

1 inFO militante

N° 3415 du 27 novembre au 10 décembre 2024

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière



© F. BLANC



p. 4 à 7

//// ACTU (pages 4 à 7)

L'objectif : toujours nos droits!

- Chômage, emploi des seniors, dialogue social : FO signe les trois ANI.
- Finances publiques : les travailleurs encore visés par des mesures d'austérité.
- Pensions de base : les retraités mobilisés le 3 décembre contre une mesure « injuste ».

//// DROIT (page 9)

- Nullité du licenciement de la salariée enceinte.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- Salaires, emplois, conditions de travail... Les grèves se multiplient!

//// INTERNATIONAL (page 16)

- Chez l'avionneur Boeing, la victoire salariale après une longue grève.
- Outre-Atlantique, les répercussions du scandale Orpea.

//// NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 21)

- Journée nationale FO Travail et Handicap le 28 novembre, journée confédérale des CSE le 3 décembre : FO engagée pour les droits de tous les travailleurs.
- PSE abusif : la justice désavoue Just Eat Takeaway.
- GSF Propreté : FO dénonce une répression syndicale.
- Liquidation de Stenpa : FO demande des comptes aux anciens propriétaires.
- Truffaut : inquiétude dans les jardineries.
- Dans le « nouveau Casino », FO inquiète pour l'emploi.
- Salaires dans l'énergie : FO dénonce une « pseudo-négociation » de branche.
- Dans les pharmacies d'officine, FO évite aux salariés une année blanche en 2024.
- Dans les laboratoires de biologie médicale, FO à l'offensive.

//// CULTURE (page 22)

- Livre. Et dans les TPE, comment va la santé?
- BD. Courrières, mémoires d'une catastrophe et d'une mobilisation.
- BD. Grève à la Belle de mai : quand les femmes s'en mêlent.

//// PORTRAIT (page 23)

- Inès d'Aboville fait sien le slogan « Jamais solo, votez FO! ».

© JEAN-LUC BOIRÉ



p. 11 à 14

DR



p. 23

l'info militante, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FO Hebdo*. Directeur de la publication : Frédéric Souillot. Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.



PRINT IN FRANCE



Rédaction en chef : V. Forgeront.
Rédaction : S. Déraillot, A. Dupré, E. Hiesse, C. Josselin, F. Lambert.
Secrétariat de rédaction/maquette/photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher.
Conception de la maquette : V. Pfohl.
A également contribué à ce numéro : C. Bouvier, F. Darcillon.

Abonnements : linfomilitante@fopresse.fr
Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal novembre 2024.

Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfomilitante@fopresse.fr
Site : <https://www.force-ouvriere.fr>



ET 1, ET 2, ET 3 ACCORDS...

Redonner la place qui est la sienne à la négociation collective? Avec les trois accords qui ont été conclus le 14 novembre dernier, c'est une partie du chemin qui est accomplie. Pourtant, nous revenons de loin. Au printemps dernier, la précédente négociation sur un nouveau pacte de la vie au travail, qui incluait notamment l'emploi des seniors et la prévention de l'usure professionnelle, échouait en raison des revirements du patronat et de l'ingérence constante et répétée du gouvernement dans les discussions. Pour négocier, il faut être deux et non trois!

Cet échec entraînait le refus par le gouvernement d'agréer la convention d'Assurance chômage signée en novembre 2023, ce qui lui laissait le champ libre pour redéfinir les règles. Un projet de réforme a été mis sur la table par le Premier ministre d'alors, pour durcir comme jamais les conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi, notamment les plus précaires. Ce tour de vis devait s'appliquer dès le 1^{er} juillet. L'histoire en a décidé autrement, la dissolution de l'Assemblée nationale puis le rejet par les électeurs des politiques menées ont mis un coup d'arrêt à cette réforme.

À la rentrée, nous avons obtenu du nouveau Premier ministre qu'il redonne la main aux interlocuteurs sociaux. En un mois, les organisations patronales et syndicales, de nouveau réunies autour de la table, ont abouti à la conclusion, non pas de deux accords mais de trois.

Le premier, sur l'Assurance chômage, permet au paritarisme de reprendre sa place et d'éviter

des pertes de droits. Le second, sur l'emploi des « travailleurs expérimentés », prévoit notamment le renforcement du dialogue social sur l'emploi des seniors, un contrat de « valorisation de l'expérience » destiné seulement aux demandeurs d'emploi de plus de 60 ans (57 ans par accord de branche) et l'ouverture de la retraite progressive dès 60 ans et 150 trimestres (soit 37,5 années de cotisation).

Il s'agit d'une première étape dans la remise en cause de la réforme des retraites de 2023, dont FO revendique plus que jamais l'abrogation.

Enfin, jamais deux sans trois, FO a réussi à obtenir la conclusion d'un troisième accord qui demande aux pouvoirs publics la

suppression de la limite du nombre de mandats successifs des membres du comité social et économique (CSE). Ce texte permet pour la première fois de revenir sur les ordonnances travail de 2017, il représente ainsi une avancée majeure pour cette revendication portée par FO. Le projet d'ANI prévoit également d'ouvrir début 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux, comme le prévoyait l'agenda social autonome.

Faisant le constat qu'aucun de ces accords ne contient de recul social, FO a décidé de signer ces trois accords qui réaffirment l'importance et la pertinence du paritarisme et de la négociation collective.

Avec notre signature et celle de plusieurs autres organisations syndicales et patronales, ces accords sont désormais valides. Nous demandons donc au gouvernement qu'il engage rapidement leur transposition dans la loi ainsi que l'agrément de la convention d'Assurance chômage.

**Ces trois accords
réaffirment l'importance
et la pertinence
du paritarisme et de
la négociation collective**

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

L'objectif :

Novembre 2024 vient souligner toute la palette de couleurs qui compose au quotidien l'engagement des militants FO. Il est fait, et plus que jamais actuellement, du rappel des revendications, dont celle d'une hausse des salaires ou encore de l'abrogation de la réforme des retraites. Il est fait aussi, particulièrement en ce moment,

de mobilisations, nombreuses, sur fond, entre autres, d'une montée en flèche des PSE. Ce qu'illustrent nombre de grèves dans le privé. Tandis que dans le public, l'Union interfédérale FO appelle à une grève de trois jours en décembre, contre une austérité qui menace les droits. Le 21 novembre, la commission exécutive

Chômage, emploi des seniors, dial

Après un mois de négociations express, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à trois accords nationaux interprofessionnels (ANI), le 14 novembre. Considérant qu'aucun de ces textes ne contenait de « *recul social* », et prenant en considération « *l'équilibre global de cette négociation* », le bureau confédéral de

FO a décidé de signer ces trois textes « *qui réaffirment l'importance et la pertinence du paritarisme et de la négociation collective* ».

À l'origine, les discussions devaient porter uniquement sur deux thèmes, l'Assurance chômage et l'emploi des seniors. Porté par FO, un troisième thème, sur l'évolution du dialogue social, est apparu en fin de négociation.

En matière d'Assurance chômage, la négociation a abouti à un avenant à l'accord de novembre 2023 qui avait servi de base aux discussions. Ce dernier, bien que signé par trois organisations syndicales dont FO, n'avait pas été agréé par le précédent gouvernement après l'échec de la négociation sur l'emploi des seniors. Il est désormais amené à s'appliquer.



toujours nos droits !

confédérale invitait de son côté les travailleurs « à la mobilisation dans l'unité la plus large possible, y compris par la grève sur une base interprofessionnelle dès le 10 décembre ». Mais le quotidien militant de FO, c'est aussi la négociation dans le cadre du dialogue social et du paritarisme. La confédération vient de

décider de signer trois accords nationaux interprofessionnels : sur l'Assurance chômage, l'emploi des « travailleurs expérimentés », ainsi que le texte demandant la suppression de la limitation à trois mandats successifs appliquée aux élus du CSE. Trois textes d'une portée majeure pour les travailleurs.

Dialogue social : FO signe les trois ANI

« La conclusion de cet avenant permet aux interlocuteurs sociaux et au paritarisme de reprendre la main sur l'Assurance chômage », souligne la confédération FO. Depuis 2018 en effet, les règles d'indemnisation chômage ont été fixées unilatéralement par les gouvernements successifs.

« Surtout, cette nouvelle convention enterre définitivement le projet de réforme – le septième ! – proposé avant la dissolution par le gouvernement de Gabriel Attal, réforme qui prévoyait un durcissement sans précédent des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi », poursuit FO.

Accès aux droits assoupli pour les primo-accédants

Pour rappel, l'accord de 2023 repoussait de deux ans les bornes d'âge permettant aux seniors d'accéder à des règles d'indemnisation plus favorables, pour tenir compte du recul de l'âge légal de départ en retraite. « Dans l'avenant, nous avons fait préciser que si la réforme des retraites est abrogée, les bornes reviendront à leur niveau initial », explique Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi.

L'accord de 2023 facilite également l'entrée dans les droits des primo-accédants et des saisonniers, qui devront travailler cinq mois au lieu de six. Il préserve aussi le régime particulier de « l'activité conservée », spécifique aux assistants maternels et aux employés de maison.

Pour cette nouvelle négociation, le gouvernement avait demandé aux interlocuteurs sociaux de trouver 400 millions d'euros d'économies supplémentaires par an. Pour y parvenir, il est notamment prévu

de réduire l'indemnisation des demandeurs d'emploi frontaliers, qui sont généralement mieux rémunérés à l'étranger qu'en France. Un coefficient sera mis en place pour ramener le niveau de salaire moyen du pays d'emploi au niveau du salaire moyen en France. « Pour amortir l'effet de la mesure, nous avons notamment obtenu une revalorisation de 10% du montant de l'indemnisation », poursuit Michel Beaugas. Le texte demande aussi au gouvernement d'aller renégocier les conventions passées avec les pays frontaliers pour que la France se fasse mieux rembourser. Pour nous, cette mesure doit être provisoire. » Côté employeurs, le seul effort financier concédé est le décalage de janvier à mai 2025 de la suppression d'une cotisation patronale de 0,05%.

Fin de la limitation des mandats des élus CSE

Le second ANI sur les « salariés expérimentés » rend obligatoire, tous les trois ans, une négociation sur l'emploi et le travail des seniors au niveau des branches et dans les entreprises d'au moins 300 salariés. « C'est un retour à la hiérarchie des normes », souligne Patricia Drevon, secrétaire confédérale FO chargée de cette négociation.

L'accès à la retraite progressive, qui permet de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa retraite, sera possible dès 60 ans, dès lors que le travailleur a cotisé au moins 150 trimestres (37,5 ans). L'employeur devra justifier par écrit un éventuel refus. Le salarié pourra aussi cotiser à taux plein, avec l'accord de l'employeur, pour améliorer sa retraite. « Il

s'agit d'un premier coin enfoncé dans la réforme des retraites de 2023 », se félicite Patricia Drevon. Réforme dont FO revendique plus que jamais l'abrogation.

Le CDI senior, voulu par le patronat lors de la précédente négociation, est remplacé par un « contrat de valorisation de l'expérience », destiné aux demandeurs d'emploi de plus de 60 ans (57 ans par accord de branche), et qui sera expérimenté durant cinq ans. Ce contrat pourra être rompu par l'employeur quand le salarié aura atteint l'âge légal de départ à la retraite à taux plein. Contrairement à ce que demandait le patronat, il ne permettra pas d'exonérations de cotisations sociales.

Dans le troisième ANI relatif à « l'évolution du dialogue social », les signataires demandent notamment aux pouvoirs publics de supprimer la limitation du nombre de mandats successifs pour les élus CSE, une revendication portée de longue date par FO. « C'est la première fois qu'un coup est porté aux ordonnances travail de 2017 », se félicite la confédération, qui y voit « une avancée majeure ». « Cette mesure, qui était très attendue des camarades du privé, fait l'équilibre des trois accords », ajoute Patricia Drevon. Ce texte prévoit aussi d'ouvrir, début 2025, une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux, comme le prévoyait l'agenda social autonome.

FO demande désormais au gouvernement d'agréer la nouvelle convention d'Assurance chômage, qui devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2025, et de transposer intégralement les deux autres textes dans la loi.

Clarisse Josselin

L'objectif :

Pensions de base : les retraités mobilisés le 3 décembre contre une mesure « injuste »

Manifestation des retraités le 2 décembre 2021 à Paris.



Les retraités confirment plus que jamais l'appel à la mobilisation le 3 décembre. Soit des manifestations et des rassemblements sur le territoire, à l'initiative de huit unions, dont l'UCR-FO. Celle-ci, le 22 novembre, relevait déjà soixante-quinze actions prévues. Elle se réjouissait aussi des milliers de signatures – dont 15 000 en ligne – enregistrées pour la pétition en faveur de la hausse des pensions et pour le pouvoir d'achat. Car les retraités, qui ont entre autres demandé audience au Premier ministre, ne décolèrent pas de l'affront qui leur est fait. Ce fut d'abord, début octobre, l'annonce par le Premier ministre d'un report de six mois, de janvier à juillet 2025, de l'indexation (à l'inflation) de ces pensions (17 millions de retraités concernés). Le gouvernement, programmant une réduction sévère des dépenses publiques, entre autres via le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS adopté le 26 novembre par le Sénat, et non voté, faute de temps, en première lecture par l'Assemblée), visait par cette mesure une économie de près de 4 milliards d'euros. Cela s'insérant au plan général d'économies, de 15 milliards d'euros, que le

projet gouvernemental prévoit d'infliger à la Sécurité sociale.

« Cette piteuse tentative de diviser les retraités »

Le report est une mesure « injuste », s'insurgeaient alors les unions de retraités, rappelant que « depuis janvier 2017, les pensions n'ont augmenté que de 13,6% pour une inflation de 19,5% ». Fin octobre, face au tollé général, Bercy proposait un « geste », soit l'absence de gel des petites pensions. Sans donner sa définition de « petites ». Puis, alors que l'Assemblée examinait le PLFSS, c'est – fait inédit – un député, Laurent Wauquiez, qui a annoncé le 11 novembre, comme si la chose était acquise, que les pensions seraient revalorisées de 0,9% (soit la moitié de l'inflation, prévue à 1,8%) pour tous les retraités au 1^{er} janvier. Suivrait au 1^{er} juillet un rattrapage pour les petites retraites (ce qui comprend la pension de base et la complémentaire) en deçà du Smic, 44% de retraités concernés. Le 12 novembre, le gouvernement confirmait. Les neuf unions ont quant à elles condamné « cette piteuse tentative

de diviser les retraités ». Cette mesure « pénaliserait tous les retraités puisqu'elle se traduirait pour tous par une perte de pouvoir d'achat sur les six premiers mois de l'année, perte qui serait prolongée sur toute l'année 2025 et les années suivantes pour plus de 50% d'entre eux, celles et ceux dont la pension dépasse le Smic ». Le 20 novembre au Sénat, un amendement au PLFSS, adopté – et soutenu par le gouvernement –, actait cette revalorisation en deux temps (le taux sera fixé par décret) et précisait que celle de juillet, à hauteur de l'inflation à cette date, s'adresserait aux personnes percevant une retraite (base et complémentaire) allant jusqu'à 1500 euros brut par mois. À cela serait ajouté un rattrapage sur le premier semestre. Selon l'amendement, la mesure sur les pensions « amoindrirait » de 500 millions d'euros l'économie visée initialement. Ces derniers jours, un scénario de revalorisation en janvier à 0,8%, et non 0,9%, alimentait la rumeur. Ce dernier taux semble toutefois avoir été conservé. Ce qui n'est toujours en rien satisfaisant pour les retraités qui, avec l'UCR-FO, le diront haut et fort le 3 décembre.

Valérie Forgeront

toujours nos droits !

Finances publiques : les travailleurs encore visés par des mesures d'austérité

À quoi ressembleront les lois budgétaires pour 2025, pour le budget de l'État et pour le financement de la Sécurité sociale? Nul ne le sait pour l'instant. Ni même si ces projets de lois, PLF et PLFSS, seront votés ou adoptés par 49.3. Pour l'instant, le PLFSS, en l'absence de vote en première lecture à l'Assemblée, est arrivé dans sa version initiale au Sénat, qui après modifications l'a adopté le 26 novembre. Au lieu d'un gel de six mois de l'indexation des pensions de base souhaité par le gouvernement, les sénateurs ont décidé d'une revalorisation, mais en deux temps, de moitié de l'inflation, et en créant deux catégories de retraités. Ils ont par ailleurs allégé le plan gouvernemental de baisse des exonérations de cotisations patronales qui visait à réduire de 4 milliards d'euros le manque à gagner pour la Sécurité sociale. Pour rappel, le manque à gagner total dû aux exonérations a atteint près de 80 milliards d'euros en 2023. Le plan prévoyait notamment la baisse des exonérations de 2 points en 2025 et de 2 points supplémentaires en 2026, jusqu'à 1,3 Smic. Les sénateurs ont décidé de conserver intacts les allègements sur les bas salaires, autour du Smic. Et opté pour la suppression en 2026 des allègements à partir de 2,05 Smic. Ils ont voté par ailleurs pour la suppression des exonérations de cotisations maladie dès 2,1 Smic, contre 2,2 Smic selon le projet gouvernemental et

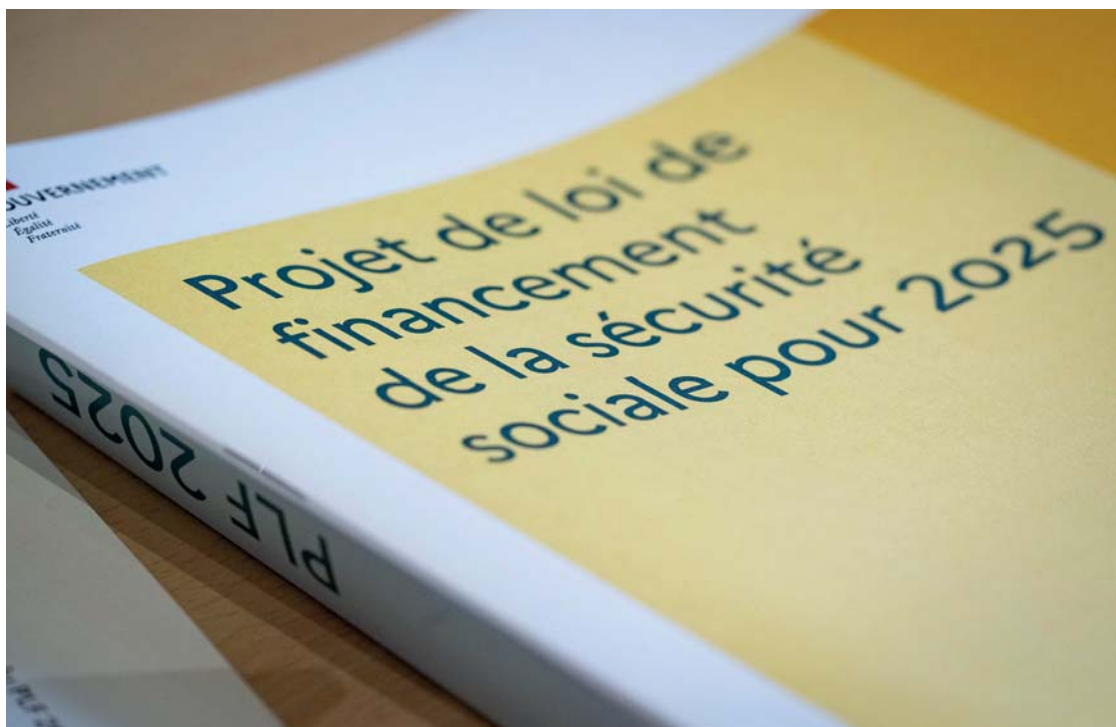
2,5 Smic actuellement. Pour le bandeau famille, les allègements s'arrêteraient à 3,1 Smic, contre 3,2% selon le texte du PLFSS, et 3,5 Smic actuellement. Au final, les mesures sénatoriales réduiraient de 3 milliards d'euros le manque à gagner pour la Sécu, et non plus de 4 milliards.

Le projet des sénateurs d'une deuxième journée de solidarité

De son côté, toujours vent debout contre le plan d'abaissement des exonérations de cotisations, le Medef propose une « TVA sociale », soit une baisse des cotisations contre une hausse de points de TVA. Bercy dit y être opposé. En revanche et entre autres mesures, le gouvernement, objectivant toujours de réduire en 2025 de 40 milliards d'euros

environ les dépenses publiques, notamment par des mesures impactant les travailleurs et les assurés sociaux, annonce son projet de déremboursement, à hauteur de 5%, des médicaments et des consultations médicales. De leur côté, les sénateurs ont créé, sur le mode de la journée de solidarité, une « contribution de solidarité ». Concrètement : sept heures de travail par an ne seraient pas payées. Objectif : une recette de 2,5 milliards d'euros. Mais rien ne dit que cette mesure (déjà en voie d'abandon dès le 26 novembre au soir), comme d'autres, verra le jour. Le PLFSS et le PLF, lequel débutait le 25 novembre son examen par le Sénat, n'en ont pas fini avec leur parcours parlementaire chaotique jusqu'à la fin décembre.

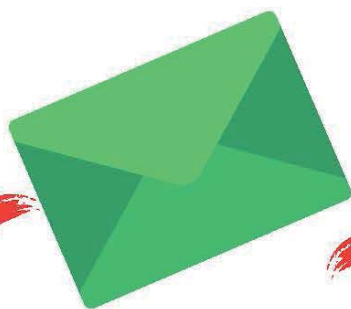
Valérie Forgeront



© ERIC TSCHAEN/REA

**Élection dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE)
et pour les salariés du particulier employeur
du 25 novembre au 9 décembre**

Voter **FO, c'est simple, rapide et confidentiel.
Quelques minutes suffisent !**



J'ai reçu un courrier vert envoyé par le ministère du travail.
Il contient mon **matériel de vote par correspondance** et
les informations me permettant
de **voter par voie électronique**.



Je vote en ligne

Je vais sur le site
election-tpe.travail.gouv.fr



Je clique sur le bouton « Voter »

Je m'authentifie avec mon identifiant de
vote et mon code confidentiel ou
avec mon identifiant FranceConnect.

Je choisis FO et je suis les instructions pour
valider mon vote.

Le tour est joué !

ou

Je vote par correspondance

Je détache le bulletin de vote présent
dans le courrier « vert ».

Je noircis à l'aide d'un **stylo noir** la case
correspondant à **FO**.

J'insère le bulletin dans l'enveloppe "T"
préaffranchie jointe au courrier.



Je la poste au plus vite.

Attention !

- Mon enveloppe doit être réceptionnée par le ministère avant le 18 décembre.
- Dans le cas où je vote par internet et par courrier, seul le vote par internet sera retenu.

**Je vote FO pour mes droits : ma convention collective, mon salaire,
mon temps de travail, mes congés, mes formations,
mes conditions de travail, ma protection sociale.**

Je vote FO pour être mieux conseillé.

Je vote FO pour être défendu.

MA VOIX COMPTE ! JE VOTE FO !





Nullité du licenciement de la salariée enceinte

Quelles sont les indemnités perçues par la salariée ?

Une salariée engagée en 2011 est licenciée pour faute grave en 2018 alors qu'elle est enceinte.

Elle saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la requalification de son licenciement et des dommages et intérêts pour nullité de son licenciement.

La cour d'appel de Douai fait droit à ses demandes et la salariée obtient, outre l'indemnité prévue par l'article L. 1225-71 correspondant au minimum à six mois de salaire, le versement de ses salaires pendant la période couverte par la protection, indemnité prévue par l'article L. 1235-3-1, due en cas de licenciement nul.

L'employeur forme un pourvoi en cassation au motif que l'indemnité prévue par l'article L. 1225-71 du Code du travail ne peut se cumuler avec l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3-1 du même code, et ce, d'autant que la salariée n'a pas demandé sa réintégration.

En effet, l'alinéa premier de l'article L. 1235-3-1 précise que cette indemnité est due lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration ou lorsque cette dernière est impossible.

Mais le dernier alinéa de l'article précise que cette indemnité est due sans préjudice du paiement des salaires dus, en application de l'article L. 1225-71 du Code du travail.

C'est donc sur cette argumentation que la Cour de cassation rejette le pourvoi dans un arrêt du 6 novembre 2024 (pourvoi n°23-14706) :

CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 1225-71 du Code du travail dispose :

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. »

L'article L. 1235-3-1 du Code du travail précise :

« L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

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

6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre premier du Titre premier du livre IV de la deuxième partie du Code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

« Il résulte de la combinaison de ces dispositions, interprétée à la lumière des articles 10 de la directive 92/85/CEE et 18 de la directive 2006/54/CE précitées, que la salariée, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de

salaire, réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité. »

Les deux indemnités sont donc cumulables.

Secteur juridique



Sandra R. sociétaire a dit :

“À la Macif, j’ai des échanges dans ma langue, ça me facilite la vie.

On veut aussi assurer en langue des signes, Sandra.

La Macif rend l’assurance accessible aux personnes sourdes et malentendantes, notamment en proposant à ses sociétaires le service Sourdfline et une aide en Langue des Signes Française.



La Macif,
c’est vous.

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Salaires, emplois, conditions de travail... **Les grèves se multiplient!**

Qu'ils soient salariés du public ou du privé, la hausse des salaires reste à l'évidence en tête de liste de leurs priorités. Rien d'étonnant. Dans le privé, ce sont par exemple des NAO qui bloquent à la suite de propositions patronales plus que rudimentaires. Dans le public, c'est l'annonce d'un nouveau gel du traitement indiciaire. Après deux années d'une inflation forte et de mesures salariales qui, au mieux, n'ont fait que la compenser, la colère gronde tant dans les entreprises que dans les services. La préservation des emplois et la nécessité de recrutement est aussi une préoccupation majeure. Cela sur fond d'économies toujours plus drastiques visées par la sphère publique – qui persiste dans la suppression de postes – et, dans le privé, d'une recherche de rentabilité toujours plus forte, ce que traduisent actuellement beaucoup de PSE engagés. Autre préoccupation marquée, les conditions de travail, lesquelles se dégradent au fil des suppressions d'emplois, du manque de moyens mis en œuvre et de dispositions diverses d'organisation du travail visant toujours plus de rentabilité. Plus largement, dans le privé comme dans le public, les salariés demandent une reconnaissance de leur travail, de leurs efforts et que cela se traduise concrètement, par l'amélioration des emplois, des statuts, par le respect de leurs droits... Petit tour d'horizon de grèves, annoncées, en cours, ou qui ont déjà permis de faire aboutir les revendications. Des actions qui illustrent toute la détermination de FO, toujours aux côtés des salariés.



Salaires, emplois, conditions de tra

Leroy Merlin : une grève pour dénoncer des augmentations de salaires dérisoires

Le 13 novembre, à l'appel de deux syndicats dont FO, un mouvement de grève nationale a touché une quarantaine de magasins Leroy Merlin en France. Les syndicats protestaient contre la proposition patronale lors des NAO pour 2025. Le 5 novembre en effet, ces négociations annuelles sur les salaires ont abouti à l'octroi d'une augmentation générale de seulement 1,1%, avec un socle minimal garanti de 30 euros brut, pour le soutien aux bas salaires. L'intersyndicale demande la réouverture de négociations, refusée par la direction. « 1,1%, c'est moins que l'augmentation du Smic en novembre. On ne peut pas laisser passer ça ! », fustige Bernard Vigourous, DSC FO chez Leroy Merlin France. FO revendiquait une hausse de 60 euros brut afin que les 31000 salariés, employés et cadres bénéficient d'une revalorisation identique. Mais la direction est restée inflexible, déplore le militant.

Des salariés qui demandent reconnaissance

Pour Bernard Vigourous, cette grève traduit « un grand ras-le-bol des salariés ». Chez Leroy Merlin, le salaire moyen d'un employé est de 2104 euros brut, et le premier niveau de la grille salariale est à 15% au-dessus du Smic. « Les vendeurs sont mal payés, mais leur travail s'intensifie ! » Signe du malaise : en 2024, le turn-over dans les magasins atteint le score de 17%. « La faiblesse des NAO 2025 ne va pas résoudre le problème des démissions silencieuses. La direction semble au contraire les encourager. » La pilule passe d'autant plus mal que l'entreprise, propriété de la famille Mulliez, va bien : sur un an, ses bénéfices avant impôts, 396 millions d'euros en août 2024, ont augmenté de 38 millions d'euros. « Cela devrait se retrouver dans les augmentations salariales, et ce n'est pas le cas. Nous sommes clairement sur un problème de redistribution des profits », dénonce le DSC.

Ariane Dupré



Les cheminots en grève contre la c ferroviaire

Les cheminots étaient appelés à faire grève le 21 novembre, avec le soutien de FO, pour une première journée de mobilisation, avant un appel à la grève illimitée à compter du 11 décembre. Les syndicats dénoncent notamment la filialisation du transport ferroviaire et l'ouverture à la concurrence.

Au 1^{er} janvier prochain, dans le cadre d'un accord passé avec la Commission européenne, Fret SNCF, leader français du transport ferroviaire

de marchandises, doit être liquidé pour renaître sous la forme de deux sociétés distinctes, vers lesquelles les cheminots seront transférés.

Dégradation des conditions de travail

Hexafret s'occupera des activités de transport et Technis de la maintenance. Au passage, quelque cinquante emplois seront supprimés, soit 10% des effectifs. Côté transport de

À l'hôpital Beaujon, les soignants

Devant l'hôpital Beaujon de Clichy-la-Garenne, établissement où les services dans leur totalité sont en grève depuis le 14 octobre, la fatigue des agents se mêle à la colère. Car les professionnels ne demandent qu'une chose : pouvoir soigner les patients dans de bonnes conditions. Or par le manque de personnels, qui induit des fermetures de lits, les conditions de travail se dégradent, ce qui impacte autant les agents que les usagers. « Les soignants qui manquent à l'appel ne sont

pas remplacés, explique Jean-Emmanuel Cabo, secrétaire général FO-APHP. Du coup, les personnels présents doivent courir d'un patient à l'autre, voire changer de service et être flexibles. »

Une économie de 400 millions d'euros imposée à l'AP-HP

Au sein de l'hôpital, ces soignants évoquent les heures supplémentaires, les jours de repos qui ne sont pas respectés et donc la fatigue qui

Après dix jours de grève, la victoire d'ArcelorMittal de Fos

« Ce fut une grève marquée par une vraie solidarité ! », indique, ému, Abdoulaye Sall, délégué central FO chez Isor (où FO est majoritaire). Le 5 novembre, vingt-trois salariés travaillant sur le site ArcelorMittal de Fos-sur-Mer, employés par la société de propreté Isor, se sont mis en grève devant l'entrée du site de l'aciériste. Au prix de dix jours de mobilisation, ces agents de nettoyage, ces « travailleurs invisibles

mais essentiels », souligne le militant, ont obtenu des avancées notables.

Solidarité entre les syndicats FO

Ainsi, la revalorisation des bas échelons de la grille salariale, ce qui bénéficie à vingt-huit salariés. « On parle de professionnels dont le salaire n'a pas augmenté depuis près de sept ans ! », précise Abdoulaye Sall.

Travail... Les grèves se multiplient!

Destruction du transport public

voyageurs, l'ouverture à la concurrence des lignes TER, Transilien et Intercités se concrétise, avec à la clé un abaissement des coûts et une dégradation des conditions de travail.

Au 15 décembre, les cheminots opérant sur les lignes TER de l'étoile d'Amiens et de l'étoile de Nice vont ainsi être transférés vers les entreprises ayant remporté les appels d'offres passés par les régions. La ligne Nice-Marseille suivra en juin 2025. « *Filialisation, privatisation,*

régionalisation, autant de mots pour cacher l'explosion de l'opérateur historique », dénonce la fédération FO-Cheminots.

La fédération appelle également à poursuivre la bataille pour l'augmentation des salaires et l'abrogation de la réforme des retraites. « *Pour les NAO, la direction n'a accordé que 0,5% d'augmentation générale* », dénonce Daniel Ferté, secrétaire fédéral FO-Cheminots.

Clarisse Josselin

En grève depuis plus d'un mois

s'installe. « *La direction générale de l'AP-HP exige un plan d'économie de 400 millions d'euros sur l'ensemble des établissements*, relate Jean-Emmanuel Cabo. *On arrête le recours aux intérimaires et on renvoie les CDD. Mais en tant que service public, l'hôpital continue de fonctionner, et les agents connaissent de plus en plus de difficultés pour assurer un service de qualité.* » Ils ne sont pas les seuls dans ce cas. D'autres établissements de l'AP-HP sont également mobilisés. On ne peut que constater une souffrance commune des soignants et

leurs conditions de travail dégradées, souligne le militant. « *Tôt ou tard, cela donnera lieu à une mobilisation plus globale. À nous de la construire avec les agents.* »

Chloé Bouvier



La salariale des agents d'entretien

Autre mesure, l'inscription dans le contrat de travail d'un treizième mois payé à 100%. « *Dans les accords entre la société prestataire Isor et ArcelorMittal-Fos, le treizième mois est cette année payé à 70% et doit atteindre 100% pour 2025. Les salariés exigeaient que cet accord soit écrit dans leur contrat. Cela pour qu'ils soient protégés au cas où l'activité de nettoyage du site serait reprise un jour par une autre entreprise.* »

Au cours de cette grève, le syndicat FO d'ArcelorMittal a été très présent. « *Il nous a beaucoup soutenus, et les camarades ont évoqué auprès de leur direction le risque de danger imminent pour eux, puisque le ménage des machines n'était pas fait. Après leurs alertes, la direction d'Isor, sous la pression de son client, est revenue vers nous pour nous faire ses propositions.* »

Chloé Bouvier

Fonction publique : de la colère à la grève

Sur fond rouge, un poing serré et un slogan : « Non! », « Touche pas à mon fonctionnaire ». Voilà, créé par FO-Fonction publique, l'autocollant que de nombreux agents arboreront lors de la grève des 10, 11 et 12 décembre décidée par l'union interfédérale, laquelle a déposé un préavis pour la période du 1^{er} au 31 décembre. Annonce faite au Premier ministre, via un courrier le 20 novembre où FO rappelle ses revendications. L'arrêt des suppressions de postes ou encore la nécessité de moyens budgétaires pour les services, dont ceux de santé publique. La SPS-FO milite pour un Ondam (la progression des dépenses de santé) affichant une hausse de 10% en 2025 et non de 2,8% comme prévu par le gouvernement. Elle fustige les près de 80000 fermetures de lits d'hospitalisation complète entre 2007 et 2023, dont 4900 lits cette dernière année. Le signe évident du manque de personnels, dû notamment au manque d'attractivité des carrières. La fédération se réjouit par ailleurs de l'examen par l'Assemblée, a priori le 12 décembre, de la proposition de loi (PPL) sur la fixation d'un ratio minimal de soignants par patient à l'hôpital, une revendication de longue date. Cette PPL a été validée par le Sénat en 2023.

Stop aux mesures destructrices et aux provocations

Plus largement, l'union interfédérale FO rappelle d'autres revendications, nombreuses. Ainsi, l'ouverture de négociations salariales, la hausse du point d'indice de 10%, l'amélioration de la grille, l'abandon du projet pour une loi d'« efficacité de la fonction publique ». Elle revendique aussi l'abandon de la mesure relevant à trois le nombre de jours de carence en cas d'arrêt maladie, ainsi que celle portant un recul de 10% de l'indemnisation des arrêts. Provocation, le ministre Guillaume Kasbarian convoque le 3 décembre un conseil commun de la fonction publique afin d'examiner le projet de décret pour cette dernière mesure. Et alors que le projet de loi de finances est encore débattu au Parlement. La journée d'actions du 5 décembre dans le public (qui sera suivie d'une intersyndicale à laquelle FO-Fonction publique participera) ne peut être qu'un avertissement, préparant la véritable mobilisation à partir du 10 décembre. Soit le gouvernement retire immédiatement ses mesures contre « la fonction publique et ses agents », soit la mobilisation du 10 au 12 décembre, décidée par FO et dont elle espère l'unité la plus large possible, montrera toute la détermination des agents à gagner.

Valérie Forgeront

Salaires, emplois, conditions de travail... Les grèves se multiplient!

Ouverture à la concurrence : les conducteurs de bus de Cergy en grève depuis le 7 novembre

À la suite d'un appel à la grève illimitée lancé par le syndicat FO, ultra-majoritaire, les bus de l'agglomération de Cergy-Pontoise, dans le Val-d'Oise, et de Conflans-Sainte-Honorine, dans les Yvelines, sont totalement à l'arrêt depuis le 7 novembre. Les conducteurs dénoncent une dégradation de leurs conditions de travail depuis le changement d'employeur survenu en janvier dernier dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des transports publics d'Île-de-France.

Le marché a été remporté par le groupe Lacroix-Savac. « Le réseau a été attribué au candidat le moins-disant, et le budget n'est pas suffisant pour que ça fonctionne », dénonce Frédéric Mirande, délégué FO.

La mise en place de nouveaux plannings en septembre dernier a mis le feu aux poudres. « Les nouvelles feuilles de service sont faites par ordinateur, personne n'est venu sur place pour vérifier que les temps de route étaient tenables

en conditions réelles. Nous sommes toujours en retard, nous sommes devenus des robots », poursuit le militant, qui pointe également la vétusté du matériel.

Un médiateur a été nommé

Malgré cette situation explosive, le dialogue social était toujours bloqué le 26 novembre. Le syndicat a déposé un droit d'alerte en septembre dernier, puis une alarme sociale, restés sans effets. Les élus de l'agglomération de Cergy-Pontoise, qui dénoncent une « situation insoutenable pour les utilisateurs des bus », ont voté une motion à l'unanimité, le 12 novembre. Ils appellent à ce que les négociations aboutissent le plus rapidement possible et que « rien ne soit fait au détriment des salariés ».

Le donneur d'ordre, Île-de-France Mobilité, a également nommé un médiateur le 18 novembre, sans succès jusqu'à présent. Le syndicat est d'autant plus inquiet qu'un nouvel accord d'entreprise doit être trouvé avant mars prochain, et que les négociations n'ont toujours pas démarré.

Clarisse Josselin



© C. JOSSELIN

France Travail : grève et rassemblement à Paris le 5 décembre

Huit syndicats de France Travail, dont quatre représentatifs (avec FO), appellent à une grève nationale le 5 décembre. Un rassemblement est prévu à Paris, aux Invalides, en fin de matinée. Les agents de la structure, qui compte un effectif moyen mensuel de 58 613 personnes (plus de 55 200 relèvent du droit privé, 3 300 sont agents de droit public), s'élèvent contre la suppression de 500 postes (ETPT) prévue par le projet de loi de finances pour 2025. Cela « alors que l'on nous demande d'accompagner les demandeurs d'emploi et que France Travail est coordonnateur

du « réseau pour l'emploi! », s'indigne Natalia Jourdin, déléguée centrale FO. « La charge de travail supplémentaire pour le seul accompagnement des allocataires du RSA (réforme en vigueur au 1^{er} janvier 2025) nécessite 500 postes (ETPT), estime un document. Ce n'est donc pas supprimer 500 postes qu'il faut, mais au contraire en créer 500 de plus! »

Salaires : la demande d'une hausse générale de 250 euros net par mois

La grève portera aussi la revendication salariale : une augmentation générale

et a minima de 250 euros net par mois, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024. Et pour cause. Depuis 2018, les agents de droit privé n'ont reçu qu'une revalorisation de 5,5%. Ceux de droit public, de 1,5% en 2023 après 3,5% en 2022. Le premier échelon de la grille est sous le Smic. Quant au premier niveau de la grille des conseillers d'emploi, il se situait à 303 euros au-dessus du Smic en 2018 mais à 57 euros seulement au-dessus du Smic au 1^{er} novembre 2024, rappelle Natalia Jourdin.

Valérie Forgeront



NÉGOCIER L'AVANTAGE SOCIAL PRÉFÉRÉ DES FRANÇAIS AVEC UPCOOP

Le titre-restaurant UpDéjeuner®, avantage social reconnu dans le code du travail, améliore le pouvoir d'achat et la qualité de vie :

- à partir d'un salarié,
- valable pour tous les salariés, quel que soit le type de contrat,
- co-financé par l'employeur (50 % à 60 % de la valeur du titre),
- exempté de l'assiette de cotisations sociales, dans la limite du plafond légal,
- totalement modulable (règles d'attribution, valeur nominale, support chèque ou carte).

Coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, partenaire historique des organisations syndicales et entreprise à mission, UpCoop vous accompagne pour négocier et avoir les moyens d'agir dans l'intérêt collectif.

Up déjeuner



Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de



Chez l'avionneur Boeing, la victoire salariale après une longue grève

Les 33 000 ouvriers de Boeing, en grève durant sept semaines dans la région de Seattle, sont parvenus à obtenir une augmentation des salaires de plus de 40% sur quatre ans.

La bataille a été rude, mais les salariés de Boeing sortent victorieux de leur bras de fer avec la direction de l'avionneur américain. Le 4 novembre, ils ont validé à 59% la nouvelle convention négociée par le syndicat IAM-District 751 après sept semaines de grève. Soit cinquante-trois journées sans salaire ni assurance santé. Pour tenir, les ouvriers ont reçu 250 dollars hebdomadaires versés par la caisse de grève. Mais certains ont dû opter temporairement pour un deuxième job et/ou puiser dans leurs économies (pour ceux qui en avaient). Ce conflit dur a été marqué aussi par un fort soutien de la population à ces salariés. Cela s'est notamment traduit par l'apport de bûches de chauffage au piquet de grève ainsi que de produits alimentaires.

Deux autres propositions avaient été soumises aux travailleurs par la direction



Des machinistes de Boeing en grève manifestaient devant le campus du constructeur aéronautique à Seattle, le 15 octobre 2024.

avant de parvenir à un accord. Celui-ci acte finalement une augmentation générale des salaires bruts sur quatre ans, de 43,65% cumulés, hors ajustement sur le coût de la vie. S'ajoute une prime unique de 12 000 dollars, que les travailleurs pourront recevoir immédiatement avec leur salaire ou qui sera versée sur leur plan de retraite. Les machinistes ont

également obtenu une augmentation de la participation de l'employeur à leur plan retraite, de 4% à 12% selon les situations. Enfin, l'accord inclut le retour d'une prime de productivité d'un minimum garanti de 4%.

Une bataille pour le maintien de l'emploi local

La convention diminue par ailleurs le volume d'heures supplémentaires imposées et simplifie les progressions de carrière. Elle comporte aussi l'assurance que les modèles d'avion lancés par le groupe dans les quatre prochaines années continueront d'être construits à Seattle.

« De 2002 à 2024 nous n'avons connu qu'une augmentation de 31,5% », a rappelé Jon Holden, président de l'IAM-District 751. La dernière convention, datée de 2008 puis renégociée en 2014 pour dix ans, n'avait permis d'obtenir quasiment aucune augmentation. La menace forte d'un déplacement des lignes de fabrication hors de l'État avait alors contraint les travailleurs à accepter des mesures qui ont mis à mal leurs conditions d'emploi.

Outre-Atlantique, les répercussions du scandale Orpea

L'effondrement d'Orpea, plus grand opérateur européen de résidences pour personnes âgées, n'en finit pas de faire des vagues. Un rapport du Centre for International Corporate Tax Accountability and Research (CICTAR) révèle que l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada (OIRPC), qui a été dix ans durant le principal actionnaire du groupe, y a perdu quelque 338 millions d'euros de l'épargne-retraite des travailleurs cotisant au régime de base. Si cela peut sembler limité par rapport aux quelque 423 milliards d'euros que gère cet office, cela reste choquant, d'autant plus au regard des normes d'éthique dont se prévaut l'OIRPC, qui se présente comme un investisseur « durable ». La caisse de retraite publique canadienne détenait deux sièges au conseil d'administration d'Orpea (devenu depuis Eméis) de 2013 à 2023. Elle n'a cependant « rien fait pour mettre un terme aux actes criminels et aux détournements de fonds de la haute direction », indique CICTAR. À ce jour elle n'a par ailleurs « jamais reconnu publiquement ses manquements ni engagé la responsabilité des personnes chargées de la représenter au CA d'Orpea ».

S. D.

Sandra Déraillot

FO engagée pour les droits de tous les travailleurs

Avec l'organisation encore cette année, comme depuis 2019, de sa journée des CSE ainsi que de sa journée Travail et Handicap, deux événements militants proposant informations, rencontres et débats, la confédération montre sa mobilisation sur toutes les problématiques propres au monde du travail et sa détermination à apporter à tous les travailleurs toujours plus d'outils, leur permettant ainsi d'encore mieux défendre leurs droits.

Journée nationale FO Travail et Handicap le 28 novembre



Anne Baltazar, chargée de la Mission Handicap de la confédération FO.

Le 28 novembre 2024 se tiendra la journée nationale FO Travail et Handicap, l'occasion pour les militants d'échanger et de s'informer sur le handicap et le monde du travail.

Frédéric Souillot introduira la journée.

Cette année, deux thèmes seront évoqués : femmes et handicap d'une part ; aménagement raisonnable d'autre part.

Cette journée sera aussi l'occasion de faire un point sur quelques éléments de l'actualité récente (seniors, retraite, Jeux paralympiques). Un

quiz spectacle théâtralisé animera la mi-journée.

Parmi les intervenants de cette journée, à noter la présence de la conseillère experte handicap chez le Défenseur des droits, ainsi que les présidents de l'Agefiph et du FIPHFP.

La Mission Handicap confédérale dévoilera à cette occasion l'édition 2025 du guide FO « Travail et Handicap ».

Sont attendus plus de 150 militants mandatés sur la question du handicap sur tout le territoire et dans tous les secteurs professionnels.

Journée confédérale des CSE le 3 décembre

La journée confédérale FO des CSE 2024 se tiendra le 3 décembre, à Paris, sur le thème « La nécessaire réappropriation du rôle économique du CSE ». Dans de nombreuses entreprises, 2024 a été l'année du renouvellement des mandats, offrant à certains élus l'occasion de démarrer leur second mandat dans cette instance, et à d'autres de la découvrir. À cette occasion, Force Ouvrière a souhaité réunir des intervenants pluridisciplinaires (économistes, juristes, experts-comptables, etc.) pour aborder la question essentielle des missions économiques du CSE.

La fusion des instances et des informations-consultations, la réduction des

moyens, etc. Ces dernières réformes des IRP ont rendu l'exercice du mandat d' élu de plus en plus complexe. Dans un contexte économique tendu, marqué ces dernières années par l'inflation, et actuellement par la multiplication des suppressions d'emplois, il est essentiel pour FO de se saisir de ces attributions économiques, qui constituent le fondement de la création des instances représentatives du personnel.

Cette journée, organisée autour de trois tables rondes, permettra de dresser un panorama des missions des élus dans le domaine économique et de leurs évolutions. Il s'agira ensuite d'aborder les outils concrets pour mener à bien ces missions, d'une part pour assurer la préservation de



Karen Gournay, secrétaire confédérale au secteur de la négociation collective et représentativité.

l'emploi, et d'autre part pour contribuer à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés.

Mission Handicap confédérale et Secteur de la négociation collective et représentativité

PSE abusif : la justice désavoue Just Eat Takeaway

La justice vient d'annuler le plan social porté par la plateforme de livraison de repas, qui avait abouti au licenciement de cent dix-sept personnes et mis fin à son modèle salarié.

Un plan social injuste, contrevenant aux engagements pris par la société Just Eat Takeaway : l'abus que dénonçait FO depuis de longs mois a été reconnu par le tribunal administratif de Paris. Début 2024, la plateforme de livraison de repas avait annoncé sa décision de licencier l'ensemble de ses salariés, au nombre de cent dix-sept. Mais « la direction de la société s'était engagée à ne pas mettre en œuvre de nouvelle procédure de licenciement collectif pour motif économique pendant une durée de deux ans à compter du 21 décembre 2022 », a rappelé le tribunal : Just Eat a donc piétiné un accord collectif, ce qui rend irrecevable ce dernier PSE.

Une « bonne nouvelle » à double titre, détaille Jérémy Graça, délégué syndical FO dans l'entreprise : « D'une part, on considère que le plan social n'est pas justifié, et d'autre part cette décision met fin au stress insoutenable de nos collègues sans-papiers, qui étant licenciés se retrouvaient en difficulté pour se faire régulariser. » Prochaine étape pour les salariés dont le licenciement est annulé : direction les prud'hommes, où ils demanderont soit

leur réintégration dans l'entreprise, soit des dommages et intérêts.

Le risque d'un nouveau plan social

Dans les prochains jours, une réunion du CSE permettra d'y voir plus clair dans



Jérémy Graça, délégué syndical FO chez Just Eat.

les intentions de la direction. « Il y a des chances pour qu'ils ne perdent pas de temps à faire appel, mais qu'ils fassent juste un nouveau plan social », anticipe Jérémy Graça. L'accord collectif bloquant tout PSE arrive en effet à échéance dans moins d'un mois. Just Eat Takeaway assume désormais sa volonté de revenir au même modèle que celui des plateformes concurrentes, celui du recours à des travailleurs indépendants – qui, le plus souvent, ne le sont pas réellement et subissent à la fois les inconvénients de l'indépendance et ceux de la subordination salariale.

« La direction internationale de Just Eat, à Amsterdam, nous explique que le modèle salarial est obsolète dans ce milieu, mais c'est faux », analyse Jérémy Graça. Il en veut pour preuve le destin de Grubhub, sa filiale américaine ne travaillant qu'avec des indépendants, vendue mi novembre. « Grubhub était deuxième du marché quand Just Eat l'a racheté, puis il est passé en quatrième place. La direction devrait d'abord revoir sa stratégie marketing et commerciale avant de parler du modèle salarial. »

Fanny Darcillon

GSF Propreté : FO dénonce une répression syndicale

Les conditions de travail et le dialogue social se dégradent chez GSF, entreprise de propreté détenue majoritairement depuis 2022 par un fonds d'investissement. Illustration à la centrale nucléaire de Cattenom, en Moselle, où GSF Energia a remporté le marché de la propreté en janvier 2024 : le nouveau prestataire n'a toujours pas organisé d'élections professionnelles.

« Il prétend que l'effectif obligeant l'employeur à organiser le scrutin n'a pas été atteint. Or il y avait bien un CSE avant le transfert et l'effectif est resté inchangé, à

plus de 50 salariés », explique Alexandre Tott, secrétaire général de l'UD FO de Moselle. Il y voit, de la part de la direction, « une volonté délibérée d'écarter, le plus longtemps possible, les syndicats et toute possibilité pour les salariés de se défendre ».

Une camarade menacée de licenciement

En attendant, l'UD a désigné fin août une représentante de section syndicale (RSS). Or l'employeur, qui a demandé en

vain à FO de retirer cette désignation, vise désormais la camarade désignée. Le 9 octobre, elle a été mise à pied à titre conservatoire, sans versement de salaire. Elle a ensuite été convoquée le 18 octobre à un entretien préalable à licenciement pour faute grave.

Pour FO, la direction a monté en épingle des faits qui ne justifient pas une telle sanction. Alexandre Tott, qui pointe une répression et une discrimination syndicales, prévient qu'en cas de licenciement, FO demandera sa nullité en saisissant les prud'hommes. **Clarisse Josselin**

Liquidation de Stenpa : FO demande des comptes aux anciens propriétaires

Douze mois après son rachat par un fonds de retournement allemand, la papeterie Stenpa (Meuse) est liquidée, acte le jugement prononcé le 13 novembre. Alors que 124 salariés perdent leur emploi, le CSE dénonce cette revente passée portant « une tromperie » et se bat pour la faire reconnaître en justice.

Un an après avoir été rachetée par le fonds de retournement allemand Accursia, le couperet est tombé le 13 novembre : le tribunal de commerce de Bar-le-Duc a prononcé le jugement de liquidation de Stenpa, qui employait 124 salariés à Stenay dans la Meuse. L'usine, qui allait fêter son centenaire, était spécialisée dans la fabrication de papier d'emballage pour l'industrie agroalimentaire. Les syndicats, qui ne décollèrent pas contre ce saccage, réclament des comptes aux deux anciens propriétaires. En octobre 2023, le site, qui appartenait au papetier finlandais Ahlstrom, a été cédé pour 15 millions d'euros à Accursia capital, repreneur trouvé dans le cadre des obligations de recherche qu'impose la loi Florange. Mais en juillet

2024, Stenpa était déjà placée en redressement judiciaire. Les 3 millions d'euros d'investissement promis par le repreneur pour moderniser les machines, les salariés ne les ont jamais vus arriver. Après avoir alerté le P-DG d'Accursia, les élus du CSE se sont entendu dire que le « business plan » initial ne serait pas suivi. « Là, on a su qu'on allait droit dans le mur. L'usine n'avait plus de trésorerie, même pas pour acheter la matière première », fulmine Richard Guitton, délégué FO de Stenpa.

« On ne lâchera rien »

Le militant pointe aussi la responsabilité d'Ahlstrom. Selon lui, le finlandais aurait failli à ses engagements d'accompagner pendant six mois les

commandes lors de la vente à Accursia. « Ils n'ont jamais trouvé un seul kilo de commandes ! Il a donc fallu faire un gros travail commercial. » Le 18 août, le CSE a saisi le procureur de Bar-le-Duc pour non-respect du contrat par Ahlstrom et Accursia capital. « L'enquête sera très longue, mais on ne lâchera rien », martèle Richard Guitton. Les syndicats sont d'autant plus remontés qu'Ahlstrom, en vendant, s'est évité le coût d'un PSE qui aurait permis, par des mesures, d'amortir le choc pour les 124 salariés. Par cette liquidation, ces derniers n'auront droit qu'au minimum légal avec le régime de garantie des salaires. « Les salariés sont dégoûtés. On va les accompagner au mieux, mais c'est une période très difficile », souligne le militant.

Ariane Dupré

Truffaut : inquiétude dans les jardineries

Vent d'inquiétude chez les salariés de l'enseigne de vente de plantes et de matériel pour le jardinage. Celle-ci observe un turn-over très important parmi son personnel ainsi qu'une baisse de ses effectifs. De quelque 2775 employés en 2020 elle est passée à un effectif de 2150 salariés. Le siège de l'entreprise est lui-même concerné par les pertes. Cette baisse des effectifs est due à des licenciements mais plus encore au nombre de démissions. Entre 600 et 700 en 2022 et autant en 2023. Seule la moitié des départs ont été remplacés. « La direction a diminué les embauches et misé sur la polyvalence, mais c'est très fatigant pour le personnel », observe Maxime Molinari, délégué syndical central FO chez Truffaut. Une enquête sur les risques psychosociaux

a été lancée avec la MSA pour évaluer le mal-être au travail. Résultats attendus début décembre.

Un recul de l'activité dans le secteur

« Notre secteur va mal depuis deux ans, poursuit Maxime Molinari. En 2020 et 2021, nous avons eu deux bonnes années, mais ça ne s'est pas reproduit. En 2023, nous avons même connu un résultat négatif. » D'après la Fédération des jardinerie et animaleries de France, la fréquentation des points de vente du

secteur a chuté de 4% entre 2022 et 2023. « Depuis deux ans nous n'avons pas eu de prime, ajouté à la surcharge de travail et au fait que beaucoup de nos travailleurs ont de petits salaires, c'est vrai qu'il y a un certain mal-être », conclut le DSC.

Sandra Déraillot



Dans le « *nouveau Casino* », FO inquiète pour l'emploi



d'euros d'économies de fonctionnement entre 2025 et 2028, dans les magasins et sièges, via des mutualisations de postes et par l'optimisation de la logistique.

Des « licenciements invisibles » par « centaines »

Concernant les sept plans sociaux en cours, la direction estime le nombre de départs contraints à 2400 (contre 2900 annoncés), grâce au jeu des départs anticipés et des départs volontaires. « *Il faut attendre mi-janvier, une fois tous les reclassements internes confirmés, pour avoir une vision du nombre total de licenciements* », tempère Nathalie Devienne. Mais ce bilan ne reflétera pas la réalité, alerte la militante qui pointe « *tous les licenciements invisibles* », lesquels se chiffrent par « *centaines* ». « *Dans la plupart des magasins Casino repris par Intermarché, les démissions et les licenciements pour inaptitude se multiplient. Ces derniers sont nombreux aussi dans les magasins passés chez Auchan* », note-t-elle. Le SNTA-FO, qui a constaté dans les magasins repris par Intermarché des disparités dans le versement des budgets de fonctionnement des CSE d'établissement, appelle l'enseigne à trouver « *une procédure acceptée, validée et mise en application* ».

Élie Hiesse.

Alors que le distributeur veut revenir à l'équilibre d'ici 2026 par le déploiement d'un nouveau plan stratégique, centré sur la franchise et les réductions des coûts, le SNTA-FO alerte sur les conséquences pour l'emploi.

Censé permettre un retour à l'équilibre (« *avant frais financiers et dividendes* ») à l'horizon 2026, le plan stratégique du groupe Casino, présenté mi-novembre, ne convainc pas le SNTA-FO. « Les

investissements annoncés [1,2 milliard d'euros sur quatre ans, lesquels ont déjà été entamés par des remboursements de dettes pour 521 millions d'euros, NDLR] *sont insuffisants pour soutenir cet objectif* », commente Nathalie Devienne, qui, secrétaire générale du SNTA-FO, se dit « *très inquiète* » pour l'emploi. Le distributeur, qui revendique désormais 25 000 salariés et 7 700 magasins (sous sept enseignes), dont 80% déjà exploités en franchise, a annoncé en comité de groupe le passage en franchise de 180 des 400 magasins intégrés, aujourd'hui gérés par des GMNS (gérants mandataires non salariés), outre 90 potentielles fermetures. Et il entend réaliser 600 millions

Salaires dans l'énergie : FO dénonce une « pseudo-négociation » de branche

« **L**a posture des employeurs est inacceptable ! » Alain André, secrétaire général de la fédération FO-Énergie, ne décolerait pas le 25 octobre à l'issue de la négociation salariale de branche pour 2025. Une « *pseudo-négociation* », dénonce le militant FO, qui a refusé de valider la proposition patronale d'une hausse du salaire national de base (SNB) limitée à 0,8%. À défaut d'accord validé, celle-ci fait donc l'objet d'une recommandation patronale. « Cette

proposition est indécente : elle est inférieure à la hausse automatique du Smic intervenue le 1^{er} novembre [2%, NDLR] », appuie-t-il.

Les employeurs pris au mot

Alors que FO estime à 12,02% la perte de pouvoir d'achat subie par les salariés de l'énergie depuis 2015, les représentants des employeurs minimisent celle-ci. « *Dans leurs calculs, ils intègrent à tort les augmentations liées aux*

progressions annuelles d'ancienneté et aux promotions, bien qu'elles ne visent pas à compenser l'inflation », précise Alain André. Puisque la partie patronale a prétendu que des gestes forts pourraient être faits en entreprise en matière d'augmentations individuelles, l'interfédérale – à laquelle participe FO – a décidé de la prendre au mot : elle appelle toutes les sections à revendiquer « *un minimum de 2,3%* » pour les augmentations individuelles en 2025.

Élie Hiesse

Dans les pharmacies d'officine, FO évite aux salariés une année blanche en 2024

Après un an de blocage patronal, FO obtient enfin une hausse de 1,8% de la valeur du point conventionnel pour 2024, et la garantie d'une ouverture des NAO 2025 dès février.

Et de neuf ! Il aura fallu neuf réunions de négociations, au total, pour que les représentants des pharmacies d'officine s'entendent enfin, lundi 18 novembre, sur la proposition portée par FO d'une hausse de la valeur du point conventionnel de 1,8% pour 2024. Hausse applicable dès le 1^{er} novembre. « *La détermination de FO a payé. Nous avons obtenu le maximum dans un contexte difficile. Nous évitons une année blanche en 2024 pour les salariés des 20000 pharmacies d'officine, des TPE à 90%* », se félicitait David Brousseau, secrétaire fédéral chargé du secteur à la Fédération FO des métiers de la pharmacie. Première organisation, elle revendiquait une augmentation de 2% de la valeur du point (similaire à celle du Smic intervenue le 1^{er} novembre). Il lui a encore fallu attendre le 26 novembre pour que le projet d'accord soit validé, par le paraphe d'un deuxième syndicat.

Un passage obligé pour répondre aux conditions de validité, FO étant représentative à 29,68%.

L'espoir d'un dialogue social « plus constructif »

La satisfaction est d'autant plus importante que l'accord entérine aussi une hausse de 5 euros de la prime annuelle d'équipement, « *au lieu des 2% coutumiers* » (celle-ci sera portée à 90 euros le 1^{er} janvier 2025). FO a encore obtenu l'ouverture des NAO 2025 dès « *février* », précise le militant FO qui espère à l'avenir un dialogue social de branche « *plus constructif* ». « *Les représentants des employeurs ont aussi accepté une réouverture rapide des travaux sur la révision des classifications* », appuie-t-il.

Ceux-ci avaient été suspendus par le patronat fin 2023, au prétexte de difficiles négociations avec l'Assurance maladie, sur un

avenant économique à la convention nationale pharmaceutique (finalement signé mi-2024 et doté de 1 milliard d'euros de rémunération supplémentaire pour le secteur à l'horizon 2027, par rapport à 2019). Tout au long de l'année, les représentants des employeurs ont utilisé le même argument pour motiver leur refus de revaloriser le point. Et ce, bien que seize coefficients de la grille conventionnelle aient été rattrapés par le Smic en janvier 2024... La détermination à aboutir de FO n'en a été que renforcée.

Élie Hiesse



© LAURENT GRANDGUILLLOT/REA

Dans les laboratoires de biologie médicale, FO à l'offensive

Dans la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, le bras de fer engagé par les organisations patronales avec la Caisse nationale d'Assurance maladie, dans le contexte d'austérité budgétaire, pèse sur les négociations conventionnelles. Alors que sept coefficients de la grille sont – de nouveau – inférieurs au Smic depuis le 1^{er} novembre, les négociations patinent. « *FO a refusé la proposition patronale remettant les minima au Smic. FO se*

bat pour que tous les coefficients soient augmentés », note Romane Patenotre, secrétaire fédérale chargé du secteur.

Congés imposés pour la grève patronale

Et voilà que, pour mettre en œuvre la menace agitée par le patronat de fermer les laboratoires du 23 au 31 décembre inclus, les employeurs exigent que les salariés posent des jours de congé. « *Les salariés*

ne doivent pas être les victimes du coup de pression orchestré par la profession sur la CNAM. Certains employeurs demandent même le dépôt de congés sans solde ! », s'insurge le militant. Dans un communiqué, la Fédération FO des métiers de la pharmacie rappelle les obligations légales (consulter le CSE deux mois avant la fermeture). « *À défaut, prévient-elle, FO exige que tous les jours soient payés, pour tous les salariés de l'entreprise, de la même manière.* »

E.H.

Livre : et dans les TPE, comment va la santé?

Deux sociologues se sont entretenues avec des salariés de la coiffure, du BTP et de la restauration, ainsi qu'avec leurs patrons. Leur recherche qualitative confirme combien l'ambiance du collectif de travail peut masquer de réelles difficultés de santé au sein des très petites entreprises.

Moins de maladies professionnelles et moins d'arrêts de travail déclarés, les salariés des très petites entreprises seraient-ils vraiment en meilleure santé que les autres? Deux sociologues, Fanny Darbus et Émilie Legrand, se penchent sur la question. Dans *Santé et travail dans les TPE, s'arranger avec la santé, bricoler avec les risques*, elles ont mené l'enquête auprès des secteurs de la coiffure, de la restauration et du bâtiment, qui emploient environ un tiers des salariés des TPE et exposent fortement aux risques professionnels et

à la pénibilité. Leur enquête de terrain, financée par le ministère de l'Emploi et du Travail, a été menée en 2018 et 2019 via trente études de cas d'entreprises installées dans des grandes villes. Elles ont mené quatre-vingt-sept entretiens semi-directifs avec des patrons et avec des salariés.

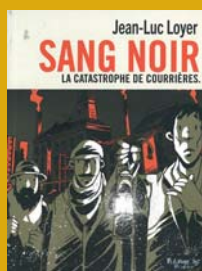
« On ne se plaint pas, on minimise »

Leur recherche met en évidence des situations de santé plus dégradées que ce que montrent les enquêtes statistiques, en particulier concernant les accidents du travail, les maladies professionnelles ou les arrêts de travail simples. Les troubles sont souvent banalisés du fait de la quotidienneté des douleurs et acceptés comme faisant partie du métier. Et dans les TPE, on ne se plaint pas, on minimise, parce que la sortie du métier n'est pas envisageable ou pas envisagée, mais aussi parce qu'au sein du collectif de travail la moindre absence peut pénaliser tout le monde. Aussi, plus les salariés se sentent bien dans l'environnement de



travail, plus ils « prennent sur eux ». Tout se passe comme si « la bonne ambiance pouvait constituer un antalgique face aux difficultés du travail et aux maux dont les corps sont affectés ». Des situations qui soulignent toute la nécessité de construire dans ces TPE une présence syndicale, afin d'apporter à ces salariés le soutien nécessaire et d'œuvrer pour la défense de leurs droits. Celui de pouvoir préserver leur santé notamment.

Sandra Déraillot



BD

Courrières, mémoires d'une catastrophe et d'une mobilisation

La bande dessinée de Jean-Luc Loyer, *Sang noir*, consacrée à la catastrophe de Courrières, sort en édition de poche. Cet épisode de la vie industrielle française, au cours duquel une explosion au fond d'une mine du nord de la France a causé 1099 morts, est à l'origine d'une longue grève en 1906. Et d'un combat important pour l'amélioration des droits des travailleurs. L'ouvrage est complété par l'éditorial qu'écrivit Jean Jaurès dans *L'Humanité*

au lendemain de l'accident et par les témoignages de trois rescapés.

S. D.

« *Sang noir, la catastrophe de Courrières* », de Jean-Luc Loyer, éditions Futuropolis, 136 pages, 10 euros.

BD

Grève à la Belle de mai : quand les femmes s'en mêlent

C'est l'histoire d'une des premières mobilisations de travailleuses en France. À Marseille, en 1887, les cigarettières de la manufacture des tabacs de la Belle de mai se mettent en grève. Ces ouvrières d'État, pour beaucoup



d'origine italienne, protestent contre les fouilles au corps abusives qu'elles subissent chaque jour, en sortie d'atelier, afin de vérifier qu'elles n'ont rien volé. Elles revendiquent aussi des locaux mieux chauffés l'hiver et mieux aérés l'été, et une école pour leurs enfants. Mathilde Ramadier (pour le texte) et Élodie Durand (pour le dessin) racontent en vignettes l'histoire de ce combat victorieux et peu connu, qui déboucha sur la création du syndicat de la manufacture. L'argot d'époque se mêle aux termes techniques des métiers du tabac. Et l'ouvrage donne un aperçu glaçant des conditions de travail des femmes à la fin du XIX^e siècle.

S. D.

« *La Belle de mai, fabrique de révolutions* », de Mathilde Ramadier et Élodie Durand, éditions Futuropolis, 144 pages, 22 euros.

Inès d'Aboville fait sien le slogan « Jamais solo, votez FO! »

Assistante maternelle engagée pour la qualité de l'accueil des enfants, Inès d'Aboville revendique de « connaître la règle du jeu » de l'emploi pour pouvoir s'appuyer dessus et défendre ses droits. Ce qu'elle fait aux côtés de FO.



À l'orée de sa dernière reconversion, il y a bientôt quatorze ans, Inès d'Aboville a choisi le métier d'assistante maternelle par amour de « l'humain », mais aussi pour « l'indépendance et l'autonomie » inhérentes à la garde d'enfants à son domicile. « Je peux mener mes journées comme je le souhaite et selon les besoins des enfants », raconte l'ancienne cheffe de service éducatif pour personnes autistes, qui a quitté sa précédente profession car la paperasse l'éloignait trop du terrain à son goût.

Mais comme les quelque 250 000 assistantes maternelles que compte le pays, Inès d'Aboville a bien flairé le piège potentiel de cette indépendance : un isolement professionnel délétère, tant pour les conditions de travail que pour la défense des droits. Membre actif d'une association d'assistantes maternelles à Chaville (Hauts-de-Seine), elle contrecarre ce risque en organisant de nombreuses sorties communes en extérieur avec les enfants. Encore faut-il en avoir la possibilité : « Je suis une actrice engagée pour la défense de l'enfant, pour qu'il soit reconnu, affirme-t-elle. Il a fallu réclamer pour qu'ils aient notamment accès, comme n'importe quel petit citoyen, à la bibliothèque

municipale. Puisque les enfants remuent, on nous faisait comprendre qu'ils dérangeaient. » L'assistante maternelle se fait alors « la voix des enfants qui ne peuvent pas dire les choses ».

Se syndiquer : « une évidence »

Étape importante pour rompre l'isolement, le déclic de la syndicalisation a eu lieu chez Inès au moment de la pandémie. « Pendant la crise sanitaire, les assistantes maternelles ont été extrêmement sollicitées, et pourtant clairement oubliées et abandonnées des pouvoirs publics. On s'est retrouvées seules avec beaucoup d'interrogations. » À la recherche d'un soutien, elle envoie alors des messages sur les réseaux sociaux à plusieurs syndicats. « Seul FO m'a répondu, et a répondu aux problématiques de mes employeurs », c'est-à-dire les parents.

Rejoindre FO lui apparaît alors comme « une évidence ». « Pour moi, se syndiquer, c'est d'abord faire le choix de ne pas être seule. » Comme en écho au slogan de la FGTA-FO pour les élections des très petites entreprises (TPE), qui ont démarré le 25 novembre et se déroulent jusqu'au

9 décembre : « Jamais solo, votez FO! ». Contrairement aux craintes assez répandues de représailles en cas de syndicalisation, Inès d'Aboville observe que son engagement – et le niveau d'information qui va désormais avec – est apprécié des familles qui l'emploient. « Cela permet des relations saines et sécurisées, et donc un exercice professionnel serein. Je vois ça un peu comme une règle du jeu : quand on la connaît, on peut vraiment s'appuyer dessus, faire valoir et respecter ses droits. »

Même en exerçant seule, l'assistante maternelle de 54 ans a donc le sentiment de « pouvoir défendre sa profession », à l'heure où « certaines personnes aimeraient nous maintenir dans une position de néo-domesticité, ne supportant pas que nous ne soyons pas des assistantes maternelles soumises qui ne connaissent pas leurs droits ». Grâce au combat collectif, elles auront par exemple accès, à partir de 2025, à la médecine du travail. « Il est extrêmement important de voter à ces élections professionnelles, afin de donner aussi une visibilité à nos métiers du care [du soin aux personnes, NDLR], souvent si méconnus. »

Fanny Darcillon



Election
pour les salariés des TPE
et du particulier employeur
du 25 novembre au
9 décembre 2024

Je vote



Je choisis *FO* pour mes droits

**salaire, emploi, conditions de travail, formation, négociation,
conventions collectives, protection sociale, prévoyance,
conseil, aide, défense...**