sur le plan salarial. FO revendique ainsi une augmentation du Smic à 1432 euros net par mois mais aussi, entre autres, que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées. Pour que les revendications fassent résonance chez les salariés des TPE lesquels, selon les statistiques, accèdent moins que les autres à la formation professionnelle, il faut aussi les informer du combat que mène FO pour la formation, la création de parcours de proximité sur mesure. Il faut rappeler encore la revendication d'une prime de transport pour tous, souligner aussi le travail de négociation réalisé au niveau des branches professionnelles ainsi que la lutte pour obtenir des dispositions spécifiques TPE sur la prévoyance, la santé, la sécurité. Pour la dynamique de cette campagne, les adhérents FO doivent être partie prenante, notamment en sensibilisant leur entourage. Selon ses besoins, chacun fréquente forcément un jour ou l'autre un salon de coiffure, une épicerie, une assistante maternelle, une petite entreprise de plomberie, un cabinet dentaire, une librairie, une boulangerie, un magasin de chaussures... Ces structures et bien d'autres sont en général des TPE et elles comptent donc des salariés qui seront des électeurs lors du scrutin prévu du 23 novembre au 6 décembre 2020. « Si un adhérent FO sur deux amenait quelqu'un de son entourage à voter, le nombre de votants pour FO pourrait être multiplié par dix », indique Roxane Idoudi, secrétaire confédérale chargée du développement, un des quatre secteurs de la confédération particulièrement mobilisés pour cette campagne. *L'InFO militante*, journal de la confédération, proposera quant à elle régulièrement des articles, des reportages ou encore des portraits de salariés de TPE.

Valérie Forgeront

Environnement : FO en force sur le climat

Le groupe de travail confédéral sur le climat et l'environnement, annoncé en CCN fin 2019, s'est déjà réuni à deux reprises. Son objectif est, au cours de débats avec des experts, d'identifier les sujets et questionnements à porter en matière de transition écologique et de définir les revendications de FO.

A la date du 5 mars, en à peine plus deux mois, la France avait déjà rejeté la totalité des gaz à effet de serre qu'elle pourrait émettre en un an pour respecter son objectif de neutralité en 2050, selon un collectif d'ONG.

Depuis longtemps, la confédération FO est engagée syndicalement sur les enjeux environnementaux et climatiques et leurs conséquences sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et l'emploi. Au niveau national, les groupes FO interviennent notamment au CESE et dans les CESER. À l'international, FO intervient aussi dans le cadre des discussions préparatoires des COP, au niveau de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Organisation internationale du travail (OIT).

« On fait valoir qu'il ne peut y avoir de politique de transition écologique, pour réduire le réchauffement climatique ou s'y adapter, au détriment des droits des travailleurs ou des droits sociaux, explique Yves Veyrier, secrétaire général de la confédération. On veut une transition socialement juste. »

En novembre 2019, « dans le contexte de l'accélération des préoccupations légitimes sur les conséquences sanitaires, démocratiques, économiques ou sociales du réchauffement climatique, FO a également mis en place une conférence syndicale sur le climat et l'environnement », ajoute Yves Veyrier.

Ce groupe de travail regroupe les treize fédérations les plus concernées (métaux, transports, FEETS, FNEM, chimie,

bâtiment, SPS, FEC, finances, pharmacie, défense, FGTA et cheminots) et six unions départementales (44, 50, 83, Polynésie, 76 et 09). Il se réunit tous les deux mois en présence d'un expert ou intervenant d'horizons divers (climat, économie, sociologie...), et s'inscrit dans la durée.

Poser toutes les questions sur la table

« L'objectif est de poser les questions et de construire les positions de FO en étant cohérents et respectueux des positions de chacun », explique Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée du développement durable. Pour Yves Veyrier, ces rencontres doivent permettre de débattre des questions, de les relayer et d'exiger des réponses. Par exemple, il s'agit de savoir quelle position adopter quand l'État annonce la fin des moteurs thermiques en 2040

et son impact sur l'emploi, ou lorsqu'il prévoit la fermeture des centrales à charbon, comme à Cordemais.

Premier thème abordé, le climat, car « le changement climatique aura des impacts sur l'emploi et les conditions de travail », explique Béatrice Clicq. Le groupe de travail a accueilli le climatologue Jean Jouzel pour sa première session en novembre 2019, puis le rapporteur de la convention citoyenne sur le climat, Julien Blanchet, en février 2020. « Nous ne sommes pas favorables au principe d'une convention citoyenne, mais nous reprenons chaque thème abordé, comme la question de la nourriture et des déplacements, puis nous construisons nos positions sous l'angle syndical, nous émettons des éclairages et des alertes », ajoute la secrétaire confédérale.

FO souhaite que les choix de l'exécutif ne se fassent pas seulement en faveur de l'environnement mais tiennent compte aussi du social. Par exemple, afin de limiter l'impact de la fermeture de la centrale de Fessenheim sur les salariés et l'économie locale, l'État pourrait anticiper de la formation, ou prendre en compte le fait que le nucléaire est une source d'énergie totalement décarbonée.

Clarisse Josselin



© JEAN-CLAUDE MOSCHETTIERA



8 Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Les chèques énergie vont être envoyés entre le 27 mars et le 29 avril 2020 selon un calendrier par département publié fin février 2020. Les montants s'étagent entre 48 euros et 277 euros par an. « Aide nominative au paiement des factures d'énergie du logement », les chèques énergie sont attribués sous conditions de ressources. Leur utilisation reste difficilement compréhensible pour beaucoup : seuls 75,33% des bénéficiaires les avaient utilisés en 2018, selon la Cour des comptes. Les chèques énergie ont remplacé, au 1^{er} janvier 2018, les tarifs sociaux de l'électricité et du gaz, selon la loi sur la transition énergétique de 2015, entraînant la suppression de l'automatisme des droits associés, désormais subordonnés à des démarches administratives, a souligné l'AFOC. **M. P.**

SMIC

SALAIRE

10,15 €

Le SMIC a augmenté de 1,2% au 1^{er} janvier 2020. Le salaire brut horaire a ainsi progressé de 0,12 euro, passant de 10,03 euros à 10,15 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

3428 €

Le nouveau plafond de la Sécurité sociale pour 2020 s'élève à 3428 euros par mois depuis le 1^{er} janvier 2020. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATIONS FAMILIALES

- 131,55 €** Pour 2 enfants à charge (plafond).
- 300,10 €** Pour 3 enfants à charge (plafond).
- 468,66 €** Pour 4 enfants à charge (plafond).
- 168,56 €** Par enfant en plus à charge.
- 65,78 €** Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.



CONSOMMATION

Indices des prix à la consommation (INSEE)

- 0%** Février 2020.
- +1,4%** Variation sur un an.

En février 2020, les prix à la consommation sont stables sur un mois et en augmentation de 1,4% sur un an.

CSG CRDS

COTISATIONS SOCIALES

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

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

SÉCURITÉ SOCIALE

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

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

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

- 3,15%** Tranche 1.
- 8,64%** Tranche 2.
- 0,024%** Apec.
- 0,14%** CET – Contribution d'équilibre technique : si le salaire est supérieur au plafond de la Sécu.

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

- 0,86%** Tranche 1.
- 1,08%** Tranche 2.



FONCTION PUBLIQUE

Traitement de base brut annuel au 1^{er} 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.
- 11,10%** **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.

Fromages au lait cru : pas bons pour tout le monde, hélas!

Les autorités sanitaires recommandent aux populations fragiles de ne pas consommer de lait cru ni de fromages au lait cru. Ces préconisations concernent les jeunes enfants, et particulièrement ceux de moins de 5 ans, les femmes enceintes et les personnes immunodéprimées, c'est-à-dire les personnes déjà malades, très fatiguées voire hospitalisées.

Mis sur le marché sans traitement thermique préalable, le lait cru et les produits fabriqués à partir de lait cru sont très sensibles à la contamination éventuelle de la matière première par des bactéries pathogènes. En effet, malgré les précautions prises par les professionnels, l'infection des mamelles ou un incident lors de la traite peut conduire à une contamination du lait par des bactéries pathogènes, naturellement présentes dans le tube digestif des ruminants (Salmonella,

Listeria, Escherichia coli...). Si ces contaminations peuvent n'avoir qu'un faible impact sur des adultes en bonne santé, elles peuvent en revanche provoquer des troubles sérieux, voire conduire au décès, pour des personnes sensibles.

Bien respecter la chaîne du froid

Parmi les fromages élaborés à base de lait cru figurent notamment le Reblochon, le Roquefort, le Salers, le Brie, le Picodon, le Pélardon, certains camemberts, le Morbier et le Mont d'Or. Mieux vaut donc préférer les fromages à pâte pressée cuite (type Emmental, Comté, Abondance, Beaufort, Gruyère...), les fromages fondus à tartiner et les fromages au lait pasteurisé. Pour rappel, il importe de conserver les produits laitiers en veillant au respect de la chaîne



© JEAN-CLAUDE MOSCHETTIERA

du froid. En France, les fromages au lait cru représentent environ les trois quarts des volumes des fromages commercialisés sous des labels d'identification de la qualité et de l'origine, parmi lesquels les AOP et les IGP. Ces labels garantissent des aliments de qualité, typiques, ou élaborés dans le respect de l'environnement et du bien-être animal.



N° 3320 du 15 au 28 janvier 2020

L'info militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

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

Histoire du syndicalisme juridique

Quand les syndicats se saisissent du droit, ils décident dès l'origine d'en faire une action parmi d'autres pour faire avancer les droits des travailleurs. Un combat complexe, fondamental et nécessaire, hier comme aujourd'hui.

L'histoire du mouvement syndical est marquée par un certain nombre de tournants juridiques et judiciaires. À différentes époques un ensemble d'éléments législatifs, syndicaux et juridiques convergent pour rendre possible le développement d'une activité juridique par les syndicats. Les périodes de croissance de l'activité juridique viennent à la suite de grands mouvements sociaux. Cette dernière peut alors être considérée comme la prolongation, sur un autre terrain, de victoires acquises dans la

lutte. Aujourd'hui cette activité s'inscrit plutôt dans un vaste mouvement de résistance face à l'offensive des gouvernements et du patronat contre le monde du travail.

Avec l'autorisation des syndicats en 1884 apparaît, dans l'agenda politique et juridique, la question syndicale et donc la naissance du droit du travail, appelé législation ouvrière ou législation industrielle. Entre 1872 et 1893, une vingtaine de projets de loi sont présentés à la Chambre des députés sur l'institution des syndicats, les licenciements, les accidents du travail... En 1896 apparaît le contrat de travail, puis en 1910 le Code du travail. La toute jeune CGT n'avait pas attendu pour investir ce secteur. Les Bourses du travail avaient des permanences juridiques tenues par des camarades avocats et avaient mis en place une commission juridique. Ainsi, peu à peu les syndicats obtiennent une légitimité dans l'arène judiciaire.

En 1920, une loi reconnaît « *la pleine et entière capacité du syndicat à agir en justice pour la défense des intérêts de la profession* ».

La pression syndicale

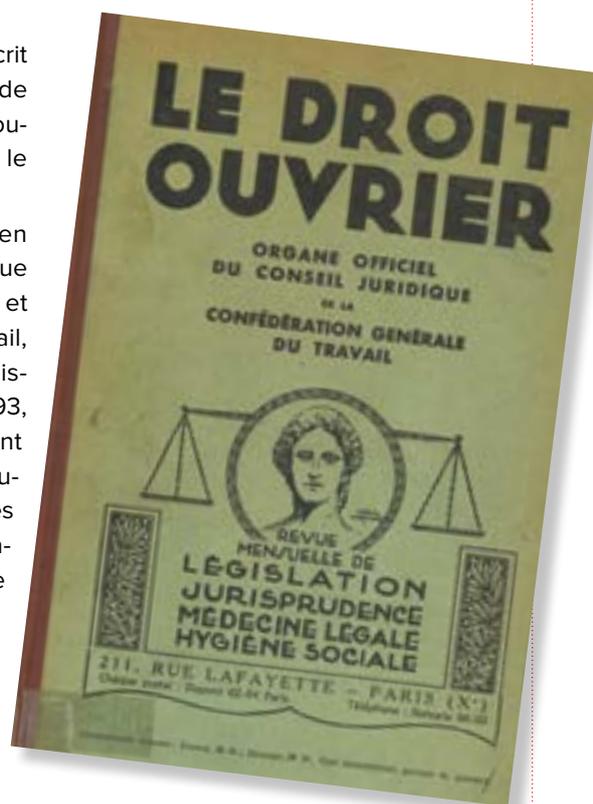
Après les conquêtes de 1968, l'activité juridique syndicale se déploie au

sein de l'entreprise en affirmant le droit des salariés et donc de leurs représentants syndicaux. La CGT-FO n'est pas en reste dans ce combat. En 1979, elle fonde *Informations Juridiques* qui deviendra plus tard *InFOJuridiques*. Dans l'édito du numéro 2 de cette revue (juin 1993), Marc Blondel écrivait : « [...] Face au triste constat de l'augmentation du chômage en France, en Europe et dans les pays de l'OCDE, face aux baisses de salaire imposées par les employeurs, au fameux partage du travail et à ses conséquences, aux délocalisations et autres chantages à l'emploi, comment ne serait-il pas nécessaire de connaître les mécanismes et les textes juridiques qui s'opposent à l'offensive patronale ? » Prémonitoire!

Christophe Chiclé

t

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



Le droit ouvrier

Dès 1920, la CGT étoffe son service juridique en publiant son propre mensuel, *Le Droit Ouvrier*. Il s'agit de la plus ancienne revue française dans le champ du droit social, du travail et de la sécurité sociale. En 1940, le régime de Vichy ferme la revue quand il interdit tous les syndicats. *Le Droit Ouvrier* ne réapparaît qu'en avril 1948.

Agnès accompagne les militants pour défendre l'égalité femmes-hommes

Agnès Gosa, 62 ans, termine une mission de chef de projet auprès de l'union régionale FO Rhône-Alpes. Bien que partie en retraite en janvier dernier, cette ancienne journaliste continue pour quelques mois encore d'être aux côtés des délégués syndicaux dans leurs négociations pour l'égalité professionnelle.

« **À** chaque fois qu'on recule sur le terrain social, les femmes sont les premières à en pâtir. Et à chaque fois qu'il y a des avancées pour les femmes, ça va mieux pour tout le monde », constate Agnès Gosa. Pour autant, elle n'a jamais déployé de drapeau féministe car « tout le mouvement ouvrier s'est battu pour que les femmes soient traitées à l'égal des hommes. En tant que syndicaliste on se bat contre toutes les inégalités ».

Cette militante, qui vit dans la campagne grenobloise, a été durant vingt-cinq ans journaliste au *Dauphiné Libéré*. Elle adhère à FO à la fin des années 1980. « Quand j'ai intégré le journal, j'avais une revendication mais le responsable du syndicat SNJ, majoritaire, m'a répondu que ça se passait comme ça dans l'entreprise, se souvient-elle. Je venais du syndicalisme étudiant, ça ne m'a pas plu. »

Quelques mois plus tard, quand un camarade annonce vouloir monter un syndicat FO elle lui emboîte le pas. « C'était super, s'enthousiasme-t-elle. On reprend les rênes du métier, on vit

l'entreprise autrement. On est debout, même si on le paye un peu sur nos carrières. »

Agnès, qui couvre le social, côtoie délégués syndicaux et employeurs, passe du temps sur les pickets de grève, dans les manifs... « Ces travailleurs qui me racontent leur rapport au travail, c'est une richesse, c'est la vraie vie pour moi », reconnaît-elle.

Désireuse de changer de métier, elle devient consultante. Elle travaille d'abord en cabinet sur le changement et l'analyse organisationnelle, avant de devenir chef de projet au Fongecif. Grâce à un financement décroché auprès du Fonds social européen et de l'État, elle est embauchée en mai 2019 à plein temps comme chef de projet par l'union régionale FO Rhône-Alpes. Elle y a deux missions : l'une sur l'égalité professionnelle femmes-hommes menée par trois UD (Isère, Drôme-Ardèche et Savoie), l'autre sur le handicap avec six UD. Partie en retraite au 1^{er} janvier 2020, elle termine de manière non salariée ces projets qui doivent s'achever en juin prochain.

Devenir compétents sur l'égalité comme on l'est sur les salaires

En matière d'égalité, l'objectif est « de devenir compétents sur ces questions, comme on l'est déjà tous sur les conditions de travail ou l'augmentation générale des salaires », poursuit-elle. Cela passe par une méthode de « formation-action » et un accompagnement



des délégués syndicaux. Les stages ont été bâtis par les secrétaires généraux, les militants et le secteur confédéral chargé de l'égalité. Le projet consiste surtout à être aux côtés des militants et leur fournir la ressource nécessaire. « Les employeurs sont extrêmement agiles pour éviter la question de l'égalité », dénonce Agnès. Et ils prétendent tous que c'est très technique. Nous ne sommes pas des experts mais des représentants des salariés qui cherchons des informations pour repérer les inégalités. »

Elle pointe aussi l'index égalité, qui reste un outil, pas une fin en soi. « L'employeur nous oppose une note, mais pour ne pas avoir les 75 points requis il faut être nul, estime-t-elle. Si on accepte cette logique, c'est la fin de toute négociation. »

À l'issue du projet, elle en dressera le bilan pour voir ce qui vaudrait la peine d'être développé. Elle aura alors plus de temps pour ses loisirs, faire des claquettes et surtout se promener avec son chien dans la réserve naturelle des Isles du Drac, un endroit « extraordinaire ».

Clarisse Josselin



EN **FO**RCE POUR NOS **RETRAITES**

31 MARS

JEUNES, MOINS JEUNES, FEMMES,
HOMMES, PUBLIC, PRIVÉ

GRÈVE
INTERPROFESSIONNELLE

NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS !