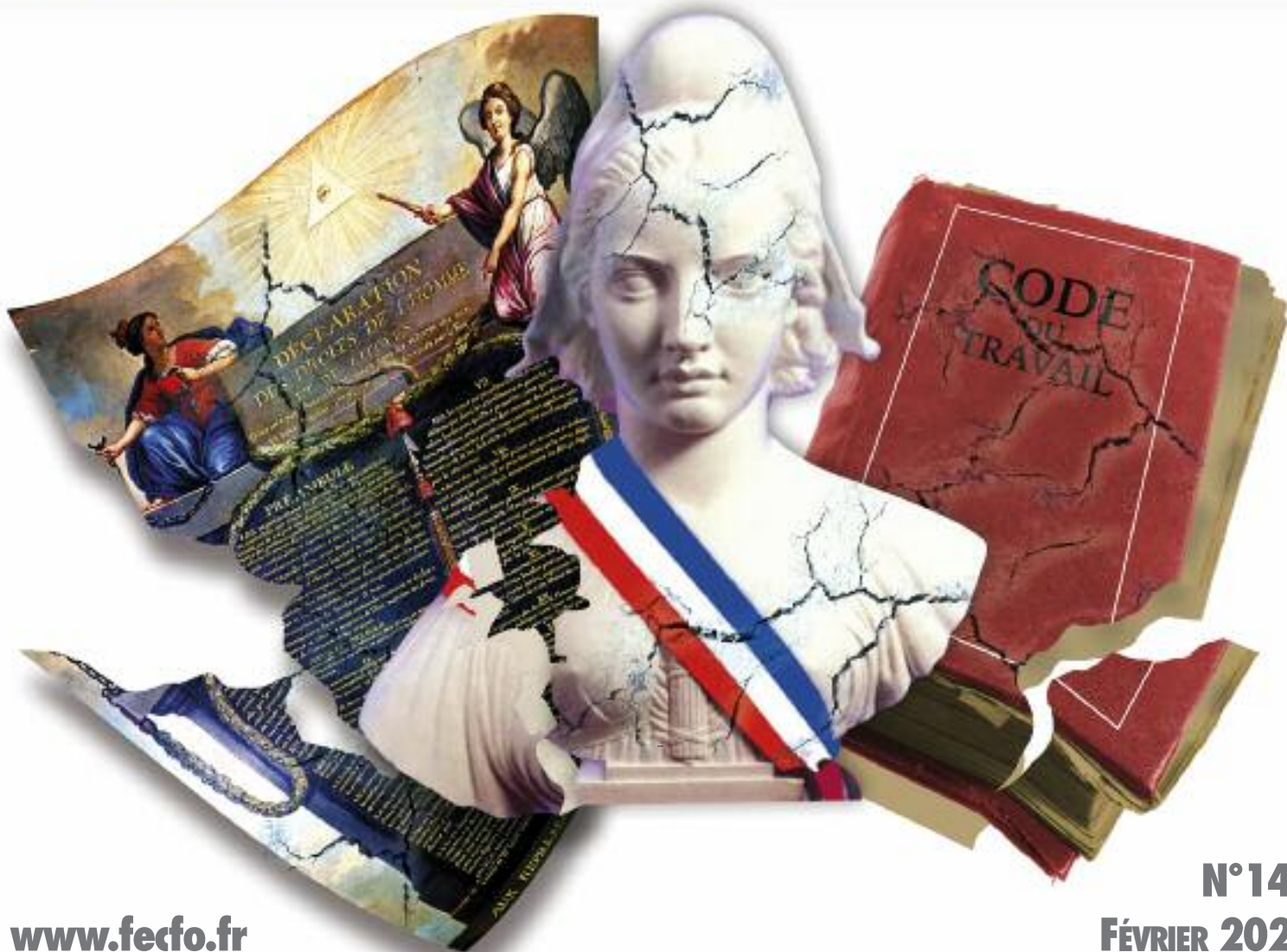


ATTENTION DANGER !

Liberté...



Économiquement vertueux, socialement indispensable

Ensemble, relevons le défi
d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok



Plus d'information sur
[www.ag2rlamondiale.fr/
branchez-vous-sante](http://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante)
[bgbranchezvousante@
ag2rlamondiale.fr](mailto:bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr)



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE



Liberté : attention danger !

Ne nous y trompons pas, dans cet édito je ne jouerai pas les "complotistes" ou l'adepte des fake news, ni encore l'agitateur de chiffon rouge, mais il me semble important de lancer un cri d'alerte concernant une atteinte sans précédent à nos libertés.

Il n'y a pas que la **FEC FO** qui le dit, notre pays traverse une remise en cause des libertés sans précédent !

Pour preuve, le magazine *The Economist* vient de rétrograder la France de "démocratie à part entière" à "démocratie défaillante", un comble au pays des Droits de l'Homme !

Depuis plusieurs mois et même plusieurs années, notre organisation syndicale n'a eu de cesse de dénoncer les atteintes aux libertés, les remises en cause de nombreux droits, la création de systèmes répressifs, les violences de certains policiers de plus en plus régulières, sans pour autant être réellement entendue !

L'heure est grave aujourd'hui car depuis un an, la mise en œuvre de l'état d'urgence sanitaire reconduit d'un trimestre ou semestre sur l'autre va encore plus loin. Il a instauré, dans notre pays, des règles de fonctionnement remettant en cause bon nombre de libertés. Libertés individuelles, libertés collectives, liberté de manifester, liberté de se réunir... tout y passe !

Pour la FEC FO, de telles remises en cause ne sont pas admissibles et d'autant moins au pays des Droits de l'Homme et du Citoyen.

Pour FO, il n'est pas question que l'état d'urgence soit reconduit de mois en mois et devienne, si la Covid-19 devait perdurer, un fonctionnement normal de notre pays.

Il est choquant que dans un pays dit "démocratique", on applique autoritairement des décisions synonymes de privation de libertés, après avoir tout simplement consulté un Conseil sanitaire (dont on ne connaît

pas les débats et dont la composition est arbitraire), puis un Conseil de défense composé de ministres (sur les débats duquel nous n'avons, là encore, pas de retour) et enfin qu'un président décide, quand bon lui semble, de restreindre nos libertés avec application immédiate, et ce, sans aucune consultation démocratique !

Où va-t-on ? Vers une "démocratie" à la POUTINE ? A la ERDOGAN ? On peut légitimement se poser la question ! Après ces inquiétantes constations, il ne faut pas s'étonner d'être qualifié de "démocratie défaillante" !

Alors oui, derrière l'excuse de la Covid-19, on nous a, sans débat :

- confinés et interdit de sortie ;
- autorisés à sortir mais juste pour aller travailler ;
- restreint voire interdit l'accès à la culture (fermeture des musées, des cinémas, des bibliothèques, des salles de concerts...);
- restreint voire interdit l'accès au sport et manifestations sportives ;
- fermé les écoles et universités ;

- interdit de nous regrouper et nous réunir ;
- interdit de manifester ;
- limité les prérogatives des instances et représentants des salariés ;
- remis en cause des pans entiers du code du travail ;
- ...

Quelle est la prochaine étape à ces décisions liberticides ?

Les dernières lois et décrets en date vont encore plus loin en autorisant, par exemple, le fichage des syndicalistes, en interdisant de filmer les manifestations et la police... Se dirigerait-on vers un état totalitaire avec un monarque à sa tête ?

Nous ne contestons pas ces mesures en elles-mêmes car certaines étaient peut-être nécessaires sur une période donnée, mais nous dénonçons une mise en danger de la démocratie du fait d'une reconduction de mois en mois d'un "état d'urgence sanitaire" qui donne les pleins pouvoirs à un président sans réel débat démocratique.

Nous revendiquons également le retrait de la loi dite de "sécurité globale" et les décrets permettant le fichage des militants syndicaux.

La FEC FO revendique l'arrêt immédiat de "l'état d'urgence" injustifié aujourd'hui et qui remet gravement en cause les droits et libertés individuels et collectifs des citoyens.

La défense des droits, des libertés, des principes républicains fait partie de l'ADN de Force Ouvrière.

Il est, pour notre Fédération, hors de question de les laisser être galvaudés ou mis à mal, sous couvert de décisions prises et assumées uniquement par un homme, fut-il président de la République.

La Fédération des Employés et Cadres FO ne sera pas dupée par l'écran de fumée de la Covid-19 utilisé par certains (le patronat en tête) pour arriver à leurs fins...

A suivre...



Malakoff Humanis est là pour vous !

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... les sources de fragilité sont nombreuses. Chaque jour, nous accompagnons nos assurés et leur famille avec des solutions concrètes, un accompagnement personnalisé et des aides financières ⁽¹⁾ autour de 5 thématiques : handicap, aidants, cancer, bien-vieillir et fragilités sociales.

Notre objectif ? Protéger et améliorer la qualité de vie de chacun avec :

- des dispositifs sur-mesure pour vivre le handicap autrement,
- des solutions concrètes pour ceux qui prennent soin d'un proche au quotidien,
- un accompagnement personnalisé pour faciliter le retour à l'emploi des personnes atteintes d'un cancer ou d'une maladie grave,
- des réponses aux questions et des solutions pour aborder sa retraite en douceur,
- des services qui protègent les salariés et leur famille dans tous les moments de la vie même les plus difficiles.

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis place l'humain au cœur de ses solutions d'accompagnement et de ses innovations pour offrir à ses clients la meilleure qualité de services. Engagé pour une société plus inclusive, Malakoff Humanis est convaincu que les entreprises ont un rôle à jouer au sein de la société et qu'elles doivent contribuer à la rendre plus juste et plus inclusive.

Vous souhaitez découvrir et/ou souscrire à nos offres, rendez-vous sur notre site internet : malakoffhumanis.com



Héros du quotidien, les aidants ont besoin de soutien.

Saviez-vous qu'en France aujourd'hui, presque 1 salarié sur 5 est un aidant ⁽²⁾ ? C'est à dire une personne qui vient en aide à un de ses proches en situation de handicap, de dépendance ou de maladie, tout en poursuivant son activité professionnelle. Par manque de temps, stress, difficultés d'organisation... les impacts sur la vie professionnelle sont nombreux (absentéisme, concentration, fatigue...).

Malakoff Humanis, leur donne un coup de pouce avec des services concrets et des aides financières pour rester auprès d'un enfant gravement malade ou en cas d'hospitalisation, profiter d'un répit, accompagner un proche en fin de vie, se renseigner sur les démarches (Ligne Info Aidant) ou en savoir plus avec un site internet d'informations, d'orientation et de services pour les aidants et les aidés (essentiel-autonomie.com).

(1) Nos aides sont attribuées sous condition de ressources et en complément des dispositifs publics. (2) Source : Baromètre et santé et qualité de vie au travail, réalisé auprès de 3500 salariés du secteur privé, Malakoff Humanis 2018.

Retrouvez-nous sur
malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



ÉDITO _____	3	ORGANISMES	
ORGANISMES AGRICOLES _____	6	SOCIAUX DIVERS & DIVERS _____	22
ASSURANCES _____	8	ORGANISMES SOCIAUX _____	23
CASINOS		CLERCS	
& CLUBS DE JEUX _____	11	& EMPLOYÉS DE NOTAIRE _____	24
COMMERCE & VRP _____	12	JURIDIQUE _____	26
SERVICES _____	14	RETRAITÉS _____	28
PRESSE • ÉDITION •		CADRES _____	29
PUBLICITÉ _____	18	AFOC _____	30
CRÉDIT _____	21	FOCUS _____	31

JEG **INFOS**

Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE

Directeur de la publication : Sébastien BUSIRIS - CPPAP : 0725 S 08226 •

Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE - 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91

Mise en page, photos et illustrations : © FEC FO • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris)

"Big Brother is watching you"

Le mois dernier, je terminais mon propos en vous disant que "Big Brother" ne nous regarde pas encore et que la "Mentopolis" n'existe pas encore, faisant ainsi référence à 1984 de Georges ORWELL.

Et pourtant, on peut discuter, non de la réalité et de la présence du virus, mais de l'opportunité que cette pandémie représente pour servir de mobile à nombre de réformes de fond de nos fondamentaux.

En effet, toute velléité de contestation est aujourd'hui tuée dans l'œuf au motif de mise en danger de la vie d'autrui.

Exemple : la menace sur les restaurateurs menaçant de braver l'interdiction d'ouvrir leur restaurant et donc de travailler.

C'est quand même un comble que d'être obligé de manifester pour pouvoir travailler et d'être menacé d'amende et de fermeture administrative si on travaille quand même.

Mais c'est vrai que c'est pour la sécurité de tous !

C'est vrai aussi que le couvre-feu a montré son efficacité à ce jour !

Mais une menace bien plus dangereuse et sournoise plane sur nos têtes, et sur celles des syndicalistes –ou apparentés– en premier lieu : le fichage !

En effet, la loi de "Sécurité globale" (toujours sous couvert de sécurité de tous, comme le couvre-feu ou la loi d'urgence sanitaire) autorise la captation d'images par drone, interdit la diffusion d'images pour garantir la sécurité des policiers dans les manifestations.

Vous me direz, nous n'avons qu'à pas manifester et on ne sera pas pris en photo !

Plus grave, cette loi autorise la création de milices privées et les décrets d'application autorisent le fichage des militantes et militants politiques et syndicaux au nom de la "sûreté de l'Etat". Il s'agit de 3 fichiers : le PASP (Prévention des at-

teintes à la sécurité publique) tenu par la police, le GIPASP (Gestion de l'information et prévention des atteintes à la sécurité publique) géré par les gendarmes, et l'EASP (Enquêtes administratives liées à la sécurité publique), utilisé avant le recrutement de fonctionnaires sur des postes sensibles. Sont visées les habitudes de vie et les activités en ligne...

Alors oui, "Big Brother" commence bien à vous et à nous surveiller.

Après le couvre-feu et les laissez-passer, à quand les signes distinctifs portés bien en évidence ?

Sachez, pour les plus jeunes, qu'ils ont déjà existé, la couleur du triangle indiquait le motif politique, racial ou sexuel de l'internement !

L'histoire ne se répète jamais par fatalité, seules les périodes de grande crise en favorisent la répétition

...

MSA ■ Anita PASSANNANTE

Nouvelle COG : la MSA vaisseau amiral de la Protection Sociale ?

Le 26 mai dernier, la Cour des comptes publiait un rapport qui éreint la MSA en lui reprochant son manque de performance. Elle invitait la Mutualité sociale agricole à "prendre des mesures fortes" dans le cadre de la prochaine convention d'objectifs et de gestion.

La MSA souhaite mettre en avant, dans la négociation de la nouvelle COG 2021/2025, les cinq axes de négociation qui sont détaillés dans le plan stratégique 2025 mettant en exergue : proximité, performance, engagement... La MSA veut garantir un service de qualité et l'accès à la protection sociale sur

tous les territoires ruraux en accompagnant les mutations, notamment numériques.

Nos dirigeants souhaitent faire de la MSA le vaisseau amiral de la Protection Sociale sur le monde rural et agricole en la faisant entrer toute entière dans le 21^{ème} siècle et le 2.0.

La MSA deviendrait ainsi le laboratoire expérimental de la Protection Sociale dans son ensemble.

C'est une ambition d'excellence pour la MSA au sein du monde de la Protection Sociale qui est annoncée.

Reste maintenant à connaître les impacts de ces transformations de fond, ces chan-

gements complets de paradigme qui n'ont pas été évoqués lors de la présentation de ce projet.

En effet, quels seront les effets de telles transformations en matière sociale et organisationnelle ?

Quels seront les impacts en matière de réduction d'effectifs et de budgets ?

Après les différentes COG passées et leurs lots de restrictions et de saignées dans les effectifs, malgré l'efficacité des personnels en place, avons-nous les moyens de conjuguer la qualité de service rendu et les objectifs qui se dessinent ?



GROUPAMA ■ Frédéric **LE GRIEL**

Salariés Groupama : en maladie, désormais vous perdez de l'argent...

FO Groupama a rencontré, fin janvier, sur le périmètre mutualiste, le responsable des relations sociales groupe.

Cette réunion fut notamment l'occasion d'évoquer la perte de rémunération subie par les salariés Groupama en cas d'arrêt maladie.

Petit retour en arrière : en pleine période du confinement de mars 2020, certaines directions de caisses régionales ont informé leur CSE d'une modification du calcul du maintien de la rémunération nette en cas d'arrêt maladie.

Information rapide en visio mais grandes conséquences pour les salariés concernés.

En effet, la vision stricte du salaire net maintenu implique que la CSG et RDS salariales ne sont plus prises en charge par l'employeur en maladie. Elles restent donc à la charge unique des salariés, ce qui entraîne une perte de rémunération cuisante et importante pour les salariés concernés...

La direction a expliqué sa position en se basant sur une jurisprudence de 2016 de la Cour de Cassation et sur le risque de redressement URSSAF qu'elle entraîne.

La position de FO Groupama est claire : "A la maladie du salarié, ne doivent pas s'ajouter des difficultés financières !" FO mettra tout en œuvre pour protéger les salariés Groupama et leur garantir un salaire net en maladie identique à celui perçu habituellement. ■

CRÉDIT AGRICOLE ■ Dominique **MANISSIER**

Salaires 2021 : la chance ne passe pas deux fois au CA !

Le 26 janvier se tenait la première réunion de négociation 2021, traditionnellement réservée aux salaires.

Si les premiers échanges avec la FNCA ne laissaient pas augurer une grande latitude de négociation, une volonté affichée de contractualiser sur une mesure pérenne laissait quand même espérer un accord possible.

Il est vrai qu'en annonçant, quasiment dès le début, qu'en 2020 nous avions eu 0,80% quand l'inflation réelle 2020 s'établissait à 0,20% et qu'en 2021 pour une inflation estimée à 0,52% les mesures locales évaluées à 0,72% dépassaient déjà de 0,20%, cela ne laissait plus une grande marge de manœuvre...

Cependant, dès le début de l'après-midi, à l'initiative de FO, les négociations se menaient en intersyndicale sur une plateforme commune, trouvée malgré le fait que la première proposition de la CFDT eut été très en dessous de la nôtre (+0,52% avec un plancher de 150 € et une prime de 650 €).

L'objectif était d'essayer de trouver un accord avec les trois composantes que sont une augmentation pérenne, un plancher et une prime.

Très vite, la FNCA a rejeté toute idée de prime pour 2021, argumentant du caractère exceptionnel de celle de 2020. Vous savez, celle de 700 € versée au titre de la reprise des négociations 2019...

Bref, assez vite, les contres propositions FNCA ont alterné entre une augmentation de la RCE avec un plancher ou une augmentation de la Rémunération Conventionnelle globale

mais sans plancher, voire d'une mesure unilatérale en cas de désaccord.

Ce n'est qu'en toute dernière minute qu'elle nous a sorti une alternative à choisir sur place, entre 0,45% sur l'ensemble de la rémunération conventionnelle sans plancher ou 0,45% sur la seule RCE avec un plancher de 150 €.

La CFDT et le SNECA CGC se sont alors positionnés sur la version 0,45% sur les 3 compartiments de la rémunération conventionnelle, sans plancher, laissant ainsi à FO et SUD la seule alternative entre une signature ou non.

C'est dommage, car comme en 2020, la FNCA tenait la possibilité de pouvoir espérer la signature des 4 organisations syndicales si elle avait accepté d'assortir sa proposition d'un plancher pour garantir un minimum aux plus bas salaires.

Mais a priori, ce n'était pas l'objectif de l'année, seul un accord, même avec une seule organisation syndicale, suffisait à son bonheur !

Elle en a eu 2, elle était comblée, les deux autres ne l'intéressaient plus !

Domage, la FNCA a peut-être raté le coche et l'occasion de montrer le poids de la branche Crédit agricole, dans un contexte de rapprochement des branches.

Une signature des 4 organisations syndicales représentatives dans le contexte économique actuel et comparativement aux autres négociations salariales du secteur bancaire, lui aurait permis de se positionner en haut de l'affiche.

Tant pis, l'occasion ne se représentera pas, et FO n'entendait pas brader l'intérêt des salariés sur ces seules considérations. ■

"Face à une situation pourrissante... ne lâchons rien !"

Le début de l'année est traditionnellement la période des vœux, le renouveau de l'espoir pour un avenir meilleur. Cependant, depuis maintenant près d'un an, les salariés de notre pays subissent les conséquences de plus en plus désastreuses d'une politique fondée sur l'intérêt économique. Les perspectives sociales sont loin, de surcroît, d'être enthousiasmantes pour l'année 2021.

Progressivement, un constat inquiétant est fait, les libertés fondamentales sont remises en cause sous couvert de "sécurité sanitaire". Or, y compris d'un point de vue politique, la re-conduction de "l'état d'urgence" questionne l'ensemble de la société !

Dans le même temps, les hôpitaux, services d'urgences et personnels soignants continuent de recevoir et traiter les malades de manière extrêmement professionnelle malgré les insuffisances en moyens et l'extrême fatigue des personnels.

Là encore, les mensonges des gouvernements MACRON se succèdent et contribuent à pourrir la situation.

Les belles promesses affichées auprès des personnels soignants et plus largement à l'ensemble de la population sont restées lettres mortes. Rien n'a changé depuis avril 2020. De l'aveu du gouvernement, les mesures édictées le sont au vu de l'intérêt économique, mais également parce que la situation des hôpitaux et des personnels soignants est déplorable. C'est la conséquence directe des politiques d'économies budgétaires conduisant à la déréglementation des dispositifs de protection sociale de notre pays.

Sur ce fond de sécurité sanitaire, toutes les décisions qui sont proposées par MACRON vont toujours dans le même sens : remise en cause des acquis sociaux de la population et des salariés, aides aux entreprises et au rendement pour les actionnaires.

Ces attaques contre les droits collectifs, les libertés fondamentales de la population avaient commencé bien avant l'épidémie de la COVID-19. Il est assez cocasse d'observer que les contradictions qui caractérisent les divers gouvernements et les commentateurs accrédités qui les relaient, ne posent aucun problème. Il n'ennuie personne, dans une même phrase, de louer le modèle social français et notamment de protection sociale et immédiatement après d'affirmer la nécessité de le remettre en cause (assurance chômage, système de retraite par répartition, protection liée au droit du travail, au code du travail et aux conventions collectives...).

Non seulement ces contradictions ne dérangent pas, mais pour certains, la période est même devenue implicitement une opportunité pour remettre en cause tous ces droits collectifs ou tout bonnement sans exonérer sans vergogne : ils osent tout ! ("...c'est même à ça qu'on les reconnaît", célèbre citation de Michel AUDIARD dans "Les tontons flingueurs").



Le prolongement de "l'état d'urgence" semble coïncider avec une dérive de plus en plus autoritaire du gouvernement qui s'octroie tous les moyens, sans contre-pouvoir, de mettre en œuvre ses plans.

D'un point de vue syndical, c'est extrêmement inquiétant.

Les libertés d'organisation, de manifestation, d'expression sont des indicateurs cruciaux du niveau de démocratie d'un pays, avec la certitude que tous les citoyens seront traités de la même façon devant les institutions du pays.

Nous constatons que sous la chape de plomb que voudraient imposer les politiques sécuritaires, notre organisation syndicale est régulièrement attaquée notamment au travers des pressions de tous ordres sur nos militants. Les dossiers de licenciement sont montés de toutes pièces sans aucune justification, sinon celle de faire taire et disparaître toute position contradictoire, et surtout toute force de résistance et d'organisation des salariés.

Les contraintes de plus en plus importantes sur la capacité de déplacement (confinement, couvre-feu...), remettent en cause



aussi la liberté de manifester et de revendiquer légitimement un point de vue ou une revendication pour améliorer les conditions de vie et/ou de travail.

Enfin, on voit poindre également, comme dans les plus mauvaises dystopies, des velléités d'interdire à la population de s'exprimer librement et d'exercer ses droits les plus stricts (bientôt il serait interdit, si l'on s'en tenait aux préconisations de certaines officines, de parler dans les transports en commun ; et demain peut-être, interdiction de lire, de s'éduquer..., en quelque sorte de s'émanciper...).

Notre syndicat ne l'acceptera pas. Nous sommes fondamentalement attachés à notre indépendance, aux libertés fondamentales et à la démocratie, seul système aujourd'hui en capacité de garantir ces libertés.

L'histoire de notre pays est semée de luttes menées par la population, les salariés, afin d'améliorer leurs conditions d'existence et permettre le progrès de toute la société. Les mouvements de résistance face à des décisions de plus en plus autoritaires et liberticides s'amplifient partout et dans tous les pays. Il ne s'agit pas, comme voudraient le présenter les médias, de mouvements isolés de casseurs. Ce sont des mouvements beaucoup plus profonds qui touchent toutes couches de la population : les salariés, les petits commerçants et artisans, les professions libérales...

En ce qui concerne le monde du travail, notre syndicat continuera, pour cette année 2021, et malgré toutes les injonctions

contraires, à défendre par tous les moyens, les droits des salariés, les prérogatives des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel, ainsi que les services publics. La défense des garanties collectives de tous les travailleurs, qu'ils soient dans le privé ou dans le public, c'est la conception d'une société qui doit répondre aux droits et besoins de l'ensemble de la population et d'abord à la grande majorité. Nous ne croyons pas, dans notre syndicat, à la fumuse "théorie du ruissellement".

Notre syndicat sera donc de tous les combats, pour organiser, défendre et améliorer les conditions d'existence des salariés du secteur des Assurances.

Cette année 2021 ne sera pas une opportunité pour le gouvernement et les entreprises de remettre en cause l'ensemble des garanties collectives. Nous n'en doutons pas, rejoindre FO est un acte de résistance, jusqu'au bout nous combattrons les reculs, les contre-réformes.

De plus, l'attitude du gouvernement et de ses médias démontre qu'ils en sont conscients et qu'un vent de panique souffle sur eux.

Pour 2021, les vœux de la Section Fédérale des Assurances de la FEC FO seront donc "Ne lâchons rien !".

**GROUPE
LEGRAND**

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE

Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent depuis plus de 30 ans.

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre économique, sociale ou juridique

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio à distance



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !



www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Conseil &
Assistance**



Formation

**GROUPE
LEGRAND**

Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com





FO assigne la DLPAJ* devant le Conseil d'Etat

La situation sociale dans les casinos, et plus spécifiquement chez certains acteurs historiques, est absolument dramatique. Près de 200 licenciements sont notamment en cours dans le Groupe Barrière.

Aujourd'hui, nos emplois sont en danger par la mise en œuvre d'une vision de l'avenir rompant de manière brutale avec le modèle de casinos actuel, celui dans lequel nous exerçons au quotidien. Force Ouvrière n'a jamais été contre le changement, dès lors qu'il préserve les emplois et renforce la sécurisation de nos entreprises. Le changement ne s'impose pas, il se construit avec les partenaires sociaux, seul gage pour éviter les peurs et résistances des salariés.

Le Groupe Barrière a décidé de s'orienter massivement vers la numérisation et l'automatisation faisant fi de nombreux emplois physiques, sacrifiés sur l'autel de la rentabilité. C'est en ce sens qu'il a décidé d'imposer cette transformation de manière unilatérale, sans autre forme de délicatesse. Une telle vision relève d'une conduite du changement absolument défaillante mettant directement en danger notre avenir professionnel. En effet, nos entreprises se caractérisent par la diversité de nos offres, la qualité de service au client et une surveillance humaine sans faille.

Pour arriver à leurs fins, ces "stratèges" du monde des casinos réduisent les offres de jeu et suppriment des postes pourtant fixés de manière explicite et non équivoque par la réglementation des jeux.

C'est en ce sens que nous avons saisi la DLPAJ de ce dossier, demandant à cette instance de contrôle et surveillance, présumée neutre, de statuer sur la situation et de se positionner en faveur de la stricte application de réglementation des jeux. La DLPAJ est un service dépendant du ministère de l'Intérieur, chargé notamment de préparer, d'appliquer la législation

relative aux casinos et clubs de jeux (autorisation des établissements, rédaction de la réglementation des jeux...).

Nous avons eu droit à plusieurs réponses édulcorées, tendant systématiquement à donner une interprétation déviante et erronée des textes. Force Ouvrière considère que la réglementation est suffisamment précise, pour que l'organe en charge de sa rédaction ne veuille, de manière quasi incantatoire, lui faire dire totalement autre chose. Le procédé est pour le moins malhonnête, surtout lorsque la DLPAJ évoque de possibles modifications a posteriori qui valideraient l'orientation libérale du Groupe Barrière, et par voie de conséquence, les licenciements.

Cette interprétation hasardeuse, fondée sur l'infraction présumée d'un casinotier et sur des règles non écrites, a été notifiée à tous les services de la DLPAJ, ainsi qu'au SCCJ (Service central des Courses et Jeux, en charge de la surveillance des casinos) lui conférant de manière indéniable une portée relevant de l'orientation ou de la directive. C'est une position claire, frappée d'une étrange bienveillance vis-à-vis des casinotiers et faisant de l'infraction une source de droit.

Nous ne sommes donc plus dans un cadre de neutralité, et il est grand temps de dénoncer cette imposture qui dure depuis un certain temps. Il n'est pas si loin le "protocole portant sur la promotion du jeu responsable", négocié de gré à gré et dont les services du ministère, par principe d'amnésie collective, vont aujourd'hui jusqu'à nier l'existence ou la portée juridique.

C'est en ce sens que Force Ouvrière a décidé de saisir le Conseil d'Etat, afin de demander l'annulation de cet acte, et par voie de conséquence, de tout l'argumentaire erroné développé par la DLPAJ.

Si notre requête est reçue, nous démontrerons que la DLPAJ ne peut agir selon "le fait du prince", en s'affranchissant des règles qu'elle

même établit. Cela repositionnerait, une fois pour toutes, les salariés au cœur des préoccupations.

Il en va de notre avenir à tous, car un casino ce n'est pas que des personnels de jeux ou de machines à sous. Un casino est un ensemble indivisible d'activités de jeux, de restauration, d'accueil, de sécurité, d'administration ainsi que, pour certains, d'hôtellerie et de thalasso-thérapie. Réduire l'activité d'un service, revient à diminuer l'attractivité de nos entreprises et diminuer le volume de notre clientèle. Nous serons donc tous impactés, car nous sommes interdépendants les uns des autres, indifféremment de nos fonctions respectives.

Force Ouvrière a toujours été vigilant sur le terrain des modifications réglementaires et de leurs conséquences sur l'emploi. Afin d'obtenir une transparence absolue, nous demandons depuis des années la tenue d'états généraux des jeux, où chacune des parties prenantes serait présente, dans le cadre d'un débat contradictoire.

Aujourd'hui, la gravité de la situation implique que nous attaquions en justice le ministère de l'Intérieur devant l'hypocrisie ambiante d'un discours assurément ambivalent.

Nous irons au bout de notre démarche, afin que l'avenir de notre secteur et de nos emplois, ne se décide plus dans le confort feutré de cabinets ministériels, ou de manière détendue autour de petits fours et coupes de champagne lors des congrès de syndicats patronaux.

Notre Congrès se tiendra en octobre 2021 à Albi, et nous invitons d'ores et déjà la DLPAJ et le SCCJ à venir participer à nos travaux, tel qu'ils le font déjà pour les syndicats patronaux.

Jean-Christophe TIRAT
Secrétaire fédéral
DSG Groupe Barrière



SECTION Commerce & VRP

Présentation du syndicat FO Commerce & VRP du 92 (Hauts-de-Seine)

Le Syndicat FO Commerce & Vrp 92 a été reformé en novembre 2017 grâce à l'aide de l'Union Départementale du 92 et avec la participation de son Secrétaire départemental, Pierre COMPAIN, qui nous a aidés dans nos démarches et que je salue.

Le Bureau est composé de son Secrétaire, José MARTINEZ (LAGARDERE TRAVEL RETAILS), de la Secrétaire adjointe, Olga CRETU (SEPHORA) et de son Trésorier, Pascal GARANDEL (FUJIFILM), ainsi que de la Vicetrésorière, Nadia BOUROUH (DFA Groupe LAGARDERE).

Nous sommes hébergés gratuitement à l'Union Locale de Puteaux, 5 rue Ampère, au 1^{er} étage, où nous partageons nos bureaux avec les camarades de FO Action Sociale, FO Chimie, FO Pôle Emploi et FO Services.

Nous avons débuté en 2017 avec 35 adhésions et nous clôturons 2020 avec 45 ainsi que l'envie de continuer à nous développer.

Notre syndicat ne dispose d'aucune subvention et ne fonctionne qu'avec des camarades bénévoles qui sont des militants FO de la 1^{ère} heure qui travaillent sur leurs heures de délégation, voire leur temps personnel, et avec leurs propres moyens.

Leur investissement, leur dynamisme et leur sympathie sont exemplaires et indispensables dans la lutte syndicale qui est de plus en plus difficile à vivre avec la crise que nous subissons tant dans le Privé que dans le Public.

Sans leur aide, le Syndicat FO Commerce & VRP 92 n'existerait pas, ils sont d'utilité publique au service des salariés pour qui ils assurent les permanences syndicales à l'UL de Puteaux mais aussi des permanences juridiques grâce aux conseillers prud'homaux et conseillers du salarié.

Je tenais aussi à remercier la Mairie de Puteaux qui nous a attribué les locaux à titre gracieux par voie de concessions renouvelables tous les ans.

**Vive FO Commerce & VRP 92 !
Vive l'UD FO 92 ! Vive la FEC !
Vive la Confédération FO !
"Vive notre Liberté syndicale !"**



José MARTINEZ, Nadia BOUROUH et Pascal GARANDEL.

Amitiés syndicales.

José **MARTINEZ**
Secrétaire du Syndicat
départemental FO
Commerce & VRP 92



**Vous souhaitez, vous aussi, faire découvrir votre
syndicat départemental **FO** Commerce & VRP ?
Le JEC est aussi fait pour vous !**



Faisons le point sur le télétravail



Grand sujet de débat, notre résolution a évolué sur ce sujet, laissant la porte ouverte à la signature d'accords. Malheureusement, et malgré les négociations paritaires menées par la Confédération, force est de constater que les employeurs trainent la patte.

Le télétravail, ils en veulent volontiers, mais quand il s'agit de mettre les moyens, comme d'habitude ça freine des quatre fers.

Certaines sections ont pu signer des accords offrant aux salariés concernés une compensation des frais personnels (assurance, électricité, internet, ...) mais encore trop ne se voient proposer que des chartes de bonne conduite avec zéro indemnisation.

Signer des accords, FO dit oui mais pas à n'importe quel prix !

Salaires, Handicap, Egalité H/F, ... Ces sujets vous sont soumis à "négociation" chaque année mais là encore, nous déplorons le manque de motivation des entreprises à améliorer l'existant.

Car il faut bien le rappeler : un accord n'a de sens que s'il améliore ce qui existe déjà !

Alors à bas les ateliers de lecture et de recopiage du légal et restons fermes sur nos revendications ! La crise sanitaire n'est malheureusement qu'une excuse de plus et nous ne devons pas revoir à la baisse nos exigences en matière d'augmentation des salaires et d'amélioration des conditions de travail.





Quand le temps d'après souffle sur le passé (2/2)

Lors du précédent JEC, nous avons entamé un florilège de prises de position de l'Etat au cours de l'année 2020 en matière d'extension d'accords collectifs de branche. Les exemples ont pour point commun de mettre en lumière l'œil porté par l'Etat lorsqu'il observe ces accords et effectue son contrôle de légalité, c'est-à-dire qu'il étudie la conformité des stipulations de l'accord collectif qui lui est soumis par rapport à la loi. Loin de prétendre être exhaustif, cet exercice se prêtait à un second développement, qui s'achève au moment où le florilège 2021 a été bien entamé...

Dans un premier développement, nous avons observé cette tendance lourde –et qui s'est aggravée en 2020– selon laquelle l'Etat effectue son office avec retard, et se retrouve à observer des situations aujourd'hui disparues, comme l'astronome assiste à l'explosion d'une étoile disparue depuis des milliers d'années.

Nous avons esquissé que l'Etat pouvait choisir son temps pour rendre un accord collectif non conforme, et fragiliser les œuvres juridiques. Dans ce second temps, les exemples choisis mettront en lumière ce travail de déstabilisation de l'architecture juridique (conventionnelle).

Des failles spatio-temporelles et une défiguration des accords collectifs

Les services de l'Etat considèrent que le contrôle de légalité dont ils ont la charge doit être opéré au moment de l'extension, en fonction de la loi en vigueur et non en fonction de la date de conclusion de l'accord.

Concrètement, les interlocuteurs sociaux négocieraient et concluraient, le cas échéant, un accord collectif de branche au regard d'un contexte juridique connu. L'Etat serait susceptible d'apprécier la légalité de cet accord au regard d'un contexte juridique différent, qu'il a lui-même créé postérieurement à la conclusion de l'accord collectif.

C'est ainsi, par exemple, que les camarades de la branche du Golf ont négocié et signé un accord relatif au contrat de professionnalisation à la ProA le 24 janvier 2019, accord déposé le 30 avril 2019 auprès des services de l'Etat. A cette date, l'accord collectif était conforme en tous points à la législation en vigueur. Mais l'Etat a adopté et publié une ordonnance le 21 août 2019 modifiant les règles de validité des accords de branche concernant ce dispositif de la ProA. Par arrêté publié au JO le 21 juin 2020, l'Etat a refusé l'extension aux articles de l'accord portant sur la ProA... Est-il nécessaire de préciser qu'à la date d'examen de l'accord, l'ordonnance n'avait pas de portée législative

sinon une portée réglementaire. Est-il également besoin de préciser que l'ordonnance ne prévoyait pas son application de manière rétroactive sur ce point, comme l'exigent les principes fondamentaux du droit français ? Il conviendra d'attendre l'analyse du Conseil d'Etat –que nous avons saisi– afin de savoir comment l'Etat peut jouer avec le temps en matière d'extension des accords collectifs.

C'est ainsi, par exemple, que les camarades de la branche des Prestataires de services ont négocié et signé un accord relatif aux congés exceptionnels le 25 février 2019, accord déposé le 26 mars 2019 auprès des services de l'Etat. Entre-temps et sur ce thème –à grand bruit– a été votée la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant et portant de cinq à sept jours le congé prévu par le code du travail. Non satisfaits que ce droit soit inscrit dans le code du travail, les services de l'Etat ont retardé (plus encore) l'examen de cet accord et ont procédé à des réserves d'extension. La première consiste à rappeler ce droit ouvert par la loi, ce qui n'emporte en réalité aucune conséquence juridique. La seconde consiste à modifier la stipulation de l'accord relative à l'entrée en vigueur, afin d'indiquer que la règle législative imposée s'applique selon ce que prévoit



la loi, et non selon la règle prévue par l'accord de branche (qui n'en faisait pas état puisque ce droit n'existait pas au moment de sa conclusion)... Est-il besoin de préciser qu'une analyse de l'accord dans les délais aurait abouti à une extension sans exclusion ? Là encore, cela n'emporte aucune conséquence juridique sur le droit des salariés, mais porte atteinte à l'autonomie contractuelle des interlocuteurs sociaux et des représentants des salariés.

Les services de l'Etat ont achevé l'année 2020 en poussant le raisonnement plus loin encore. Ainsi, les camarades de la branche des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels ont négocié et signé un accord relatif à l'utilisation des fonds conventionnels de la formation professionnelle le 21 novembre 2019, accord déposé le 14 avril 2020 auprès des services de l'Etat. Sans émettre d'observations écrites, les services de l'Etat ont fait connaître à notre Confédération qu'une réforme législative pourrait intervenir en mars 2021 et justifier une réserve d'extension sur l'accord déposé. Ils ont, par conséquent, suspendu l'extension de cet accord afin de rencontrer les signataires de l'accord et recueillir leur souhait de maintien ou non de l'accord conclu. Il nous faudra donc attendre un retour vers le futur pour savoir si le prochain contrôle de légalité pourra être opéré et justifier une réserve ou un refus d'extension...

Les difficultés rencontrées s'accroissent avec l'inflation législative. Elles deviennent incontrôlables en période de crise aiguë, de "hoquet" législatif et réglementaire, comme cela a été le cas en 2020, et comme cela pourrait se poursuivre en 2021.

Les nombreuses modifications intervenues en cours d'année 2020 sur les dispositifs de l'activité partielle et de l'activité partielle de longue durée (ou dispositif spécifique d'activité partielle, un temps dénommée "Activité Réduite pour le Maintien en Emploi") seraient trop longues à recenser.

On extirpera parmi elles une partie du contenu du décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 ayant pour objet de neutraliser la période du confinement

dans le calcul de la durée maximale de bénéficiaire du dispositif de l'APLD. Le décret isole le cas des entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été interrompue du fait de l'épidémie de Covid-19 (cas pour lesquels un avenant n'a pas besoin d'être conclu pour valider cette neutralisation), et distingue suivant que la branche ou l'entreprise est déjà couverte par un accord collectif ou un document unilatéral de l'employeur (obligation de conclusion d'un avenant pour bénéficier de la neutralisation) et suivant que la branche ou l'entreprise n'est pas déjà couverte par un tel dispositif (la période de confinement n'est pas prise en compte dans la durée d'activation du dispositif d'APLD). Ainsi, les accords collectifs de branche conclus entre le 31 juillet 2020 (date de création du dispositif APLD) et non étendus au 16 décembre 2020 (date d'entrée en vigueur du décret portant sur la neutralisation de la période de confinement) feront l'objet d'une analyse supplémentaire retardant leur extension. Suivant la formulation retenue dans l'accord, ce dernier fera l'objet ou non d'une réserve d'extension afin de prendre en considération les évolutions législatives et réglementaires postérieures à la conclusion d'un accord.

Une telle configuration se reproduit à présent fréquemment dans les négociations collectives de branche. Dans le cas présent, cette situation emporte des conséquences importantes lorsque l'accord APLD prévoit des règles d'indemnisation plus favorables pour le salarié.

En définitive, l'utilisation de ces règles par l'Etat aboutit ce dernier à se placer dans un univers totalement différent de celui des interlocuteurs sociaux qui ont négocié et conclu un accord. Avec parfois des situations ubuesques...

Ainsi, les camarades de la branche des Organismes de tourisme social et familial ont négocié et conclu, le 27 novembre 2019, un accord portant sur la formation professionnelle, accord déposé le 10 janvier 2020 auprès des services de l'Etat. A l'occasion de la réunion du 5 novembre 2020, les services de l'Etat ont jugé sévèrement cet accord, en émettant l'observation suivante :

"L'attention des partenaires sociaux devrait être appelée sur le fait que le marché de l'emploi et tout particulièrement celui du secteur touristique, est fortement impacté par la crise sanitaire. Par conséquent, il est regrettable de constater l'absence de promotion et de soutien au système de validation des acquis de l'expérience. En effet, celui-ci permet de sécuriser l'employabilité du salarié, en chômage partiel ou non, ayant l'expérience de l'exercice d'un ou plusieurs métiers sans avoir été qualifié ou certifié."

Notre organisation a humblement pris la mesure de ses insuffisances :

"FO prend acte des remarques des services de l'Etat concernant l'absence de promotion de la VAE dans ce contexte. Notre organisation comprend que l'Etat aurait certainement fait mieux que les interlocuteurs sociaux dans leur accord conclu le 27 novembre 2019 et aurait pris la mesure de la crise sanitaire. Notre organisation regrette toutefois que –dans le cadre de ses prérogatives– les services de l'Etat retardent l'application d'accords tels que la formation, ou encore les accords sur les salaires minima hiérarchiques qui relèvent de la procédure dite accélérée."

Inlassablement, nous combattons ces prises de position de l'Etat qui laissent le principe de liberté contractuelle à la merci des manœuvres des services de l'Etat. Il n'est pas contestable que chacun œuvre dans un champ qui lui est propre, mais en essayant de faire œuvre commune. L'Etat peut imposer –même rétroactivement– certaines règles, mais il doit user de cette faculté avec sagesse. En la matière, des règles juridiques existent de longue date et il n'est pas souhaitable qu'elles soient quotidiennement ignorées. Il n'est pas non plus souhaitable que l'Etat demeure sur cette idée que les accords collectifs sont faits de sable, et qu'il maîtrise les marées. Le temps d'après se construit des erreurs et des succès du temps d'avant, en corrigeant les unes et en s'appuyant sur les autres.



**SALARIÉ·E D'UNE TRÈS PETITE
ENTREPRISE, JE VOTE FO**

DU 22 MARS AU 4 AVRIL 2021

mon vote c'est ma force

FO
FEC
Employés
& Cadres

FO

INFO-TPE.fr

Votre CE
100% GRATUIT
sur **TPE.FGTAFO.FR**



Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises », dites TPE. Les prochaines élections professionnelles se feront en ligne. Vos identifiants et codes vous seront envoyés par courrier, vous en aurez besoin pour voter !

Portage de Presse**NAO 2021**

Les Organisations syndicales ont été invitées, le 14 janvier 2021, pour une nouvelle séance de négociation avec le GREPP* comme convenu lors de la dernière NAO 2020 qui a eu lieu en novembre dernier.

La proposition de grille présentée par FO a été globalement acceptée à l'exception des 3 premiers niveaux. Nous avons essayé d'obtenir le SMIC horaire + 4 centimes, sans succès puisqu'on revient à notre écart historique de SMIC + 2 centimes. Nous avons un litige sur les niveaux 2A et 2B où il nous manque 2 centimes. La délégation patronale a tenté de reporter l'augmentation dans l'attente de la consultation des entreprises.

FO a souhaité signer les ultimes propositions qui correspondent globalement à notre proposition afin que les salariés soient augmentés dès le salaire de janvier.

FO et CFTD vont signer cet accord applicable au 1^{er} janvier 2021, la CFTC et la CGT consultent leurs instances.

Nous avons abordé la question du niveau des indemnités kilométriques et souhaité revoir celle des voitures qui sont basées sur celle des vélomoteurs avec un coefficient de 1,4 ! Nous avons proposé un nouveau coefficient de 1,5 qui a été refusé.

La délégation patronale a proposé de baisser le niveau de paiement de cette indemnité majorée de 60 à 50 kilomètres. Cette proposition, loin de répondre aux revendications, a été refusée par l'ensemble des syndicats.

La prochaine réunion aura lieu le 12 mars prochain sur la formation professionnelle et la réponse sur les salaires.

Echelons	Grille en vigueur 2020	SMIC 2021	Ecart grille 2016	Proposition FO 2021			Proposition GREPP 2021	
				Rémunération horaire minimum	Base horaire	Salaire mensuel	Rémunération horaire minimum	Salaire mensuel
1	10,19	10,25	0,04	10,29	151,67	1560,684	10,27	1557,651
2A	10,20	10,25	0,05	10,30	151,67	1562,201	10,28	1559,168
2B	10,22	10,25	0,07	10,32	151,67	1565,234	10,30	1562,201
3A	10,23	10,25	0,08	10,33	151,67	1566,751	10,33	1566,751
3B	10,26	10,25	0,11	10,36	151,67	1571,301	10,36	1571,301
4A	10,68	10,25	0,53	10,78	151,67	1635,003	10,78	1635,003
4B	10,91	10,25	0,76	11,01	151,67	1669,887	11,01	1669,887
5A	11,71	10,25	1,56	11,81	151,67	1791,223	11,81	1791,223
5B	12,77	10,25	2,62	12,87	151,67	1951,993	12,87	1951,993
6A	13,25	10,25	3,10	13,35	151,67	2024,795	13,35	2024,795
6B	14,30	10,25	4,15	14,40	151,67	2184,048	14,40	2184,048
7A	14,90	10,25	4,75	15,00	151,67	2275,050	15,00	2275,050
7B	15,54	10,25	5,39	15,64	151,67	2372,119	15,64	2372,119
8	17,79	10,25	7,64	17,89	151,67	2713,376	17,89	2713,376
9	gré à gré							

*Groupement des entreprises de portage de presse



Presse quotidienne régionale

Succès FO à La Montagne

Les élections professionnelles pour le renouvellement des institutions représentatives du personnel ont eu lieu le 25 janvier 2021 au journal LA MONTAGNE à Clermont-Ferrand.

Nous passons de 2 à 4 sièges au CSE, soit un siège de gagné dans le collège Ouvriers/Employés au détriment de la CGT et un siège de gagné dans le collège Cadres.

En nombre de voix exprimées, les résultats sont les suivants :

	Ouvriers Employés	Maitrises	Cadres	Journalistes
FO	61	24	36	
CGT	79	52	28	31
SNJ				124

FO continue à conforter sa représentativité dans l'entreprise en obtenant 29,95%, soit une progression de 11,64% par rapport au dernier scrutin.

La CGT perd plus de 26,48% à 39,36% de représentativité dû à une forte baisse dans le collège ouvriers/employés et un rééquilibrage des forces en termes de représentativité dans le collège "journalistes" avec une liste commune SNJ/SNJCGT.

La CGT a déposé des listes ne respectant pas l'alternance Hommes/Femmes dans 2 collèges, elle a tenté de déposer de nouvelles listes hors délais puis a saisi le Tribunal pour reporter les élections !

Autre irrégularité dans ces élections : la Direction a accepté la propagande de la CGT remise hors délais !

Nous remercions l'ensemble des salariés qui ont soutenu les différentes listes FO.

Le Syndicat National de Presse, d'Édition et de Publicité FORCE OUVRIERE tient à féliciter et à soutenir ses nouveaux.elles élu.e.s pour les excellents résultats obtenus.

Communication directe

NAO 2021

Les Organisations syndicales se sont rencontrées avec le Syndicat National de la Communication Directe (SNCD) en visioconférence pour la NAO de branche les 13 et 19 janvier 2021.

Cette réunion avait pour but de rediscuter de la politique salariale puisque la dernière augmentation remonte à mai 2019 avec + 1,60%. Au vu de la faible inflation et de la situation sanitaire, il n'y a eu aucune augmentation en 2020 !

Le SNCD nous a fait une présentation de la branche et son évolution au cours de ces dernières années.

2010 : 356 entreprises 2018 : 227 entreprises

Il y a eu plusieurs milliers d'emplois de perdus au cours de cette période.

Pour 2021, le SNCD ne voulait aucune augmentation à l'exception du niveau 3G et H de la grille qui ont été rattrapés par le SMIC au 1^{er} janvier 2021.

Cette proposition a bien évidemment été rejetée par l'ensemble des organisations syndicales.

Le SNPEP FO a revendiqué un maintien des écarts dans la grille en partant du SMIC qui avait été augmenté de 1% au 1^{er} janvier.

Le SNCD n'ayant pas mandat pour signer, les parties se sont retrouvées le 19 janvier afin d'essayer de trouver un accord.

Nous avons finalement réussi à obtenir une augmentation de 1% pour la catégorie employés groupe 3G au groupe 3C à compter du 1^{er} février 2021. L'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGC.

Cet accord n'est pas satisfaisant puisque les hauts des grilles employés, maitrises et cadres n'ont pas vu un relèvement des salaires minima. Nous avons signé malgré tout afin de privilégier les plus bas salaires. Nous encourageons nos délégués à essayer d'obtenir ce qui manque lors des NAO d'entreprise partout où c'est possible.

Les parties se rencontreront le 29 juin prochain afin de faire le point sur la négociation salariale.

ELUS DE CSE : UTILISEZ VOS DROITS !

Des consultations récurrentes pour rester acteur du dialogue social !

Le code du travail a organisé 3 grands rendez-vous annuels à l'attention des comités économiques et sociales qui est en droit de décider de se faire assister par un expert-comptable dans les situations suivantes (C. trav., art. L. 2315-78) :

- consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, etc. (C. trav., art. L. 231587 et L. 2312-24) ;
- consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 231588 et s. et L. 2312-25) ;
- consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 231591 et L. 2312-26 et s.).

A défaut d'accord modifiant ces rendez-vous, le CSE doit être informé et consulté, chaque année, sur ces 3 thèmes. Ces 3 consultations sont organisées par la loi qui organise leur contenu et fait le lien avec les documents qui doivent être renseignés dans la BDES.

De manière synthétique :

- L'avenir de l'entreprise est traité lors des réunions sur les orientations stratégiques de l'entreprise : objectifs en termes d'activité, de résultat et d'emploi pour les 3 ans à venir. La GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences y est naturellement intégrée.
- La situation économique et financière de l'entreprise va analyser les réalisations de la dernière année close (2020 pour une consultation en 2021) et les enjeux de l'année en cours (2021).
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi va identifier la situation de l'effectif dans l'entreprise (détails, mouvement, cause de départs, etc.), les conditions de travail (absentéisme, accident du travail, etc.), la formation et l'égalité professionnelle.

Attention ! Les délais pour rendre un avis sont encadrés par la loi. Cette dernière prévoit qu'une négociation doit permettre de définir les délais nécessaires.

A défaut d'accord, les délais de consultations sont :

- 1 mois,
- 2 mois si le CSE a recours à un expert,
- 3 mois lorsque la consultation se déroule à la fois au niveau du CSE-central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement et qu'une ou plusieurs expertises sont demandées.

Le temps est donc compté pour travailler sur ces sujets très vastes. C'est une des raisons pour lesquelles la loi a prévu la possibilité, pour le CSE, de recourir à un expert-comptable pour l'accompagner dans ces consultations récurrentes :

- Le CSE doit voter la désignation de l'expert-comptable au cours d'une réunion CSE à la majorité des élus titulaires.
- La direction ne peut s'opposer à ce vote ni imposer un expert-comptable. Le CSE est libre de son choix, bien que les honoraires soient pris en charge à 100 % par l'employeur (80 % pour les orientations stratégiques).
- Les moyens dont dispose l'expert-comptable sont bien plus étendus que ceux du CSE. Il n'est pas limité aux seuls documents de la BDES, mais a accès à ceux autorisés au Commissaire aux comptes.
- L'expert-comptable contribue à professionnaliser le CSE et d'accroître fortement sa crédibilité auprès de sa direction et des salariés qu'il représente.
- C'est un allier précieux, utile au CSE pour optimiser son rôle économique et social.



Sylvie VERCLEYEN
Expert-Comptable Associée

**Nous pouvons vous accompagner pour vous apporter
toutes les informations indispensables ; n'hésitez pas à nous contacter !**

Des Experts au service des CSE

Expertise Comptable - Conseil & Assistance - Formation

www.groupe-legrand.com - info@groupe-legrand.com

PARIS : 01 42 25 30 30 - LYON : 04 37 69 74 55 - BORDEAUX : 05 56 56 42 70



NAO 2021 : les employeurs de la profession bancaire adeptes du paradoxe d'Easterlin !

La dernière Commission Paritaire de la Banque fut un grand moment de langue de bois, lorsque la délégation patronale manquant clairement d'arguments a voulu exposer le bien-fondé d'une proposition de NAO s'inscrivant pleinement dans la définition du paradoxe d'Easterlin : "L'argent ne fait pas le bonheur !"

Après une année blanche (puisqu'en 2020... pas d'accord, ni même de désaccord d'ailleurs), la délégation patronale de l'AFB, par la bouche de son nouveau Président, nous a assené crânement que le secteur de la banque était privilégié depuis bientôt un an... voire protégé pendant la crise sanitaire, et il était indispensable d'avoir maintenant de la résilience...

Si la résilience apparaît comme la capacité à surmonter des traumatismes ou des blessures,

c'est avant tout un concept philosophique pour aider l'Humain durant des épreuves. Dans une Négociation Annuelle Obligatoire qui traite de salaire et de pouvoir d'achat, ce type de développement est tout simplement indécent et irrespectueux des salariés et de leurs représentants.

Refusant de traiter la rémunération des salariés au niveau de la branche, le seul axe que concédera la délégation patronale, au prix d'arguments misérabilistes rabâchés tout au long de la négociation, c'est une pauvre augmentation de 0,5% des minima de branche, qui bénéficiera à moins d'1% des salariés de la profession bancaire. Et histoire d'étoffer le contenu de sa proposition d'accord, elle n'hésite pas à rajouter 2 articles de poursuite du dialogue social, reprenant des intentions de produire des négociations thématiques dans des domaines complètement hors du cadre des salaires et du pouvoir d'achat !

Pour résumer et décrire l'état d'esprit de cette NAO 2021, citons **COLUCHE...** : "dites-nous de quoi vous avez besoin, on vous expliquera comment vous en passer"...

Bien évidemment, **FO Banques** a exprimé son mécontentement au regard de l'investissement des salariés en cette période de crise, et ne signera pas une telle proposition d'accord NAO 2021 de la branche AFB. Les autres organisations syndicales non plus d'ailleurs !

Du côté de la Branche **Crédit Mutuel**, la même proposition d'augmentation de 0,50% des minima conventionnels a été mise sur la table. Et ce n'aurait pas été suffisant non plus, si une augmentation générale de 1% des salaires n'avait pas été obtenue au niveau de l'Alliance Fédérale. **FO Banques** a donc signé cet accord !

Quant aux **ASF**, rien n'est finalisé pour le moment...

Travail à distance en période Covid

Depuis quelques semaines déjà, la situation liée à la Covid se dégrade, malgré les mesures de confinement mises en place par le gouvernement, puis le renforcement de ces mêmes mesures.

Des efforts collectifs et individuels sont demandés, mais il est clair que nos entreprises n'ont pas toutes les mêmes notions de ce que sont les efforts collectifs... En effet, toutes et tous sont impactés dans les services et back-offices mais ce sont encore les salariés des agences qui en pâtissent !

Non seulement le recours au télétravail n'est toujours pas effectif pour nombre de ces salariés, mais la pression commerciale se trouve exacerbée en ce début d'année, et devient même si anxiogène que ces pressions produisent les effets inverses en les en éloignant... ! Dans le même temps, certaines entreprises de la profession bancaire et des sociétés finan-

cières ont décidé de baisser le rideau dès 17 heures pour permettre à leurs salariés de respecter le couvre-feu (sans impact pour les salariés)...

Beaucoup d'autres se contentent de fournir des attestations professionnelles et demandent aux salariés de faire leur phoning... même après 18 heures, puisque les clients sont chez eux ! **FO Banques** a dénoncé cette situation dans les banques et entreprises du secteur bancaire, auprès des représentants patronaux dans les branches.

FO Banques a aussi décidé d'écrire aux ministres du Travail et de l'Economie pour leur demander d'agir à l'encontre de telles pratiques.

Les entreprises de la profession bancaire et des sociétés financières, au-delà du rôle essentiel qu'elles assurent dans le soutien à l'économie de notre pays, doivent, elles aussi, prendre la part qui est la leur dans la réduction des

interactions sociales... dans le seul but d'éradiquer la propagation de ce virus.

FO Banques demande depuis plusieurs semaines que la profession anticipe un potentiel reconfinement et regretterait d'être de nouveau contraint de lancer des droits d'alerte...

Mais nos équipes FO n'hésiteront pas si besoin !

La préservation de la santé et la protection des salariés ne se négocient pas, elles sont des obligations qui s'imposent aux employeurs.

FO Banques et Sociétés Financières est et sera toujours dans le respect des droits et le droit au respect envers les salarié.e.s de nos secteurs.



Sociaux Divers & Divers

CAISSES DE RETRAITE

**Le recouvrement des cotisations
AGIRC-ARRCO par l'ACOSS**

L'ACOSS est la branche de l'URSSAF qui collecte les cotisations du régime général et préside à leur redistribution. Depuis la réforme de la Sécurité sociale en 1995, l'Etat est partie prenante dans la gestion de ce régime via le vote de la loi de financement de la Sécurité sociale au parlement appelée PLFSS.

Or dans le PLFSS 2019, il a été acté une disposition qui prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2022, le recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO, régime complémentaire des salaires du privé (18 millions de retraités perçoivent cette retraite), sera transféré à l'ACOSS. Actuellement, le régime AGIRC-ARRCO a une gestion paritaire indépendante du budget de la Sécurité sociale, donc de l'Etat. Par conséquent, ce transfert de cotisations à l'ACOSS revient à étatiser la retraite complémentaire pour, dans un second temps, mettre en place le régime universel par points auquel le gouvernement n'a jamais renoncé. Sans compter les réserves de l'AGIRC-ARRCO qui représentent aujourd'hui près de 60 milliards. Pour le gouvernement, c'est aussi une manne financière non négligeable dont il aura besoin pour finaliser son projet de retraite universelle par points.

Cependant, lors du conseil d'administration de l'AGIRC-ARRCO du 10 décembre dernier, il a été acté par les partenaires sociaux l'envoi d'un courrier aux pouvoirs publics, signé unanimement, dans lequel sera demandé :

- le report du transfert du recouvrement au 1^{er} janvier 2023, la raison invoquée étant la conséquence en matière de trésorerie pour les entreprises qui devraient verser en une seule fois leurs cotisations URSSAF et AGIRC-ARRCO quand aujourd'hui les dates sont différentes ;
- la garantie de la préservation de leurs responsabilités en termes de gouvernance du régime AGIRC-ARRCO ;
- la garantie de l'emploi pour les 2 000 salariés des groupes de protection sociale dont le métier de recouvrement/contentieux va être transféré à l'ACOSS ;
- l'assurance que l'AGIRC-ARRCO gardera le calcul et la fiabilisation des droits dans le cadre d'une co-traitance avec l'ACOSS ;
- des précisions sur ce que prévoit l'ACOSS après l'échéance 2022/2023.

Enfin, le conseil d'administration de l'AGIRC-ARRCO y réaffirme son attachement au modèle paritaire. Ce courrier est parti le 21 janvier.

Les difficultés d'un transfert de cette ampleur commencent à se cumuler dont, principalement, le transfert des personnels des groupes de Protection Sociale vers l'ACOSS. Car cette dernière n'est pas favorable à reprendre la totalité des personnels, particulièrement l'encadrement, mais aussi ne tient pas à ce que les transferts des contrats de travail se fassent sous couvert de l'article L. 1224 du code du travail qui donne des garanties aux salariés transférés.

De plus, recouvrer des cotisations liées à des comptes individuels, ce qui n'est pas le cas pour l'URSSAF, pose des problèmes techniques importants et toujours pas réglés à ce jour. Il est évident que cette question du transfert des cotisations de la retraite complémentaire vers le budget de la Sécurité sociale est une bombe à retardement dont le MEDEF, le gouvernement et la CFDT, bien entendu partisane de cette disposition, ont bien du mal à se "dépêtrer". Ils ont de plus en plus de difficultés à expliquer qu'il ne s'agit pas là de la marche ultime pour la création du régime universel par points dont l'immense majorité de la population ne veut pas.

Mais ne nous y trompons pas, la volonté de détruire tous les régimes de retraite et la Protection Sociale en général régie par la cotisation sociale reste toujours aussi farouche. La détermination de la date des opérations est une question politique : avant ou après les élections présidentielles ?

Claire GUELMANI
Responsable de Branche





"Réforme des aides au logement" : une machine à plumer les petites gens !

A en croire le gouvernement, la "réforme des aides au logement" (calcul en fonction des ressources trimestrielles et non plus annuelles) constituerait une mesure de "justice" et de "simplification". Chacun sait le sens que celui-ci met dans ces termes (voir, par exemple, le projet de "réforme des retraites")...

La réalité, c'est qu'au motif d'une petite amélioration de leur situation au trimestre précédent, nombre d'allocataires voient ou vont voir leurs aides au logement diminuer parfois de manière drastique au trimestre suivant, y compris parmi les agents CAF, dont il va sans dire qu'ils ne "roulent pas sur l'or" !

De fait, ce qui a présidé à la décision de mettre en œuvre ces dispositions, c'est avant tout... la volonté de réaliser un milliard d'euros d'économies !

Une décision génératrice d'exaspération, de précarité accrue, voire de drames, pour nombre d'allocataires, souvent parmi les plus modestes !

Ironie de l'histoire : du fait de la crise économique et sanitaire, tant de gens ont vu fondre leurs ressources, que l'exécutif a revu à la baisse ses prévisions d'économies... pour l'instant car, au bout du compte, bien rares seront ceux qui échapperont au mécanisme infernal de cette "réforme" inique !

Saisi le 15 décembre dernier en Instance Nationale de Concertation quant à l'injustice et à la source de détresse que cela représente pour les familles, ainsi qu'aux tensions qui risquent d'en résulter aux accueils des CAF, Monsieur MAZAURIC, Directeur général de la CNAF, balaie avec mépris les objections de la Fédération FO.

Pour lui, "tout va très bien et ça ira encore mieux demain" !

Si bien, d'ailleurs, que pour toute réponse à cette situation nouvelle, la CNAF a décidé l'embauche de plusieurs centaines de salariés... pour quelques mois de CDD ! Elle estime qu'ensuite, le choc sera encaissé et que l'effectif existant suffira à faire face.

Notons donc qu'aucun compte n'a été tenu des précédentes crises liées au manque de personnel, comme lors de la création de la "prime d'activité" en 2017. Tout comme à l'hôpital -où la situation est carrément tragique- les suppressions d'emplois se poursuivent imperturbablement, quoi qu'il adviene !

En ce début d'année, les premiers effets de cette "réforme" commencent à se faire sentir. Aux guichets des CAF, les files d'attente se sont considérablement allongées. Premiers exposés à la pression : les Conseillers de Service à l'Usager (agents de préaccueil), petitement payés et, souvent, en CDD.

Pour les Techniciens affectés au traitement des dossiers d'allocation logement, la situation n'est guère plus souriante : difficultés techniques, changements incessants de consignes de travail, conditions de travail qui commencent parfois à devenir épuisantes, en lien avec l'isolement lié au télétravail intensif...

Bien évidemment, les contraintes et la charge de travail induites par cette nouvelle "évolution législative" n'interviennent pas dans un contexte neutre. Avec un effectif déjà trop juste et en constante diminution, le traitement des autres dossiers ne peut qu'en pâtir, ajoutant ainsi les difficultés aux difficultés.

Et ce n'est pas le recours débridé aux heures supplémentaires et aux contrats précaires qui rétablira un fonctionnement satisfaisant pour tous. Seuls l'arrêt des suppressions de postes, l'embauche massive en CDI et la titularisation de tous les agents en CDD peuvent permettre d'y parvenir !

Quant à l'odieuse "réforme" des aides au logement, tout autant que celles des retraites ou de l'Assurance-chômage, elle ne mérite qu'une chose : la poubelle !

SECTION Clercs & Employés de Notaires



Négociation Annuelle Obligatoire 2020

POUR VOUS... Ce que nous voulons

- **Préserver et garantir la protection sociale** de l'ensemble des salariés qu'ils soient proches ou non de leur départ en retraite
- **Préserver l'action sociale** dans notre profession afin que celle-ci reste de bon niveau, juste et appropriée
- Des **salaires décents, les heures supplémentaires payées**
- **Améliorer les conditions de travail**, diminuer votre stress et **défendre vos droits acquis** de la convention collective

...Ce que nous FAISONS

- **Informé, aider et accompagner** les salariés
- **Négocier avec les représentants des employeurs** (CSN, Syndicat national des notaires).

VOTEZ

C'EST SIMPLE, C'EST VOTRE INTÉRÊT

Pour continuer à être défendus et représentés par des militants du notariat qui connaissent bien vos préoccupations quotidiennes et défendent vos intérêts.

LA FGCEN-FO FAIT ENTENDRE VOTRE VOIX

dans toutes les commissions et institutions qui réunissent les interlocuteurs sociaux de la branche représentant des employeurs et des salariés notamment :

- **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)** : négociation des salaires, de la convention collective, gestion de garanties décès/ incapacité de travail, invalidité, dépendance
- **CRPCEN** : défendre sans relâche notre Caisse
- **Comités mixtes** : bourses d'études, allocations vacances, subvention d'acquisition, de construction et d'aménagement
- **Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP)** : définit la politique de la branche professionnelle en matière d'emploi, de formation professionnelle
- **INAFON (Institut notarial de formation)** : la FGCEN-FO est à l'origine de sa création et continue à militer pour la formation continue des salariés

* Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des "Très Petites Entreprises", dites TPE. Les prochaines élections professionnelles se feront en ligne. Vos identifiants et codes vous seront envoyés par courrier, vous en aurez besoin pour voter !



mon vote c'est ma force

FO vous défend et se bat pour :



- rendre obligatoire **une prime de transport** pour tous les salariés quel que soit le mode de transport utilisé ;



- **négoier**, au niveau des branches, **des dispositions spécifiques** aux salariés des TPE (prévoyance-santé-sécurité) ;
- rendre la **classification accessible et compréhensible** à tous les salariés ;



- mettre en place **des formations qualifiantes et diplômantes** et des **formations de proximité** sur mesure ;



- une augmentation du SMIC correspondant au salaire médian **1 432 € net/mois** ;
- que **toutes les heures supplémentaires soient rémunérées** ;
- un **système de retraite juste** basé sur la solidarité.

COMMENT VOTER ?



CONSERVER VOS CODES REÇUS PAR COURRIER COURANT JANVIER 2021

RENDEZ-VOUS SUR election-tpe.travail.gouv.fr



POUR RETROUVER NOTRE PROFESSION DE FOI EN LIGNE



VOTER FO, POUR VOTER



VOTER **FO** C'EST VOTER



POUR EN SAVOIR PLUS : INFO-TPE.fr ET FGCEN-FO.com



Communiqué intersyndical



Revalorisation des pensions, le compte n'y est pas.

Cela n'était pas acquis, mais les nombreuses mobilisations des retraités en 2018, 2019 et 2020 ont permis que la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2021 respecte la règle, que les pensions de retraites soient revalorisées en fonction de l'inflation.

Au 1^{er} janvier 2021 les pensions de base du secteur privé et public augmenteront de 0,4 %. Et cela de façon identique pour tous les retraités, contrairement à l'année 2019 où une indexation différente selon les revenus, avait été appliquée. Rappelons qu'en 2018, aucune revalorisation n'avait été retenue ... alors que la CSG augmentait pour beaucoup, ce qui diminuait la pension nette.

Devons-nous nous en contenter ? Non, car le compte n'y est pas, tant s'en faut. Depuis vingt-deux ans toutes les raisons sont bonnes pour justifier une réduction des pensions : le nombre « pléthorique » des retraités, l'endettement du pays, celui de la Sécurité Sociale et aujourd'hui la crise sanitaire et économique liée à la pandémie.

De fait, le pouvoir d'achat des retraités n'a cessé de baisser depuis. Ainsi, de 2008 à 2019, les prix, hors tabacs, ont augmenté selon l'Insee de 12,93 %, le SMIC de 20,3 %, mais les pensions de 8,60 % et les complémentaires de 6 à 8 %. L'augmentation de 25 % de la CSG a été le moyen de réduire le pouvoir d'achat des retraités en contournant l'impossibilité légale de réduire les pensions. Le résultat ? Un appauvrissement des retraité.e.s.

En septembre 2020, une personne âgée de soixante-dix ans et plus sur deux déclarait avoir des difficultés financières, selon une enquête Opinion Way. La France, 6^e puissance économique au monde, compte plus d'un million de retraités pauvres en 2019. La crise sanitaire a considérablement aggravé leur situation et de plus en plus de retraités ont recours aux aides alimentaires.

La pandémie ne peut justifier que l'on sacrifie les « anciens ». Au contraire. Principales victimes du virus, faut-il ajouter à leur peur du virus et aux effets de l'isolement, celle des fins de mois difficiles ? Faut-il les soumettre à des campagnes systématiques les opposant aux jeunes actifs pour leur faire accepter ces sacrifices ? Au risque de détruire la solidarité entre les générations indispensable en temps de crise. Alors que rien n'est demandé aux « premiers de cordée », dont certains se sont honteusement enrichis pendant la pandémie. A quoi auront-ils servi pendant cette crise ?

Ce dont nous sommes sûrs, c'est que l'économie et la vie sociale ont besoin des retraités. Ils sont des consommateurs essentiels à l'activité économique mais surtout des acteurs de nombreuses activités et associations à vocation sociale et humanitaire. Des activités précieuses pour faire face aujourd'hui et demain aux effets de la pandémie et à ses conséquences économiques.

Pour toutes ces raisons et bien d'autres, 9 organisations de retraité.e.s, sont déterminées à réagir à toute tentative de réduire nos pensions et notre pouvoir d'achat. Nous comptons sur votre soutien et votre participation aux actions que nous engagerons, actifs et retraités ensemble !

Montreuil, le 12/01/2021

Marc Bastide (UCR-CGT, 263 rue de Paris, 93515 Montreuil cedex)
Didier Hotte (UCR-FO, 141 avenue du Maine, 75680 Paris cedex 14)
Jacqueline Valli (UNAR-CFTC, 45 rue de la Procession, 75015 Paris)
Daniel Delabarre (UNIR CFE-CGC, 59 rue du Rocher, 75008 Paris)
Marylène Cahouet (FSU, 104 rue Romain Rolland, 93260 Les Lilas)
Gérard Gourguechon (UNIRS-Solidaires, 31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris)
Marc Le Disert (FGR-FP, 20 rue Vignon, 75009 Paris)
Francisco Garcia (Ensemble & solidaires - UNRPA, 47 bis rue Kléber, 93400 St Ouen)
Michel Denieault (LSR, 263 rue de Paris, 93515 Montreuil)

Brèves juridiques

Élections professionnelles



Recours au vote électronique par accord collectif ou décision unilatérale : la Cour de Cassation fixe trois nouvelles règles

Quand l'employeur peut-il décider seul le recours au vote électronique ?

Doit-il négocier même en l'absence de délégué syndical ?
Quelle est la procédure applicable en cas de contentieux ?
La Cour de Cassation répond très clairement à ces différentes questions dans un arrêt du 13 janvier 2021. Hasard du calendrier, elle donne les clefs du vote électronique alors que la crise sanitaire le rend particulièrement pertinent.

Mettre en place le vote électronique pour les élections professionnelles

Le vote électronique peut être mis en place pour les élections professionnelles (*c. trav.*, art. L. 2314-26 et R. 314-5) :

- par un accord d'entreprise ou de groupe,
- ou, à défaut d'accord, par une décision unilatérale de l'employeur.

En l'espèce, l'employeur avait décidé seul de recourir au vote électronique pour la mise en place du comité social et économique (CSE) parce que son entreprise était dépourvue de délégué syndical (DS).

Un syndicat avait alors saisi les juges pour leur demander l'annulation de cette décision unilatérale. L'affaire est allée jusque devant la Cour de Cassation.

1 - L'employeur doit d'abord tenter de négocier avant de décider seul

La négociation n'est pas une option. La Cour de Cassation saisit l'occasion de cette affaire pour préciser ce qu'il faut entendre par le "défaut d'accord" permettant à l'employeur de recourir seul au vote électronique. Faut-il comprendre que l'employeur :

- a le choix entre négocier collectivement et décider seul,
- ou qu'il doit d'abord tenter de négocier avant de pouvoir adopter une décision unilatérale ?

Pour la Cour de Cassation, "ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique". Dans la note explicative accompagnant l'arrêt du 13 janvier 2021, la Cour de Cassation rappelle que le législateur a accordé la "prévalence" à la négociation collective pour la détermination du processus électoral. Ainsi, il faut privilégier "l'accord collectif à la décision unilatérale lorsque la loi autorise la décision unilatérale à défaut ou en l'absence d'accord".

2 - Faute de DS, l'employeur n'est pas tenu de tenter une négociation avec les élus ou des salariés mandatés

L'employeur doit donc tenter de négocier avant de décider seul, mais comment doit-il procéder en l'absence de DS ?

En l'espèce, le syndicat faisait valoir qu'avant de décider seul l'employeur aurait dû tenter de négocier :

- soit avec des élus mandatés ou non mandatés,
- soit directement avec des salariés mandatés.

En d'autres termes, le syndicat considérait que, faute de DS, l'employeur aurait dû recourir aux modalités dérogatoires de négociation prévues par le code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés (*c. trav.*, art. L. 2232-24 et s.).

Le tribunal judiciaire, approuvé par la Cour de Cassation, balaie cet argument.

3 - Les modalités de négociation dérogatoire sont subsidiaires.

Dans sa note explicative, la Cour de Cassation souligne que les dispositions sur la négociation dérogatoire sont "subsidiaires". En l'absence de DS, elles permettent à l'employeur de parvenir malgré tout à élaborer un accord, par exemple dans le cadre de la négociation obligatoire.

"Or, dans le cas du vote électronique, la loi prévoit justement un autre type de disposition subsidiaire, en autorisant la décision unilatérale de l'employeur".

En outre, prendre une décision unilatérale a le mérite d'être plus rapide que mettre en œuvre une négociation dérogatoire, ce qui, comme le souhaitait le législateur, favorise le recours au vote électronique.

Il faut donc retenir qu'en l'absence de DS dans l'entreprise, l'employeur peut décider seul du recours au vote électronique dans la mesure où il ne peut pas négocier un accord collectif selon la voie classique.

La contestation de la décision de recours au vote électronique relève du contentieux du processus électoral

La Cour de Cassation répond à une troisième question, celle de la procédure applicable en cas de litige. Faut-il suivre



celle du contentieux des accords collectifs ou celle du contentieux des élections professionnelles ?

Le contentieux des accords collectifs relève du tribunal judiciaire (TJ) statuant en premier ressort, tandis que celui du processus électoral relève aussi du TJ mais qui statue alors en dernier ressort.

Le jugement rendu en premier ressort est celui qui peut faire l'objet d'un recours devant la Cour d'Appel.

Celui qui est rendu en dernier ressort n'est pas susceptible d'appel mais il peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation. C'est d'ailleurs cette voie que le syndicat avait prise et que contestait l'employeur.

Certes, l'accord collectif organisant le vote électronique est un accord de droit commun distinct du protocole préélectoral.

Cependant, l'objet de cet accord collectif est exclusivement en lien avec l'organisation des élections professionnelles.

Or, comme le souligne la Cour de Cassation dans sa note explicative, "le législateur et la jurisprudence s'efforcent de créer un bloc de compétence en ce domaine".

En effet, le TJ, statuant en dernier ressort, se voit confier tout le contentieux du processus préélectoral et électoral (ex. : compétence pour statuer sur les décisions de l'inspection du travail en matière de d'établissements distincts ou de répartition des électeurs dans les collèges).

Poursuivant dans cette logique, la chambre sociale décide aujourd'hui que le contentieux portant sur l'accord collectif –ou à défaut la décision unilatérale de l'employeur– décidant du recours au vote électronique relève du TJ statuant en dernier ressort.

**Cass. soc., 13 janvier 2021,
n° 19-23533 ; note explicative,
www.courdecassation.fr**

Crédit d'heures : le sort des heures excédentaires

Pour les heures excédant le crédit d'heures, le salarié doit apporter la preuve de circonstances exceptionnelles justifiant un tel dépassement pour qu'elles soient rémunérées. L'employeur qui veut contester l'utilisation qui a été faite des heures de délégation doit saisir le juge.

Les heures de délégation sont présumées avoir été utilisées conformément à l'objet du mandat, l'employeur a donc l'obligation de les payer intégralement avant même de soulever toute contestation.

Il existe toutefois une exception à ce principe : les circonstances exceptionnelles, que le représentant du personnel doit prouver.

Dans cette affaire, un salarié élu au CHSCT et désigné délégué syndical et représentant de la section syndicale demande

le paiement d'heures de délégation qui, selon lui, n'ont pas été payées à l'échéance normale.

La particularité ici est que les heures de délégation litigieuses ont été utilisées en dehors des horaires habituels du salarié, la nuit ou le dimanche.

L'employeur, quant à lui, estime avoir correctement payé toutes les heures de délégation dues, et conteste le caractère nécessaire de ces heures.

La Cour de Cassation considère que l'employeur a correctement payé les heures de délégation du salarié, celui-ci ne justifiant pas de circonstances exceptionnelles permettant d'expliquer une telle utilisation de ses heures.

La demande du salarié est donc rejetée.

Cass. soc., 16 décembre 2020, n° 19-19.685



LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Avantages conventionnels rétroactifs

Dans un arrêt voué à être publié dans son rapport annuel, la Cour de Cassation considère qu'en vertu du principe d'égalité de traitement, un accord collectif prévoyant le versement rétroactif d'avantages salariaux bénéficie à tous les salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage, y compris à ceux dont le contrat n'était plus en cours à la date de conclusion de l'accord.

**Cass. soc., 13 janvier 2021,
n° 19-20736**

CDD de remplacement : la mention de la catégorie professionnelle n'est pas suffisante

L'obligation de mentionner, dans un CDD de remplacement, la qualification professionnelle du salarié remplacé s'applique strictement. La seule mention de la catégorie professionnelle, qui englobe plusieurs qualifications, rend donc le CDD irrégulier.

**Cass. soc., 20 janvier 2021,
n° 19-21535**

Intérêt à agir du syndicat malgré la nature individuelle du licenciement

Les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, ce qui est le cas d'un licenciement pour lequel le salarié licencié invoque la discrimination syndicale.

**Cass. soc., 13 janvier 2021,
n° 19-17182**



Entre télétravail, couvre-feu/confinement, dépression saisonnière : une explication, le *Blue Monday* ?

2021 est arrivé, le mois de janvier a pointé le bout de son nez. L'année 2020 a été une année terriblement singulière mais commencer l'année n'est pas toujours facile. C'est la science qui le dit : en effet, le lundi 18 janvier serait la journée la plus déprimante de l'année. Oui vous avez bien lu ! A croire que chaque date doit désormais répondre à une caractéristique : certaines sont sérieuses (fête du travail, promotion de l'égalité femme-homme, journée de lutte contre le travail des enfants, etc.), d'autres davantage légères (journée internationale des câblins, des compliments, du bon sens, etc.). Le *Blue Monday* semble répondre à cette seconde catégorie.

Ce *Blue Monday* tombe le troisième lundi du mois de janvier, à l'image de *Thanksgiving* le dernier jeudi de novembre : la date fluctue mais le jour est un impératif. Le *Blue Monday* répond à 5 caractéristiques qui ont été prouvées "scientifiquement" : température – endettement – salaire mensuel – niveau de motivation – temps écoulé depuis les résolutions. Enfin, pour être exact, c'est une agence de voyages qui a sollicité en 2005 un psychologue pour que celui-ci incite les salariés à prendre des congés pour partir en vacances au cours de ce mois et faire appel à leurs services.

Mais voici les points de convergence pour une journée désenchantée :

- un lundi : premier jour de la semaine de travail ;
- vers la fin du mois : économiquement les derniers jours d'un mois sont difficiles pour un certain nombre de familles ;
- météo hivernale : la "traditionnelle" déprime hivernale qui pointe le bout de son nez lorsque les températures baissent et que la pluie fait (un peu trop souvent) son apparition.

La dépression saisonnière (caractérisée par une fatigue récurrente, un moral en chute libre, un manque d'énergie) facilite un isolement des individus et cette volonté de rester chez soi. Aujourd'hui, la présence au sein du domicile ne relève plus de la seule initiative de l'individu, elle lui est imposée par les conditions sanitaires. Le télétravail est devenu la règle pour les métiers qui sont télétravaillables (ne minimisons pas le rôle essentiel des travailleurs de la deuxième ligne) et cohabite avec tantôt le confinement, tantôt le couvre-feu. Les déplacements sont par essence limités, le quotidien est dès lors éprouvant. L'ensemble de ces facteurs accentue le risque d'isolement. Les risques psychosociaux que ces circonstances

atypiques sont susceptibles de faire surgir ne doivent pas être évincés. Pour rappel, l'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Cette obligation ne disparaît pas lorsque ces derniers sont placés en situation de télétravail. En effet, les droits des salariés en télétravail sont les mêmes que ceux détenus par les collaborateurs en présentiel.

Focus sur l'obligation de santé/sécurité

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique et la santé mentale de ses collaborateurs. L'objectif n'est pas seulement de diminuer le risque mais de l'empêcher. Cette obligation vaut, quel que soit le contrat de travail du salarié (CDD, CDI, intérim, convention de stage). Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit assurer :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- des actions d'information et de formation,
- une organisation du travail et des moyens adaptés.

En fonction des activités de l'entreprise, l'employeur est tenu d'évaluer les risques auxquels les salariés sont potentiellement exposés. Ces résultats doivent figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Toutes les entreprises sont tenues d'élaborer ce document et de l'actualiser au minimum tous les ans. Les salariés, les représentants du personnel et l'inspection du travail peuvent le consulter.

Dans les hypothèses où l'employeur méconnaît cette obligation, sa responsabilité pourra être engagée tant sur le plan civil (l'employeur devant réparer au salarié le préjudice qu'il subit) que sur le plan pénal. S'agissant de ce second volet, l'employeur peut être poursuivi alors même qu'aucun dommage ne s'est matérialisé. En effet, peut être caractérisé le délit de mise en danger d'autrui dès lors que le manquement manifestement délibéré à son obligation de sécurité a exposé les salariés à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente. Evidemment sa responsabilité pénale sera également engagée en cas de dommage "réel" sur le salarié.

Avec la contrainte du télétravail et les possibilités limitées de convivialité, le mal-être peut ressortir avec davantage d'intensité. Les RPS* sont plus que jamais au rendez-vous... salariés et employeurs : prenez-y garde !

Source : La chronique sociale - organisation du travail - vie professionnelle. Le 27.01.2021. <https://www.fo-cadres.fr/>

Les consommateurs pourront-ils récupérer leurs avoirs auprès des agences des voyages ?

On rappellera pour mémoire que l'ordonnance n° 2020-315 prise par le gouvernement lors du premier confinement au printemps 2020 visait à limiter, à titre provisoire (jusqu'au 15 septembre dernier), le droit au remboursement des voyageurs en accordant aux agences de voyages la possibilité d'imposer des avoirs sur 18 mois sur des produits touristiques de substitution ou reportés dans le temps.

Mais, les professionnels du tourisme seront-ils en mesure de rembourser les avoirs au terme des 18 mois prévus ?

On peut en douter ; les raisons ? Les professionnels du tourisme ont "en stock" un passif correspondant aux avoirs octroyés vis-à-vis des clients au cours des derniers mois qui paraît difficile à écouler tant leur trésorerie - à les entendre - ont été impactées par la pandémie (l'OMS prévoit une chute de 60 à 80% du tourisme international en 2020).

D'autre part, le dispositif de garantie financière des voyages mis en œuvre par le code du tourisme (article R. 211-26) qui est spécialement affecté au remboursement en principal, en cas de faillite, des fonds

reçus par les opérateurs de voyage au titre des engagements contractés à l'égard de leur clientèle* est assuré par une organisation mutualiste professionnelle, l'Association professionnelle de solidarité (APST : <https://www.apst.travel/>) qui semble affectée par les derniers développements en matière de tourisme.

La faillite de Thomas Cook, antérieure à la pandémie de Coronavirus, a fragilisé l'organisation compte tenu de l'importance de la dette contractée (54 000 dossiers au total) ; plus de 9 000 dossiers de consommateurs étaient en attente de remboursement au mois de septembre dernier. Le sinistre coûterait entre

40 et 50 M€ à l'APST (www.tournag.com). L'APST a été obligée de mettre en vente son immeuble parisien pour solder ses engagements dans ce dossier (point presse APST 3 septembre 2020 ; CA du 2 septembre). Alors, que se passera-t-il en cas de faillite, non pas d'une agence mais d'un grand nombre d'entre elles le cas échéant, compte tenu que les sommes à rembourser aux consommateurs se compteront probablement en centaines de millions d'euros ?

On comprend mieux la panique chez les parties prenantes (assureurs, banques, gouvernement), d'autant que rien ne dit qu'il n'y aura pas de 3^{ème} ou de 4^{ème} vague... ou en toute hypothèse des restrictions de voyages ou tout simplement une volonté des consommateurs de récupérer, au terme des 18 mois, l'intégralité du montant de leurs avoirs et ce en même temps.

Manifestement le dispositif a été créé pour faire face à une faillite de temps en temps et non à une crise du secteur entier.

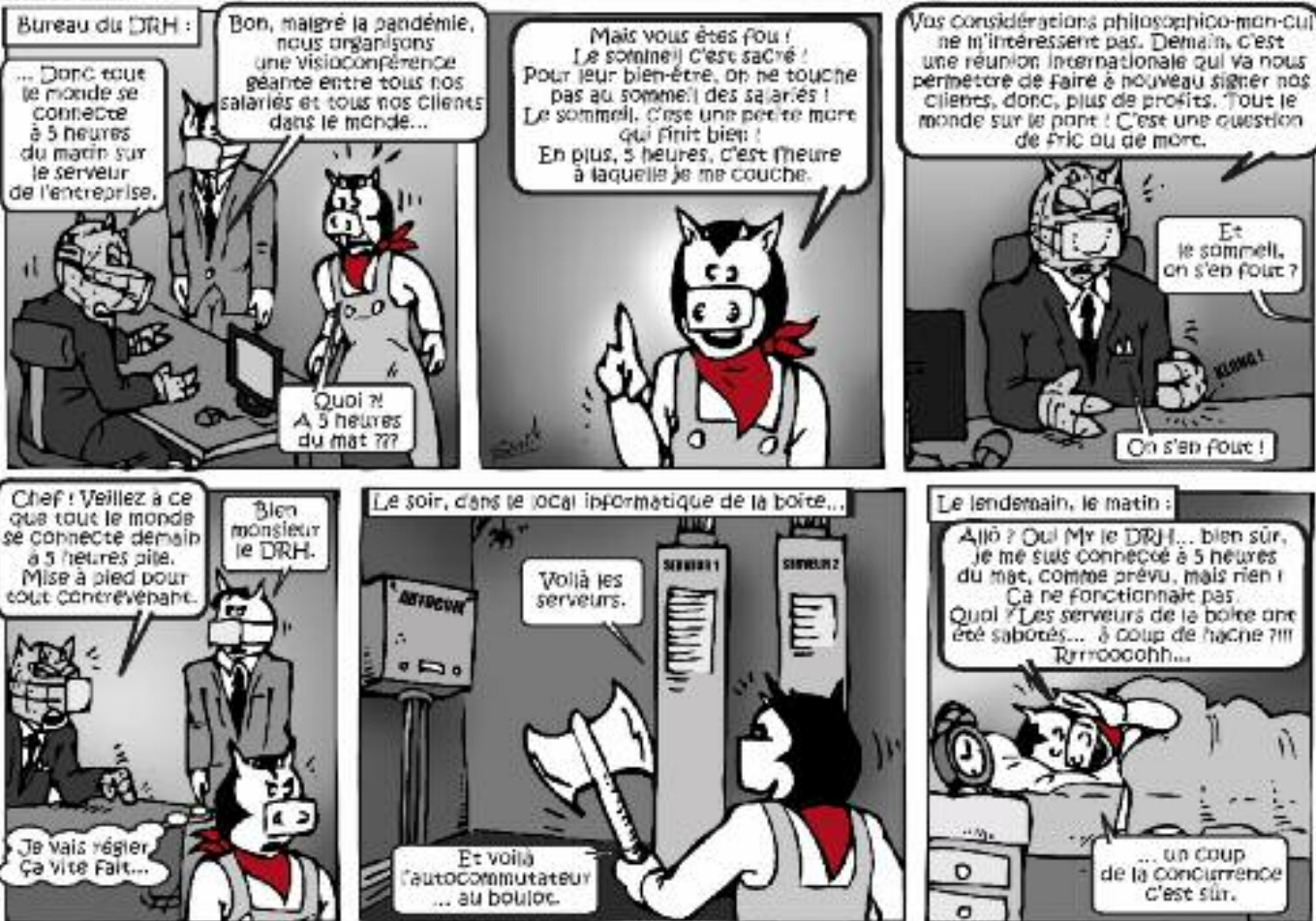
L'exemple italien, où l'équivalent de APST demande un transfert de la garantie financière à l'Etat, ou une recapitalisation du fonds de garantie, donne une perspective d'issue possible en France ;

alternativement la création d'un fonds où le consommateur s'acquitterait sur chacun de ses voyages d'une contribution de solidarité est envisagée. Socialisation des pertes ou paiement direct par ceux qui voyagent, il reviendra à l'AFOC d'en débattre et de se positionner. L'AFOC reste à l'écoute de ses adhérents. Quoi qu'il en soit, le système de la garantie financière doit être perpétué car, sans elle, les professionnels perdront la confiance des consommateurs.

Site internet : www.afoc.net/

* qui ne bénéficie qu'aux consommateurs finaux et non aux comités d'entreprise qui interviennent en qualité d'organisateur ou de revendeur de voyages ; (Cass. civ., 1^{ère}, 22 janvier 2020).

.SABOT-AGES



fin de l'épisode



DYSTOPIQUE !

Par Claudio Francone

Souvenez-vous, c'était il y a dix ans à peine... Le 1^{er} février 2021, le Président MACRON, dans un élan d'enthousiasme optimiste, avait publié ce fameux tweet : "J'ai confiance en nous. Les heures que nous vivons sont cruciales. Faisons tout pour freiner l'épidémie ensemble". Ah, la belle époque. Nous laissons derrière nous l'année 2020, en nous disant que nous avons tourné la page, mais c'était sans savoir que le chapitre, lui, ne terminerait jamais. Puis les variants sont arrivés, l'anglais d'abord, suivis du brésilien et du sud-africain... On avait vite compris qu'il s'agissait seulement d'un petit moment de répit. On se souvient tous de l'allocution d'Olivier VERAN au JT de 20 heures. Un peu plus d'un mois s'était écoulé depuis le tweet du Président, la mine grise, mal rasé, les cheveux en bataille, le ministre de la Santé nous annonçait, d'une voix faible, l'arrivée d'une nouvelle mutation du virus. La Covid-19 s'appelait désormais Covid-20. Il fallait prendre des mesures plus strictes, c'était inévitable. Certains avaient commencé à regarder 2020 avec nostalgie. Le premier confinement, c'était la nouveauté, une sorte de découverte. Souvenez-vous, les recettes de cuisine

avec des ingrédients improbables, la gymnastique à la maison, les karaokés sur les balcons, le rendez-vous de vingt heures pour applaudir les soignants, les apéro-zoom ! On se marrait bien dans cette mise en parenthèse de nos libertés. On se répétait sans cesse que ça n'allait pas durer, on était confiant. Nous voici désormais en 2031. Les variants du virus se sont succédé à un rythme régulier et Olivier VERAN vient de nous annoncer l'arrivée de la Covid-29. Oui, Olivier VERAN, toujours lui, comme Emmanuel MACRON d'ailleurs, Jean CASTEX ou Gérard DARMANIN, ils sont toujours en poste. Sous prétexte de pandémie, ils ont réussi à repousser toutes les élections. Et quand bien même nous serions allés voter pour élire de nouveaux dirigeants, est-ce que cela aurait changé les choses ? Pas si sûr. Grâce à l'exploitation des données personnelles, les géants du numérique profitent, depuis dix ans, de ce confinement généralisé pour mettre en place un capitalisme de surveillance et prendre définitivement le contrôle du monde. Les politiciens ne sont plus que jamais des pantins dont la finance tire les ficelles.

Au début, j'ai été envahi par un sentiment de rage. J'avais même participé aux mouvements de contestation. Mais les manifestations se sont vite estompées, et ce, sans que le gouvernement ait besoin de recourir à la force. Le télétravail, les confinements, le couvre-feu et la fermeture définitive des salles de sport ont fait de nous un peuple d'obèses. La disparition de la culture a laissé sa place au seul réconfort encore accessible : la bouffe ! Et nous voilà maintenant tous gros, incapables de faire deux pas sans avoir besoin de nous asseoir. Mais comme on se fait livrer tout ce qu'on veut à domicile, que le télétravail est devenu obligatoire (pour ceux qui en ont encore) et qu'on n'a plus le droit de sortir, on s'en fout !
 Tu tut tut tut tut tut tut...
 C'est quoi ce bruit, l'alarme incendie ? Au secours, je ne pourrai jamais descendre jusqu'en bas ! Je vais brûler vie !
 Mais non, c'est juste le réveil ! Je suis toujours en 2021 et j'ai toujours mon corps de rêve, ouf ! Tout cela n'était qu'un rêve, un rêve dystopique...

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX