

DS et DP chez Happychic, également élue au CE et au CHSCT, **Nadia Ferrante** fait partie de l'équipe qui a œuvré en coulisses pour accueillir le 24^e congrès confédéral FO. **P. 8**



NOUVELLE GRÈVE LE 22 MAI À L'APPEL DE TOUS LES SYNDICATS DE LA FONCTION PUBLIQUE **P. 4**

LA COLÈRE DES ÉTUDIANTS FACE À LA RÉFORME DE L'ACCÈS À L'UNIVERSITÉ **P. 5**

FO HEBDO
N° 3279
Du 18 avril au 1^{er} mai 2018
Plus d'infos sur www.force-ouvriere.fr

Dans le privé, 64% des salariés couverts par un délégué syndical

ÉVÉNEMENT P. 2-3

CORRÉLATION

Une étude officielle met en lumière le lien entre présence d'un DS et tenue de négociations.

IMPLANTATION

Plus de 50% des établissements de 11 à 19 salariés n'ont pas de délégué du personnel.

EXCEPTION

Les regroupements d'instances du personnel ont surtout eu lieu dans les établissements de moins de 200 salariés.



FO a fait du développement de ses implantations syndicales une priorité.

© JULIE HUGUEN / STUDIO RICOT.COM



© F. BLANC

« Sachons conjuguer la fidélité à nos valeurs et à nos positions de fond avec le pragmatisme »

Éditorial

par Jean-Claude Mailly

Nous sommes à moins de huit jours de notre 24^e congrès confédéral qui se tiendra à Lille. Rassemblant plus de 3500 délégué(e)s, ce congrès, comme tous nos congrès, sera un

moment de démocratie. Comme tous les congrès FO, il sera, à n'en pas douter, animé. Trois temps forts le marqueront : Le débat puis le vote sur les rapports d'activité et de

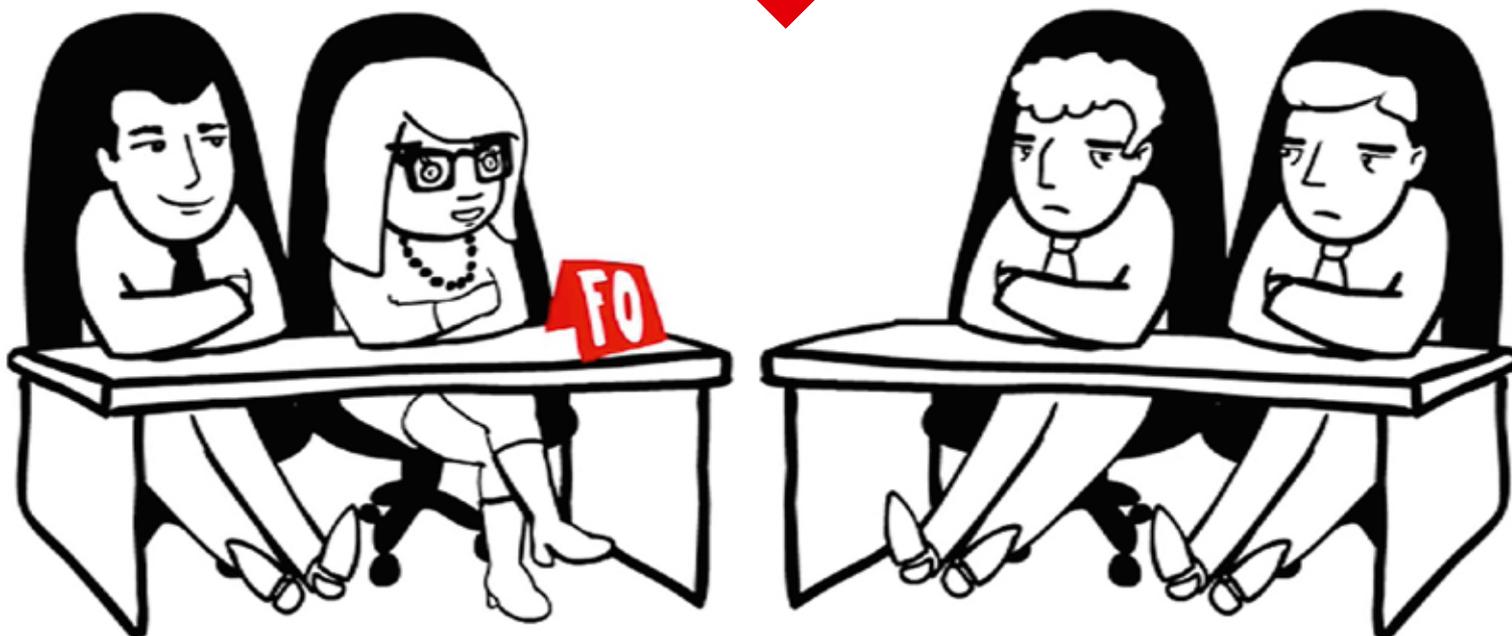
trésorerie présentés par l'ensemble du Bureau confédéral sortant. L'adoption des résolutions qui conditionneront le comportement à venir de la confédération.

Dès le vendredi, un Bureau confédéral en partie renouvelé avec un nouveau secrétaire général qui pourra, comme je l'ai souhaité, clore ce congrès devant les militant(e)s. Pour moi comme pour d'autres membres du Bureau confédéral et de la Commission exécutive, ce sera notre dernier congrès en responsabilité. Ma conception du syndicalisme et de la responsabilité me

Suite page 3

72%

C'est la part des établissements avec DS ayant négocié sur les salaires entre 2014 et 2016. Sans DS, ce taux tombe à 16%.

**LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS ET LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT SONT FORTEMENT LIÉES.**

Les élections professionnelles sont une obligation légale, cependant un tiers des établissements du secteur privé de plus de 10 salariés n'ont pas d'IRP.

Malmenée par les réformes, la représentation syndicale parvient à résister

Élections professionnelles, instances représentatives du personnel, fréquence des négociations collectives... Le ministère du Travail a dévoilé le 12 avril les premiers résultats de son enquête portant sur les relations professionnelles en 2017.

Malgré l'obligation légale d'organiser des élections professionnelles, un tiers des établissements du secteur privé de plus de 10 salariés ne disposent d'aucune instance représentative du personnel (IRP). Un délégué syndical a été désigné dans un peu plus d'un tiers d'entre eux (37%). Au total, 86% des salariés sont représentés dans au moins une instance et 64% par un délégué syndical.

C'est ce qui ressort des premiers résultats de l'enquête sur les relations professionnelles menée

par la Dares, service statistique du ministère du Travail, de janvier à juin 2017. C'était juste avant la publication des ordonnances réformant la représentation des salariés en entreprise et la négociation collective. Pour cette enquête conduite tous les six ans, les auteurs ont interrogé des représentants des salariés, des salariés et des employeurs d'établissements d'au moins 11 salariés du secteur marchand (hors agriculture) et associatif.

La représentation des salariés reste fortement liée à la taille de l'établissement. À partir de 100 salariés, la quasi-totalité des éta-

blissements disposent de représentants du personnel et au moins les trois quarts d'un délégué syndical. Au-dessous de ce seuil, la proportion d'établissements dotés d'au moins une IRP augmente proportionnellement à la taille. C'est moins de la moitié (46%) des établissements de 11 à 19 salariés, mais les deux tiers (69%) de ceux de 20 à 49 salariés.

Manque d'information sur les fonctions des IRP

De même en matière de délégués syndicaux : un quart des établissements de 11 à 19 salariés en disposent, contre 31% de 20 à 49

salariés. Le taux est de 74% à partir de 100 salariés et culmine à 96% au-delà de 500 salariés.

L'absence d'organisation d'élections professionnelles dans les trois ans précédant l'enquête concerne 23% des salariés, soit une hausse de quatre points en six ans. Dans un cas sur deux, les employeurs justifient l'absence d'IRP par une carence de candidatures. Et dans un cas sur quatre, malgré une obligation légale, ils expliquent que les salariés n'ont pas demandé leur organisation.

Un bon tiers (38%) des représentants du personnel déplorent eux aussi un manque de candidats. Ils l'attribuent certes à l'individualisme des salariés, à des difficultés à concilier travail et fonctions représentatives ou à une peur des représailles de la part de la direction. Mais près d'un tiers (29%) évoquent aussi un « manque d'information sur les fonctions et l'utilité des représentants du personnel ». ■

CLARISSE JOSSELINE

Là où il y a un délégué syndical, les employeurs négocient

Globalement, 58 % des établissements disposant d'instances représentatives du personnel (IRP) ont mené au moins une négociation d'accords collectifs sur la période 2014-2016. Ces négociations se sont déroulées soit en leur sein, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale.

Dans les faits, la tenue de négociations collectives est étroitement liée à la présence d'un délégué syndical (DS). Lorsqu'il existe, 81 % des établissements ont négocié. Mais seulement 28 % des établissements ne disposant que de représentants élus ont négocié sur la même période. Le mandatement de salariés par

des organisations syndicales en l'absence de délégué syndical est presque inexistant (moins de 1 %).

Des négociations salariales dans 72% des établissements avec DS

Les thèmes abordés lors de ces négociations répondent souvent à des obligations légales. La rémunération arrive en tête. Si elle a fait l'objet de négociations dans 72 % des établissements avec DS, ce taux tombe à 16 % sans DS. De même, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été abordée dans 61 % des établissements avec DS,

mais le taux est de 11 % sans DS. La complémentaire santé a été négociée dans 56 % des premiers établissements et dans seulement 16 % des seconds.

En matière de dialogue social, l'enquête aborde également les discussions entre direction et salariés ou leurs représentants, très courantes. Les thèmes abordent principalement la durée du travail, d'éventuelles tensions et les conditions de travail. Si la moitié des salariés (53 %) considèrent avoir la possibilité de participer aux décisions concernant les conditions de travail, ils ne sont plus que 20 % en ce qui concerne la politique salariale. **C. J.**

Le regroupement des instances par accord n'a pas eu lieu

Depuis fin 2017 et la publication des ordonnances, les entreprises de plus de 11 salariés doivent mettre en place un comité social et économique (CSE) qui regroupe les anciennes instances : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et CHSCT. La mise en œuvre d'une commission santé, sécurité, et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire au-delà de 300 salariés et dans certaines entreprises dangereuses.

Seuls 35% des établissements concernés ont mis en place une DUP

Le regroupement des DP et CE au sein d'une délégation unique de personnel (DUP) était possible depuis 1993 dans les entreprises de 50 à 200 salariés. La loi Dialogue social d'août 2015 a élargi cette possibilité jusqu'à 300 salariés et permis aussi d'y ajouter le CHSCT. Au-delà de ce seuil, le regroupement pouvait se faire par accord d'entreprise.

Début 2017, ce regroupement était opéré dans 35 % des établissements dans lesquels

ces instances existaient, principalement de taille petite ou moyenne, certains appartenant à une entreprise plus grande avec un CE extérieur. Ainsi, 33 % des établissements concernés de 11 à 49 salariés ont fusionné DP et CE, contre 44 % de ceux de 50 à 199 salariés. Ce taux n'est que de 15 % de 200 à 299 salariés et de 3 % au-delà de 300 salariés.

Ils sont 14 % à avoir fusionné toutes les IRP : 14 % des 11 à 49 salariés, 17 % des 50 à 199 salariés et 7 % de 200 à 299 salariés. Seulement 2 % des établissements de 300 salariés ou plus ont eu recours à un accord pour regrouper l'ensemble des IRP. **C. J.**

LES RÉMUNÉRATIONS, TOUJOURS LE PREMIER THÈME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE.

« Sachons conjuguer la fidélité à nos valeurs et à nos positions de fond avec le pragmatisme »

conduit à ne pas intervenir sur ce qui guidera la confédération dans les années à venir (résolutions et instances). Je ne peux que souhaiter pour la confédération dans son ensemble et tous ses adhérent(e)s sans lesquels nous n'existerions pas, détermination, liberté, indépendance, fidélité, fraternité, développement et unité.

Ils seront nécessaires dans une période qui, nous le savons, en France comme ailleurs, ne sera pas facile. Ce qui est déjà le cas depuis de nombreuses années. Comme toujours dans notre histoire, il est essentiel que nous sachions conjuguer la fidélité à nos valeurs et positions de fond avec le pragmatisme.

Les deux sont intimement liés et conditionnent l'avenir du syndicalisme confédéré tel que nous le concevons depuis 1895 et 1948.

À bientôt à Lille. **C. J.**

JEAN-CLAUDE MAILLY,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
@jcmailly sur Twitter



En bref**AGROALIMENTAIRE****Chez Euralis, FO tire le signal d'alarme**

Les syndicats FO, CGT et CFDT appellent, dans un communiqué daté du 11 avril, à « arrêter la casse » au sein du groupe coopératif Euralis. « Les décisions stratégiques prises depuis des années vont nous mener droit dans le mur », alerte Lionel Duzer, délégué central FO. Cette fois, la réorganisation du pôle alimentaire (Stalaven, Rougié), annoncée en janvier, va supprimer 313 postes et les sites de Dunkerque et Brive.

COURRIER**Moins de centres de tri et moins de distribution**

Le plan stratégique de La Poste prévoit de supprimer, d'ici à 2020, près de la moitié des cinquante PIC (plates-formes industrielles du courrier où se fait le tri mécanique) créées en 2004. De plus, dans les villes moyennes, les facteurs seront regroupés en « îlots » (moins de dix facteurs par îlot) et effectueront de nouvelles tâches en plus de leur tournée, comme la livraison de repas et de médicaments à domicile.

VOYAGISTE**Les salariés de TUI France en grève**

Trois syndicats dont FO ont appelé les salariés du voyageur TUI France (Marmara, Nouvelles Frontières, Lookéa...) à faire grève le 13 avril, en marge des négociations sur les salaires (NAO). Ils revendiquent notamment une hausse de salaire collective et des embauches. L'entreprise, qui compte un millier de salariés, avait racheté en 2016 son concurrent Transat France. La fusion a entraîné la suppression de 302 postes.

Tous les syndicats de la fonction publique appellent à une nouvelle grève le 22 mai

MOBILISATION Le ton monte encore d'un cran entre les syndicats du secteur public et le gouvernement. Après la décision de sept organisations, dont FO, d'appeler à une nouvelle grève le 22 mai, la CFDT et l'Unsa ont annoncé leur participation à cette journée d'actions. Une première depuis le 10 octobre 2017.

Un mois après la journée de grève du 22 mars, les relations entre le ministère de l'Action et des Comptes publics et les syndicats de la fonction publique s'améliorent-elles ? Non, à l'évidence. Le gouvernement reste sourd aux revendications des agents et maintient ses projets de réformes (développement de la rémunération au mérite et des emplois contractuels, mesures de départs volontaires, restructuration des instances représentatives) contestés par les neuf syndicats de fonctionnaires.

AG, meetings, rassemblements...

Face à cet entêtement, les sept organisations (dont l'UIAFP FO) à l'initiative du 22 mars lancent un nouvel appel à la grève et à des manifestations le 22 mai prochain.



Réunion d'une intersyndicale de la fonction publique pour faire le point sur les mobilisations à venir, à Paris le 3 avril 2018.

Pour la première fois depuis la grève du 10 octobre 2017, la CFDT et l'Unsa participeront à cette journée d'actions. Comme les autres syndicats, elles avaient exprimé le 4 avril leur rejet des axes de réformes prévus par le gouvernement. Les sept organisations qui tiendront une intersyn-

dicale le 3 mai prévoient d'ores et déjà un temps fort de mobilisation en juin à l'occasion du rendez-vous salarial. Elles invitent les agents à « inscrire la mobilisation dans la continuité ». Cela passe par la tenue d'assemblées générales, de meetings, de rassemblements, de forums... **VALÉRIE FORGERONT**

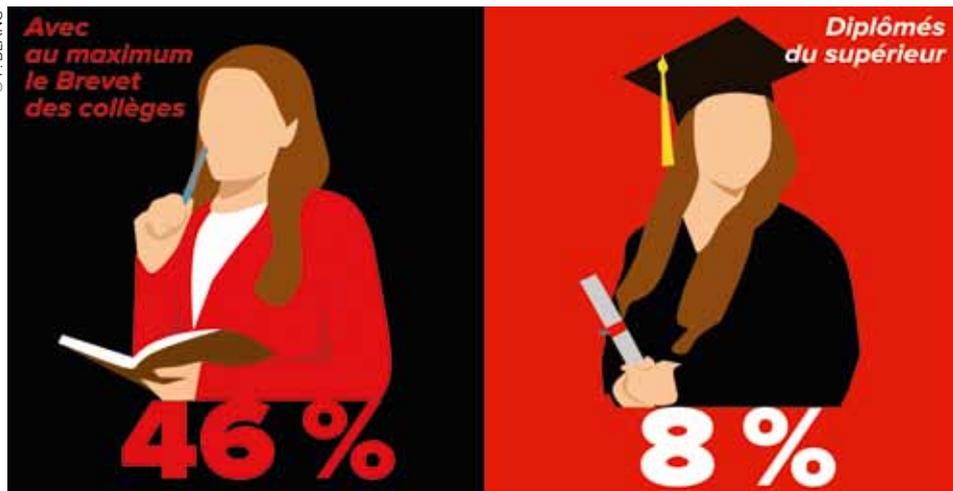
Les agents des finances publiques seront en grève le 3 mai

Quatre syndicats de la DGFIP, dont FO, appellent les agents à la mobilisation pour leurs conditions de travail et contre le prélèvement à la source (PAS), qui entrera en vigueur en 2019 et qui équivaut à une « privatisation de la collecte de l'impôt ». Un PAS qui compliquera davantage encore le travail des agents. Alors que se déroule actuellement la campagne 2018 pour l'impôt sur le revenu, les syndicats ont programmé des actions de protestation (distribution de tracts, rassemblements, blocages de sites...) le 26 avril puis les 15 et 17 mai. Une journée nationale de grève est prévue le 3 mai, elle sera appelée symboliquement « DGFIP morte ». **V. F.**

FO se bat pour que Steva Limousin ne devienne pas un deuxième GM&S

FO a pris la tête du combat pour la pérennité du site Steva Limousin de Bessines-sur-Gartempe (Haute-Vienne) et de ses 115 emplois. En redressement judiciaire, l'usine - créée en 1989 et qui a déjà connu neuf propriétaires - doit trouver des solutions financières d'ici le 5 juin. Ce sous-traitant de constructeurs (Volvo, Massey-Fergusson...) a été racheté en 2014 par le groupe Steva après la liquidation d'Altia, groupe qui détenait aussi le site creusois de la Souterraine, repris par GM&S puis vendu en 2017 à GMD qui n'a gardé que 120 emplois sur 276. Pour FO, « il est hors de question que Steva Limousin subisse le sort de GM&S ». **V. F.**

© F. BLANC



Jeunes au chômage ou inactifs cinq ans après leurs études, pour la génération ayant fini son cursus en 2010 (source Insee).

L'entrée de plus en plus précaire des jeunes dans la vie professionnelle

STATISTIQUES L'Insee a présenté le 10 avril son enquête quinquennale sur la formation et l'emploi. On y apprend que 79% d'une génération a obtenu le baccalauréat en 2017, soit 14 points de plus qu'en 2010. Mais qu'après cela se corse.

Pas facile l'entrée dans la vie professionnelle. Les quatre premières années suivant la fin de leurs études, les jeunes présentent des indicateurs de chômage et d'emploi dégradés par rapport aux plus anciens. Un taux de chômage qui approche les 20% pour ceux ayant terminé leurs études depuis quatre ans, contre 8% pour ceux qui les ont terminées depuis plus de dix ans. Pour ceux qui ont

décroché un travail durant cette période, ils sont cinq fois plus souvent en CDD ou en intérim que les plus anciens. Leur salaire médian est de 20% inférieur et ils sont également près de deux fois plus à temps partiel.

Diplôme et origine sociale

Autre enseignement de l'étude : si les destins professionnels sont très variés,

l'absence de diplôme est désormais extrêmement préjudiciable. Pour la génération qui a fini son cursus en 2010, 46% des jeunes n'ayant qu'un brevet des collèges en poche sont, cinq ans après la fin de leurs études, au chômage ou inactifs contre 8% de ceux qui ont obtenu un diplôme du supérieur. Un écart massif qui a doublé depuis la fin des années 1990.

L'enquête constate également un accroissement significatif du rôle de l'origine sociale pour cette génération 2010. Cela s'explique en partie par le diplôme mais pas uniquement, car à un même niveau d'études cet écart s'accroît également. Parmi les jeunes inactifs ou au chômage cinq ans après la fin de leur cursus, l'écart entre les enfants d'employés et d'ouvriers est passé de 8 points à 14 points depuis le début des années 1990. **■ NADIA DJABALI**

Les raisons de la colère dans les universités

SÉLECTION Une majorité d'organisations enseignantes ont condamné les violences policières au sein des universités, appelant à multiplier les assemblées générales et à amplifier la mobilisation contre la réforme de l'accès à l'université.

Dans la deuxième semaine d'avril, de nombreux enseignants chercheurs ont rejoint les étudiants contre la loi Ore-Vidal du 8 mars 2018, qui a profondément modifié les conditions d'accès à l'université.

Avoir son bac ne suffit plus pour accéder à la fac de son choix. La loi établit ainsi que « lorsque le nombre de candidatures excède les capacités d'accueil d'une formation, les inscriptions sont prononcées par le président ou le directeur de l'établissement dans la limite des capacités d'accueil, au regard de la cohérence entre, d'une part, le projet de formation du candidat, les acquis de sa formation antérieure et ses compétences et, d'autre part, les caractéristiques de la formation ».

Quand le gouvernement fait la sourde oreille

En clair, les universités sélectionnent les bacheliers en fonction de critères d'autant plus élitistes que leurs capacités d'accueil sont réduites par manque de moyens. Pour établir si le candidat répond bien à leurs « attendus », les universités ont accès à ses notes en première et terminale, aux appréciations de ses professeurs de lycée et à l'avis du conseil de classe sur son projet d'orientation. Chaque établissement peut exiger que le dossier de candidature inclue une lettre de motivation.

La revendication qui s'exprime aujourd'hui dans les facs est portée depuis six mois par la Fnc FP FO avec l'intersyndicale, également composée de la Ferc-CGT, la FSU, SUD éducation, SUD enseignement privé, et des syndicats étudiants et lycéens (excepté la Fage). Le gouvernement a fait la sourde oreille. Aujourd'hui la situation est explosive. **■**

EVELYNE SALAMERO

FOCUS

Panorama statistique de la formation des adultes
Au cours de l'année 2016, 51% des 18-64 ans ont suivi une formation et 39% ont suivi une formation à but professionnel. Sur l'ensemble des salariés, la moitié des formations professionnelles sont demandées par l'employeur. Le nombre de salariés qui se forment va croissant selon la taille de l'entreprise. Si les chômeurs se forment moins, leurs formations sont plus longues : une formation sur trois dure plus de 60 heures, contre moins d'une sur dix (5%) pour les personnes en emploi. Environ 29% des formations des chômeurs mènent à une certification, contre 15% des formations des personnes en emploi.



Le système de partenariat public-privé consiste à faire financer, construire, entretenir et exploiter un ouvrage public par un opérateur privé.

Ces dangereux partenariats public-privé en vogue en Europe...

ÉTUDE Un récent rapport de la Cour des comptes européenne passe au crible des partenariats public-privé (PPP) cofinancés par des fonds européens. Le verdict est cinglant : ces PPP sont pour la plupart inutiles, inefficaces et surtout extrêmement onéreux pour le partenaire public.

Au fil de divers rapports ces dernières années (Igas, Sénat, Cour des comptes...), le recours par la sphère publique aux partenariats public-privé (PPP) est de plus en plus critiqué. Le système PPP, qui consiste à faire financer, construire, entretenir et exploiter un ouvrage public par un opérateur privé, est mis en cause, notamment pour son coût. Si les pouvoirs publics cherchent via les PPP à alléger le poids de leurs investissements, les loyers élevés qu'ils doivent verser pendant des années à l'opérateur privé constituent un gouffre financier. Un récent rapport de la Cour des comptes européenne (CCE, reconvenue institution de l'Union européenne-UE depuis 1993) éreinte les PPP cofinancés par

l'Europe. Ce rapport a étudié douze des 84 PPP (en France, Grèce, Espagne, Irlande...) cofinancés entre 2000 et 2014. L'UE a participé à hauteur de 5,6 milliards d'euros à ces 84 PPP dont le montant total atteint 29,2 milliards d'euros. Pour la Cour, ces contrats permettent d'alléger les « strictes contraintes budgétaires auxquelles sont soumises les dépenses publiques » dans l'Union. Depuis les années 1990, quelque 1 749 PPP ont été financés dans l'UE, cela pour un montant total de 336 milliards d'euros. Beaucoup de ces contrats portent sur la construction de routes ou des techniques d'information et communication (TIC).

LES PPP NE SONT PAS UNE OPTION ÉCONOMIQUEMENT VIABLE POUR LA FOURNITURE D'INFRASTRUCTURES PUBLIQUES.

ÉCLAIRAGE

La Grèce étranglée par ses PPP. La répartition des risques entre partenaires est souvent « inappropriée, incohérente et inefficace », cela au détriment du partenaire public, note la Cour des comptes européenne. Quant à la « rémunération élevée » du risque pris par l'opérateur privé, elle ne « reflète pas toujours » la réalité de ce risque. La Grèce, qui a reçu ces dernières années 59% des fonds européens PPP, a vu le coût au kilomètre de trois autoroutes construites via des PPP augmenter jusqu'à 69%. « Dans le même temps », le pays a dû rabattre ses projets PPP, parfois en les réduisant de 55%. Un état de fait dû « en grande partie » à la crise financière, constate la Cour.

Un système aux loyers exorbitants

La Commission européenne « encourage depuis quelques années le recours aux PPP », remarque la Cour qui de son côté les éreinte. Les PPP « présentent de multiples insuffisances et des avantages limités », et ils « ne peuvent être considérés comme une option économiquement viable pour la fourniture d'infrastructures publiques ». Elle juge que sur le montant total des douze PPP étudiés, « 1,5 milliard d'euros (dont 422 millions apportés par l'UE)

ont été dépensés de manière inefficace et inefficace ». Dans la plupart des cas, le PPP est une solution de facilité dangereuse pour « l'intérêt public » puisque les « conditions de concurrence équitable entre les PPP et les procédures de marché traditionnelles » ne sont pas réalisées. Passations

de marchés PPP très longues (parfois des années), manque d'efficacité des analyses initiales des besoins (ce qui accroît les retards de construction), « scénarios trop optimistes » à travers une surévaluation des prévisions d'utilisation des infrastructures (jusqu'à 69 % pour les TIC et jusqu'à 35 % pour les autoroutes). Tout cela augmente le coût des PPP et conduit à des loyers prohibitifs, constate la Cour. **VALÉRIE FORGERONT**

CE QUI CHANGE

➤ **L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa)** a été revalorisée au 1^{er} avril, son montant maximum annuel pour une personne seule passant à 9998,40 euros, soit 833,20 euros par mois contre 803,20 précédemment.

➤ **La couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C)** a vu ses plafonds de ressources revalorisés de 1% à partir du 1^{er} avril, le seuil passant de 8723 euros à 8810 euros pour une personne seule.

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE

7 SUR 10

Plus de sept Français sur dix ont renoncé au moins une fois à se soigner, quelle qu'en soit la raison, selon un sondage BVA effectué du 13 au 16 mars 2018 et publié le 6 avril, à l'occasion de la Journée mondiale de la santé. Selon ce dernier, les plus concernés sont « *les jeunes, les étudiants et les salariés des petites entreprises* ».

+ SUR LE SITE
**FORCE-
OUVRIERE.FR**

**HONORAIRES
MÉDICAUX**
Retrouvez les tarifs
qui servent de base
au remboursement
de vos frais de santé.

**Tous les autres
chiffres utiles
sont consultables
sur le site.**

CONSOMMATION

Homme augmenté, consommateur diminué?

L'Institut national de la consommation (INC) vient de publier un livre blanc intitulé « *Demain, un consommateur augmenté ou diminué?* ». Un guide qui appréhende la consommation à venir sous quatre thématiques : alimentation, santé, évolution sociétale et économique, et intelligence artificielle.

Célébrant ses cinquante ans en cette année 2018, l'INC fait face au futur. Le livre blanc* qu'il vient de publier le 15 mars dernier envisage le futur consommateur en pleine ère numérique. Bombardé d'informations, connecté en permanence, ce consommateur sera-t-il augmenté ou diminué? Sa consommation sera-t-elle augmentée et/ou orientée? Les applications technoscientifiques à venir seront-elles vraiment utilisées pour son bien? Pour l'INC, « *ce ne sont pas seulement les produits, les services et les modes de consommation qu'il*

faut reconsidérer, mais l'image, le statut et le rôle du consommateur, toujours plus informé, connecté et exigeant, mais souvent perdu dans un univers soumis à une telle accélération que tous les acteurs ont peine à suivre ».

Face aux algorithmes prétendument rationnels

D'où ce livre blanc issu de travaux ayant réuni aussi bien des universitaires et des sociologues que des dirigeants de startups et des représentants du monde politique, autour de questions telles que « *Quels seront les impacts de l'intelligence artificielle dans notre vie quotidienne? Quels enjeux se dessinent autour de l'alimentation et de la santé? Comment vivrons-nous la ville de demain? Comment le statut du consommateur va-t-il évoluer?* ». Une étude prospective qui inclut des conseils aux consommateurs, pas toujours conscients de l'ampleur prise par le développement informatique de la société de consommation. En effet, comment « *s'opposer au choix prétendument rationnel d'algorithmes inconnus qui décident de l'attribution d'un crédit, émettent un diagnostic médical? Et quid de la protection des données, surtout personnelles, quand les législations internationales divergent et en profitent pour s'immiscer dans les failles?* ». ➤

MICHEL POURCELOT

* Consultable sur le site www.inc-conso.fr et disponible sur demande en version papier.

15
C'est le nombre
d'associations
de consommateurs
nationales agréées
représentées
à l'INC.

ZOOM

L'INC, un établissement public
L'INC, où est représentée l'Association
Force Ouvrière des consommateurs,
l'AFOC, est un établissement public
« *au service des consommateurs et
de leurs associations* », créé en 1966.
Aujourd'hui, sa mission passe par le journal
60 millions de consommateurs, l'émission
télé **ConsoMag** et les sites Internet
inc-conso.fr, 60millions-mag.com
et jeconsommeresponsable.fr.

Agenda

Vendredi 27 avril

CONGRÈS ET CCN FO

Le XXIV^e congrès confédéral FO prend fin avec notamment le débat en plénière sur les résolutions traçant les grandes lignes du politique pour les trois années à venir. Ce même jour, le Comité confédéral national (CCN) sera réuni pour procéder à l'élection aux fonctions de secrétaire général, de trésorier, de membres du Bureau confédéral et de membres de la Commission exécutive confédérale.

Lundi 23 avril GRÈVES

De nouvelles journées de grève sont prévues à la SNCF sur la défense du statut des cheminots et du service public, et à Air France sur les salaires les 23 et 24 avril.

Mardi 24 avril AVIS DU CESE

Le Cese examine deux projets d'avis : « *Vieillir dans la dignité* », préparé par la section des affaires sociales et de la santé, et « *L'emploi des seniors* », débattu le 25 avril et préparé par la section du travail et de l'emploi.

Lundi 30 avril BUREAU CONFÉDÉRAL

Le Bureau confédéral, nouvellement élu

par le congrès, tiendra sa première réunion.

Mardi 1^{er} mai JOURNÉE INTERNATIONALE

Lancé en 1884 aux États-Unis, par les syndicats américains, pour la journée de travail limitée à huit heures, le 1^{er} mai est devenu et demeure aujourd'hui pour les syndicats dans le monde entier une journée internationale de revendications et de solidarité.

Mardi 22 mai FONCTION PUBLIQUE

L'ensemble des syndicats de la fonction publique appellent à une journée de grève et de manifestations pour l'augmentation des salaires et la défense du statut et du service public.

LA VICTOIRE**La grève aura porté ses fruits.**

Appelés à arrêter le travail le 9 avril par FO et la CFDT, les salariés des transports Renaud à Pons (Charente-Maritime) ont obtenu la réintégration de la prime de fin d'année de 1200 euros. Dix jours plus tôt, la direction avait annoncé la suppression de cette prime. Les délégués syndicaux n'étant pas parvenus à un accord, ils ont appelé à un mouvement de grève suivi par une cinquantaine de salariés. Un mouvement soutenu par l'UD FO 17, l'UL FO de Saintes et FO Transports.

LE BLOCAGE**Le piquet de grève a été installé dès 7h du matin jeudi 29 mars chez Champagne Feuillatte**

à Chouilly (Marne). Le site accueille une plate-forme de tirage qui peut embouteiller 20000 bouteilles à l'heure. Les délégués FO et les salariés ont bloqué le site toute la journée. Ils y ont dénoncé la politique de précarité menée par la direction, ainsi que la dégradation importante des conditions de travail. À l'issue de ce mouvement la direction a accepté de revoir l'organisation de la principale activité du site.

L'ACCORD**FO Renault a signé un avenant à l'accord CAP (Contrat d'activité pour une performance durable)**

2020. Les salariés en fin de carrière qui le souhaiteront pourront avoir une dispense d'activité pendant trois ans maximum, avec un brut mensuel s'élevant à 75% de leur rémunération moyenne des douze derniers mois d'activité. FO a obtenu une hausse du budget de formation (de 220 à 235 millions d'euros pour 2017-2018-2019) et 1400 embauches en CDI en plus des 3600 prévues initialement dans le cadre de l'accord CAP 2020.

« Dès qu'on arrive dans le monde du travail, il faut se syndiquer »

PORTRAIT DS et DP, élue au CE et au CHSCT de son entreprise, Nadia Ferrante est également, pour la troisième année, secrétaire du syndicat du commerce du Nord. Elle fait partie de l'équipe qui a travaillé d'arrache-pied pour accueillir le 24^e congrès confédéral de Force Ouvrière.

À 42 ans, Nadia Ferrante revendique quinze années de délégation syndicale chez Happychic, l'entreprise qui regroupe les enseignes Brice, Bizzbee et Jules. Toutes trois appartenant à l'association familiale Mulliez. Un engagement qui lui a valu un traitement de défaveur au sein de sa boîte où elle exerce en tant que responsable paie. « C'était impensable pour eux d'avoir une déléguée syndicale au sein de la RH », se souvient-elle. Du coup, les relations se sont rapidement tendues et la direction a voulu faire annuler son mandat, mais le tribunal administratif a mis le holà. Quelque temps après, elle a fait l'objet d'une procédure de licenciement que n'a pas acceptée l'inspectrice du travail. « Je travaillais tous les jours en gardant le sourire », raconte-t-elle sans se démonter. « Et j'ai toujours fait attention de ne pas court-circuiter mon mandat

116
C'est le nombre de magasins Brice et Jules qui sont sur la sellette.

et mon métier, qui comporte des informations strictement confidentielles. » Pourtant, le 31 mars dernier elle s'est vu signifier une mise à pied comme sanction disciplinaire. « Ils essaient de me polluer l'esprit avec des sanctions, pour que je ne m'occupe pas d'autre chose », analyse-t-elle. Cet « autre chose » en ce moment chez Happychic, c'est le projet de fusion entre les enseignes Brice et Jules. Un projet flou dévoilé fin mars 2018. Nadia Ferrante et les délégués FO bataillent pour obtenir un peu plus d'informations de la direction. Syndicats et salariés craignent les fermetures de boutiques et le licenciement de nombreux salariés. Quand les salariés lui disent « sans toi nous ne serions rien », elle leur répond : « Non, sans vous c'est moi qui ne serais rien. »

LES SALARIÉS SAVENT QUE CE QUE JE LEUR DIS EST VRAI.

NADIA DJABALI



Congrès FO Lille 2018
Les inscriptions au congrès confédéral de Force Ouvrière sont ouvertes sur le site www.force-ouvriere.fr
En cas de difficultés, contactez le 01 40 52 86 40.

Réseaux sociaux
Génératrice de site web
e-FO



Tout savoir !
Rendez-vous sur le stand FO !

#Congrès

**Stages juridiques**

Le service juridique organise, en 2018, un stage « Actualités juridiques » qui se déroulera à l'Institut du Travail de Bourla-Reine du 14 au 18 mai. Stage réservé aux adhérents, inscription auprès de votre UD : www.force-ouvriere.fr/ud-fo

Photographies de Force Ouvrière

Les photos de notre actualité sociale sont disponibles sur le compte Flickr de FO : www.flickr.com/force-ouvriere

Boutique Force Ouvrière

Pour afficher vos convictions et les défendre, pour manifester vos opinions et revendiquer, visitez notre boutique en ligne : www.boutique-fo.fr

Votre hebdomadaire en ligne

FO Hebdo est disponible en version électronique pour les adhérents. Il leur suffit de s'inscrire sur l'espace militants du site : www.force-ouvriere.fr



Hebdomadaire de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé pendant la guerre sous le titre **Résistance Ouvrière**.

141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55

Mél. : fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr

Directeur de la publication : J.C. Mailly

Secrétaire confédéral chargé de la presse : Y. Veyrier

Rédacteur en chef : D. Rousset

Révision : M.P. Hamon

Abonnements : 01 40 52 82 33

Création graphique et réalisation :

Rampazzo & Associés (blog.rampazzo.com)

Imprimé par RPN, Livry-Gargan

Commission paritaire : 0921 S 05818

ISSN 0750-9286 Dépôt légal avril 2018

Ont contribué à ce numéro : F. Blanc, N. Djabali, V. Forgeront, C. Josselin, F. Lambert, M. Lapprand, M. Pourcelot, E. Salamero.