N° 3308 du 12 au 25 juin 2019

L'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR

Tous à Paris le 21 septembre

La responsabilité de l'État vis-à-vis des aides publiques aux entreprises (p. 4 et 5)

Les personnels de la Santé et de l'Action sociale toujours mobilisés (p. 7)

L'action de FO pour améliorer la compatibilité handicap/travail (p. 11 à 14)

FO SOMMAIRE

© F. BLANC

p. 4 et 5

© J-L BOIRÉ

p. 11 à 14

DR

p. 24

ACTU

La responsabilité de l'État au cœur de la problématique des aides publiques aux entreprises 4-5

Fonction publique : un rendez-vous salarial le 2 juillet 6

Établissements de santé : les personnels plus que jamais mobilisés 7

C'EST EN NÉGO

Santé au travail : FO demande toujours une véritable négociation 8

DROIT

Que dit la loi concernant l'entretien préalable dans le cadre d'un licenciement disciplinaire 9

DOSSIER

Handicap et travail : l'amélioration de la situation doit beaucoup à l'action de FO 11-14

INTERNATIONAL

Argentine : grande tension sociale sur fond d'austérité budgétaire 16

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES

Travail dominical : FO signe deux accords assortis d'importantes contreparties 17

La précarité des micro-travailleurs de l'industrie numérique 18

Groupe Casino : FO déterminée à préserver les emplois 19

Ryanair : FO dénonce les pratiques antisociales de la low cost 20

Les syndicats se mobilisent pour défendre leurs moyens dont les locaux 21

HISTOIRE

Le droit de grève ou la longue histoire d'une bataille toujours d'actualité 23

PORTRAIT

Franck Antraccoli est proviseur et le nouveau secrétaire général du syndicat FO des personnels de direction de l'Éducation nationale ID-FO 24

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 : Yves Veyrier.
Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.
Rédaction en chef : D. Rousset.
Rédaction : N. Djabali, V. Forgeront, C. Josselin, F. Lambert, M. Lapprand, E. Salamero – Secrétariat de rédaction/maquette/photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher – Conception de la maquette : V. Pfohl.
Ont également contribué à ce numéro : M. Pourcelot, C. Chiclet.
Abonnements : V. Rigaut. Tél. : 01 40 52 82 33.
Imprimé par RPN, Livry-Gargan – Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174 – Dépôt légal juin 2019.
Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfomilitante@fopresse.fr
Site : https://www.force-ouvriere.fr

© F. BLANC

L'éditorial d'Yves Veyrier
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

À L'OIT, POUR QUE LES ACTES SOIENT EN COHÉRENCE AVEC LA PAROLE

Cette semaine s'est ouverte la 108e Conférence internationale du travail à Genève. Outre son examen du respect des normes internationales du travail par les différents pays, dont vingt-quatre feront l'objet d'une attention particulière du fait notamment d'infractions graves à la liberté syndicale, elle doit être celle de l'adoption d'une convention importante, destinée à lutter contre toutes les formes de violence et de harcèlement au travail, sujet revenu à la une de l'actualité en France avec le procès concernant France Télécom.

Mais cette conférence est aussi celle du centenaire de l'OIT, qui affirmait à sa constitution *« qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale »*.

Une commission doit, à ce titre, préparer une déclaration dont nous attendons qu'elle soit à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui, celui justement de la justice sociale dans un contexte où les tensions s'accroissent, où les risques de conflits resurgissent, où les protections sociales acquises par les luttes syndicales et la négociation collective sont remises en cause jusque dans les pays démocratiques en Europe.

Nombreux sont les chefs d'État qui devraient intervenir devant les délégués, au nombre de 5000, annonçait le directeur général Guy Ryder. Le discours du président de la République, le 11 juin, s'est inscrit dans la lignée de la parole de l'État français, affirmant l'engagement historique de la France en faveur des normes internationales du travail et de l'OIT.

Pour un dialogue social respectueux de l'indépendance des interlocuteurs sociaux.

En ce sens, s'est-il laissé emporter par l'esprit du lieu en affirmant qu'il refuserait désormais tout accord commercial qui conduirait à des régressions sociales ou environnementales ? Il sera en tout cas attendu par les représentants des travailleurs.

S'il a d'ailleurs aussi repris à son compte l'enjeu de la cohérence sociale * du système multilatéral, je lui ai pour ma part rappelé que nous militions pour que la cohérence soit aussi celle du discours et des actes dès le niveau national, au risque sinon d'affecter le crédit de la parole portée au niveau international.

J'ai souligné en particulier que cela demande le respect de la liberté de négociation collective et la non-ingérence du gouvernement dans celle-ci – quant à son contenu comme à son niveau. Je pensais, pour ce qui nous concerne, à la négociation des salaires minima hiérarchiques dans les branches, où le gouvernement émet des réserves et des exclusions à l'extension, rendant non applicables des éléments de rémunération au prétexte qu'ils vont au-delà de ce que prévoient la loi et les ordonnances travail.

J'ai aussi appelé à un dialogue social respectueux de l'indépendance des interlocuteurs sociaux, qui tienne compte de ce que portent les syndicats dans l'intérêt des travailleurs, y compris au niveau interprofessionnel, quand c'est par la presse que nous sommes informés des intentions et décisions du gouvernement, comme sur l'Assurance chômage ou la retraite ces derniers jours.

** Les travailleurs soutiennent, depuis les années 1990, l'introduction d'une forme de clause sociale, de conditionnalité ou de cohérence sociale, dans les échanges commerciaux notamment, qui conduise à ce que l'économie serve l'objectif de la justice sociale, à l'encontre de l'illusion libérale de la main invisible du marché.*

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

Aides publiques : l'absence d'engag

© F. BLANC

Les pouvoirs publics doivent-ils encore aider sans contreparties des entreprises, voire des multinationales, lesquelles ne sont pas forcément dans le besoin ? Que faire face à des patrons qui empochent des aides publiques, ne préservent pas les emplois et mettent la clé sous la porte pour aller voir si la compétitivité est meilleure ailleurs ? Pour FO, l'État doit prendre ses responsabilités.

Ford, Ascoval, GM&S, Whirlpool, General Electric… Ces entreprises, dont certaines sont détenues par des groupes d'envergure mondiale, sont au cœur de l'actualité sociale depuis des mois, voire des années. Plans sociaux, fermetures… elles affichent souvent des bénéfices mais ôtent leurs emplois aux salariés. Parfois sur des territoires déjà aux prises avec le départ d'industries. *« 48 % de l'emploi industriel est situé dans des petites villes ou des villes moyennes et dans l'espace périurbain »*, rappelle FO-Métaux. Les pouvoirs publics peuvent-ils contraindre une entreprise à renoncer à un PSE, à fermer, à vendre ? L'entreprise privée a la liberté de ses décisions. Le bien-fondé des aides publiques aux entreprises constitue donc de plus en plus un débat. Les entreprises *« bénéficient de 140 milliards d'aide publique annuelle, sans qu'aucune évaluation de ces mesures ne permette d'affirmer un effet quelconque sur l'emploi »*, déplore FO (CCN, mars 2019). *« Une aide publique, quelle que soit sa forme, doit être soumise à des engagements et à des contreparties en termes de maintien et de développement de l'emploi, d'investissement productif et de négociations de salaires. Un contrôle public a posteriori de ces aides doit également pouvoir être réalisé afin que les sommes versées soient restituées le cas échéant. Au demeurant, c'est à l'État de prendre ses responsabilités »*, souligne encore l'organisation (congrès de Lille, 2018).

POUR UNE VÉRITABLE POLITIQUE INDUSTRIELLE

Entre 2013 et 2018, Ford a par exemple perçu entre 22 et 26 millions d'euros d'aides publiques, sans compter le CICE. En 2014, lors de la reprise d'Altia par GM&S, les salariés de la Souterraine (Creuse) demandaient le remboursement par Altia de près de 2 millions d'euros. GM&S a bénéficié

gement des entreprises fait défaut

ensuite de 450 000 euros par an de CICE, sans compter près de 2 millions d'euros d'aides publiques après la liquidation. Aides qui ont appuyé le rachat de GM&S par GMD. Quant à Whirlpool, les aides publiques pour le site d'Amiens, désormais liquidé, sont évaluées à 63 millions d'euros. En cas de mise en péril de la pérennité d'un site, la question de la nationalisation par l'État, y compris provisoire, est désormais régulièrement évoquée, souvent demandée par les salariés. Ce fut le cas pour STX à Saint-Nazaire, plus récemment pour Arjowiggins. Pour FO (Lille 2018) *« une politique industrielle doit autoriser la mise de majorité de capital, intégrale si nécessaire, par l'État, par une nationalisation temporaire ou définitive quand la situation l'exige, en particulier pour sauver l'emploi »*. L'organisation déplore que *« pour assurer la stabilité de la rémunération du capital et des résultats, l'essentiel des risques économiques de l'entreprise soit en définitive transféré sur les travailleurs »*. Pour le secrétaire général de la confédération FO, Yves Veyrier, au-delà des cas particuliers d'entreprises, le problème réside surtout dans le fait que *« depuis trop longtemps dans ce pays, les gouvernements ont démissionné devant la conduite de l'économie. En France, depuis trop longtemps, on pense que l'État n'a plus de rôle à jouer en matière de conduite de politique industrielle. Or le marché ne résout pas les problèmes, il en crée »*.

Valérie Forgeront

© F. BLANC

Quand la liberté des entreprises vire à la désinvolture

General Electric (GE) déclare – au premier trimestre de 2019 – un bénéfice à 851 millions d'euros, soit trois fois plus qu'en 2018. Ford affiche lui un bénéfice de 2,2 milliards de dollars sur 2018 (+8,7 % en un an) pour la zone Amérique du Nord et de 57 millions de dollars en Europe où le constructeur active cependant son plan de 5 000 suppressions d'emplois. La fermeture de l'usine de boîtes de vitesses de Blanquefort (Gironde) induit la perte de 900 emplois. Pendant dix-huit mois, Ford a refusé d'œuvrer financièrement à une reprise du site. Chez Ascoval (Nord), les 281 salariés vivent eux depuis un an au rythme des reprises ratées. Altifort, le premier candidat adoubé par la justice, s'est rétracté faute de moyens. British Steel, récent acquéreur de l'aciérie, se révèle lui en mauvaise posture financière. L'avenir du site et de ses emplois inquiète à nouveau. Chez l'équipementier automobile GM&S, la lutte des salariés pour défendre le site a fait l'objet d'un documentaire présenté en mai à Cannes. Sur les 277 salariés GM&S, 157 avaient été licenciés en 2017. L'usine, désormais détenue par GMD, tourne déjà au ralenti. Que devient le site de l'américain Whirlpool à Amiens, usine (246 salariés) liquidée en 2017 au nom d'une *« sauvegarde de la compétitivité »*, et dont l'activité a été délocalisée en Pologne ? Les 164 salariés repris par l'acquéreur WN s'inquiètent de nouveau.

DES PÉNALITÉS AU GOÛT AMER

Cette entreprise, dirigée par le président du Medef de la Somme, vient d'être placée en redressement. Quant à General Electric, le groupe vient d'annoncer 1 044 suppressions en France dont 792 dans la branche turbines à gaz sur le Territoire de Belfort. En 2015, GE avait racheté le pôle Énergie d'Alstom pour près de 10 milliards d'euros. La vente était assortie de la promesse de GE de créer un millier d'emplois en trois ans. Ces emplois n'ont pas été créés et GE (4 000 personnes à Belfort) a même réduit de 30 % en deux ans son effectif mondial. Huit cents emplois GE ont ainsi disparu depuis 2016 en France. Pour ne pas avoir honoré ses promesses en France GE écope des pénalités prévues, soit 50 millions d'euros. Cette somme permettra une diversification des activités du site belfortain, assure le ministre de l'Économie. **V. F.**

Fonction publique : l'augmentation des salaires demeure la première revendication

Les organisations de fonctionnaires sont conviées à un rendez-vous salarial le 2 juillet par le ministère de l'Action et des Comptes publics. Dans un contexte de forte contestation contre les réformes qui menacent le secteur public, FO réaffirme la revendication salariale.

Le prochain rendez-vous salarial concernant la fonction publique aura lieu le 2 juillet, en présence du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt. La rencontre sera précédée d'une réunion technique le 18 juin. Le dossier de la compensation à la hausse de la CSG, la poursuite des mesures PPCR (protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations, imposé en 2015 et contesté par FO notamment) et la réforme des retraites seront au menu du rendez-vous. « *Pas un mot prévu sur un possible dégel du point d'indice et encore moins sur une hausse générale des salaires* », déplore FO-Fonction publique, notant que le souhait du ministère d'une « *réouverture du chantier* » de la compensation de la hausse du taux de la CSG prouve à lui seul que les critiques des syndicats – et en particulier de FO – concernant le mécanisme adopté en 2018 pour les fonctionnaires étaient fondées. Le 3 juin, lors d'une intersyndicale réunissant les neuf organisations du public, huit d'entre elles, dont FO, ont décidé d'un rassemblement militant le 27 juin à Paris (entre midi et 14h) et peut-être dans plusieurs autres villes. Cette action de protestation – à laquelle ne se joindra pas la CFDT – s'ajoute à d'autres, récentes et assorties d'appels à la grève (9 mai, semaine sans fonction publique pour les agents de santé et les territoriaux, 28 mai, 6 juin, 11 juin). Certains secteurs (douanes, finances publiques, hôpitaux…) multiplient quant à eux les actions (débrayages, rassemblements, distributions de tracts…) depuis des semaines voire des mois.

© F. BLANC

Grève de la fonction publique le 9 mai 2019.

L'URGENCE D'UN DÉGEL DU POINT D'INDICE

Cet ensemble de mobilisations illustre le niveau de mécontentement des agents, pour qui les deux revendications phares demeurent la demande de retrait du projet de loi de transformation de la fonction publique (actuellement en examen au Parlement) et celle d'un dégel du point d'indice (base de calcul des salaires dans le public). Cette dernière revendication est récurrente depuis des années. En 2019, le gouvernement a décidé d'un nouveau gel des traitements indiciaires/salaires. Bilan : depuis 2010, les agents ont subi huit années de gel du point, hormis en 2016 où une augmentation de 1,2 % (en deux temps) a été appliquée. Cette maigre revalorisation n'a pas compensé la perte de pouvoir d'achat : plus de 16 % depuis 2000. La mauvaise compensation de la hausse de la CSG, l'augmentation des cotisations pour pension, l'absence d'octroi d'une prime exceptionnelle fin 2018, le rétablissement d'un jour de carence pour maladie… Tout cela participe aussi à dégrader le pouvoir d'achat. Et ce ne sont pas les mesures du PPCR (suspendues sur 2018) qui règlent le problème. Le PPCR prétend améliorer la progression des rémunérations. Or il contraint plutôt la négociation salariale par son rythme triennal (assorti d'un rendez-vous annuel) et en prescrivant la prise en compte de données macroéconomiques (croissance, inflation…), ainsi que l'évolution globale des salaires en fonction de l'ancienneté/GVT. FO-Fonction publique, qui déplore ce protocole conçu comme une « *machine à faire des économies* », réaffirme plus que jamais la revendication salariale : un dégel du point et une augmentation générale des traitements/salaires.

Valérie Forgeront

La fièvre monte à l'hôpital

La Fédération des Services publics et de Santé FO (SPS-FO) et deux autres syndicats appelaient les personnels de la santé et de l'action sociale à une journée nationale de mobilisation et de grève le 11 juin. Pour une hausse des salaires, davantage d'effectifs et le retrait des projets de loi Santé et de transformation de la fonction publique.

© F. BLANC

Mobilisation du 11 juin 2019 devant le ministère des Solidarités et de la Santé.

Adapter le système de soins à la pénurie médicale ? Hors de question pour FO et deux autres organisations syndicales dont les fédérations appelaient les salariés des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux à une journée nationale de mobilisation et de grève dans les départements et dans les établissements de santé. Les urgences, les Ehpad, les maternités, les services de médecine et de psychiatrie, la protection de l'enfance sont parmi les secteurs concernés. Un rassemblement était prévu à Paris devant le ministère de la Santé, avec des délégations de services et d'établissements en grève.

Les salariés et leurs syndicats revendiquent une augmentation des salaires, une hausse des effectifs dans les établissements et le retrait du projet de loi Santé et du projet de loi de transformation de la fonction publique. *« La situation catastrophique des établissements publics de santé et des Ehpad nécessite la mise en œuvre d'un véritable "plan Marshall", avec des investissements en moyens humains et matériels »*, affirme Didier Birig, secrétaire général de la Fédération des Services publics et de Santé FO (SPS-FO).

LA SURDITÉ DU GOUVERNEMENT

Les syndicats avaient déjà été reçus au ministère de la Santé le 28 mai, au cours d'une semaine d'action pour la défense des services publics. Mais le gouvernement n'a apporté aucune réponse à leurs revendications. Les syndicats exigeaient notamment l'ouverture sous 48 heures de négociations pour répondre aux revendications spécifiques aux urgences hospitalières, dont de nombreux services sont en grève depuis la mi-mars. Une demande restée elle aussi lettre morte. La date du 11 juin pour une mobilisation des personnels hospitaliers n'a pas été choisie au hasard. Elle coïncide avec le jour du vote solennel en première lecture du Sénat sur la loi Santé. Un texte qui prévoit le déclassement de 500 à 600 hôpitaux de proximité, qui ne seront plus autorisés à pratiquer la chirurgie, les accouchements ou à accueillir des urgences, mais aussi l'accélération des fusions des établissements hospitaliers au sein des GHT (Groupements hospitaliers de territoires, créés par la loi Touraine de 2014). À la clé : des mutualisations de services, qui vont entraîner des suppressions de services et de postes, et une mobilité forcée pour les personnels. Pas moins de 30 000 postes sont menacés, selon la SPS-FO.

Un préavis de grève, déposé le 10 mai par FO, a été reconduit du 3 juin au 17 juin pour couvrir les mouvements en cours dans les établissements de santé.

Depuis fin mars, la grève s'est propagée à de nombreux services d'urgences. Le 4 juin, quatre-vingts services étaient dans l'action, et une manifestation nationale était prévue le 6 juin. Un mouvement spécifique aux urgences *« que la fédération SPS-FO soutient »*, précise Didier Birig. *« Le mouvement dans les urgences est symptomatique de l'état de l'ensemble des services à l'hôpital. Le malaise est général. »*, ajoute-t-il. Du 27 au 31 mai, dans le cadre d'une semaine d'action *« sans fonction publique pour préserver la fonction publique »*, pas moins de 280 établissements de santé participants ont été recensés par FO.

Le 11 juin, des délégations de certains de ces établissements étaient présentes devant le ministère de la Santé. Pour enfin se faire entendre.

Françoise Lambert

Santé au travail : les interlocuteurs sociaux refusent d'être menés en bateau

Ils dénoncent le double jeu de l'exécutif, qui prépare son projet de loi avec des experts, en faisant fi des discussions qu'il a initiées entre les syndicats et le patronat.

La décision du gouvernement de confier une mission sur la santé au travail à trois experts, alors que patronat et syndicats sont en pleine discussion sur le sujet au sein d'une instance, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, n'est pas du goût des interlocuteurs sociaux, dont Force Ouvrière. Fait rarissime, l'ensemble des confédérations syndicales et patronales a adressé le 4 juin un courrier commun à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud. Elles font état d'*« orientations très directives »* confiées aux trois experts, *« visant notamment à la mise en œuvre d'un scénario cible déjà pré-arbitré, mais aussi à des choix prédéfinis »*. *« Dès lors, cette mission apparaît comme une mission d'appui à l'administration pour rédiger, dans les prochains mois, un projet de loi à partir d'objectifs d'ores et déjà fixés et non plus comme une mission d'appui aux partenaires sociaux jusqu'à la mi-juin »*, protestent-elles.

« Il y a un problème de loyauté de la part du gouvernement, qui avance en parallèle sur le dossier, s'insurge Serge Legagnoa, secrétaire confédéral FO. *Nous craignons notamment la mise en place d'une gouvernance de la santé au travail, au travers d'une instance unique, qui éloignerait les acteurs du terrain et des besoins des salariés. »*

FO VEUT UNE VÉRITABLE NÉGOCIATION

Les discussions sur une réforme de la santé au travail, entamées en mars, ont pris beaucoup de retard du fait de l'exécutif qui a tardé à les lancer. Les interlocuteurs sociaux doivent cependant remettre au gouvernement, à la mi-juin, un document recensant leurs *« éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options »* retenues pour la réforme de la santé au travail.

FO demande une véritable négociation, qui aboutisse à un accord national interprofessionnel. Parmi ses principales revendications : une prévention efficace dans tous les secteurs d'activité – notamment dans le tertiaire, parent pauvre de la santé au travail, surtout dans les PME et TPE. FO veut aussi redonner du sens et des moyens à la médecine du travail, et aboutir à une vraie reconnaissance de l'impact de l'organisation du travail sur la santé des travailleurs.

Françoise Lambert

Négociation sur les cadres : douche froide patronale

La négociation paritaire sur l'encadrement, lancée il y a près d'un an et demi, piétine de nouveau.

Les interlocuteurs sociaux semblaient sur le point de s'accorder sur une définition nationale et interprofessionnelle de ce qu'est un cadre en entreprise, lors de la sixième séance, le 29 mai. Mais le négociateur du Medef a annoncé ne pas avoir de mandat pour travailler à une telle définition, ni pour signer un accord national interprofessionnel (ANI), unanimement revendiqué par les organisations syndicales.

UN RISQUE DE DUMPING SOCIAL

« On ne va pas baisser les bras, mais c'est une douche froide, admet Éric Peres, secrétaire général de FO-Cadres et négociateur FO. *Les employeurs veulent aller vers un accord non contraignant pour les branches. Mais si on ne précise pas les caractéristiques des métiers de l'encadrement, il y a un risque de dumping social, avec autant d'approches de l'encadrement que d'entreprises. »*

Seule avancée, la création de trois groupes de travail qui plancheront courant juin sur diverses thématiques touchant les cadres, comme les liens de subordination, la transformation numérique, la mobilité… Une synthèse des travaux est attendue pour la prochaine et dernière réunion plénière, programmée le 2 juillet.

Clarisse Josselin

Licenciement disciplinaire et entretien préalable : des délais préfix !

En matière de licenciement disciplinaire, l'entretien préalable est un élément déterminant de la procédure puisqu'il permet de respecter les droits de la défense du salarié. Cependant, il n'est pas non plus indispensable en cas d'absence de l'une ou l'autre des parties.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié, la procédure des articles L 1332-1 et suivants du Code du travail s'applique.

Ainsi, la sanction ne peut intervenir que dans un délai compris entre deux jours et un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Cependant, comment calculer ce délai d'un mois lorsque l'entretien préalable n'a pas eu lieu ou a été reporté.

Tel était le cas, en l'espèce, rapporté par la Cour de cassation dans son arrêt du 17 avril 2019 (pourvoi n° 17-31228).

L'Association des paralysés de France avait convoqué une salariée à un entretien préalable à licenciement le 12 mai 2011. La salariée ne s'étant pas présentée, l'employeur l'avait reconvoquée pour un nouvel entretien le 26 mai, auquel elle s'était présentée, et l'avait licenciée pour faute grave le 14 juin.

La salariée, estimant que l'employeur n'avait pas respecté le délai d'un mois pour prendre une sanction, avait alors saisi le conseil de prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel de Bordeaux a donné raison à la salariée et la Cour de cassation a rejeté le pourvoi de l'employeur, qui voulait prendre en compte le deuxième entretien pour le calcul du délai et non le premier entretien.

À partir du moment où l'existence d'un deuxième entretien n'est pas due à l'impossibilité de la salariée de se présenter ou à une demande de report de cette dernière, seul le jour du premier entretien compte pour calculer le délai d'un mois. De ce fait, le licenciement de la salariée s'est trouvé hors délai.

Elle rejoint donc un précédent arrêt (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43819), dans lequel elle avait admis le report du délai au deuxième entretien car la salariée avait demandé ce report en raison de son impossibilité de s'y rendre.

En revanche, si une instance disciplinaire a été saisie, le délai d'un mois court à compter du jour où l'instance s'est réunie.

En résumé, le délai court à compter du second entretien dans deux cas :

- si le salarié a demandé le report et que l'employeur l'a accepté (Cass. soc., 11 octobre 2005, n° 03-46834) ;
- si le salarié a été dans l'impossibilité de se présenter au premier entretien et que l'employeur en a eu connaissance (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43819).

En revanche, le délai du second entretien ne sera pas pris en compte et ce sera la date prévue pour le premier entretien qui comptera :

- si le salarié ne s'est pas présenté au premier entretien sans se justifier et que l'employeur a décidé d'organiser un deuxième entretien (Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-31228) ;
- si le salarié s'est présenté au premier entretien et que l'employeur a décidé d'en organiser un deuxième (Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-28463).

Attention, il est toutefois nécessaire de rappeler que l'employeur peut continuer la procédure si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable et qu'il ne s'est pas justifié.

Secteur juridique

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1332-2 dispose que « *lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.*

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé ».

DONNEZ UN VRAI VISAGE AU CSE !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Se présenter sur une liste FO c'est rejoindre un syndicat libre et indépendant à l'égard du patronat. C'est aussi accéder, en tant qu'élu, à des formations juridiques, économiques et sociales adaptées.

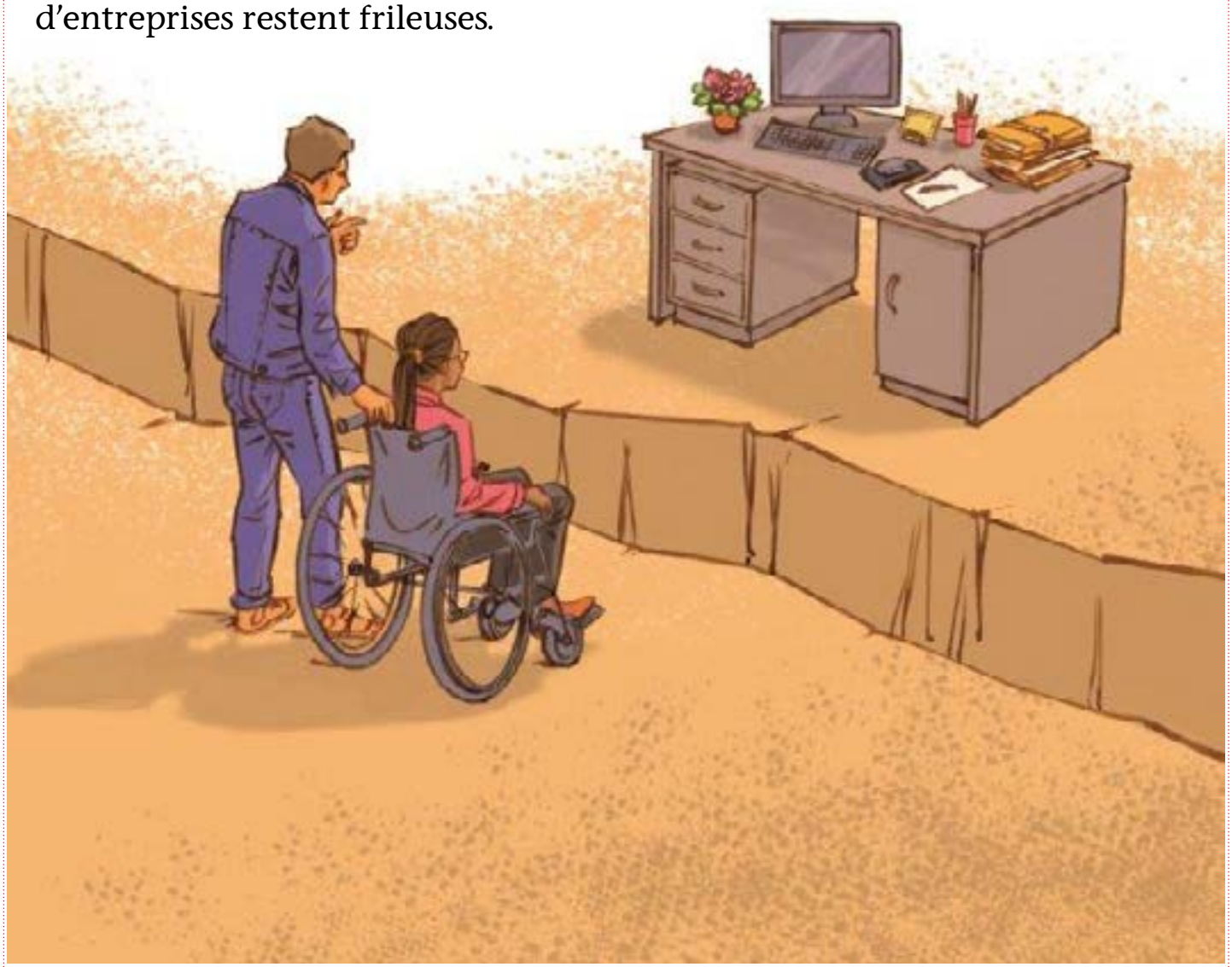
FO

www.force-ouvriere.fr

©force-ouvriere.fr

Handicap au travail : des progrès impulsés par FO... à consolider

La récente publication de plusieurs décrets d'application de la loi Avenir professionnel fait apparaître que plusieurs des mesures réclamées par FO pour une meilleure insertion des personnes handicapées ont été prises en compte.
La situation n'en reste pas moins encore insatisfaisante pour la confédération qui poursuit son action, d'autant que trop d'entreprises restent frileuses.



Handicap au travail : des progrè

C'est le 28 mai dernier qu'ont été publiés au *Journal officiel* trois décrets mettant en œuvre *« la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, opérée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel »* (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) en son article 67. Leur entrée en vigueur est proche : le 1er janvier 2020, soit dans moins de six mois. Ces décrets arrivent au moment où la situation du handicap en France, bien qu'en progrès sur quelques points, reste plutôt morose, notamment en ce qui concerne l'emploi des personnes en situation de handicap, dont le taux de chômage se situait encore à 19 % en 2017, soit deux fois plus que pour l'ensemble de la population active. En 1987, la loi avait pourtant fixé à 6 % le taux d'emploi de personnes en situation de handicap pour les entreprises de plus de 20 salariés. Trente ans après, il n'était que de 3,4 % dans le privé en 2017 et de 5,5 % dans le public (*voir article p. 14*). Le taux d'activité, lui, n'est que de 43 %...

LA LOI DE 2005, UNE PIERRE ANGULAIRE

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 est fondamentale à plus d'un titre. Déjà parce qu'elle a donné une définition précise du handicap, mais aussi pour avoir réaffirmé l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, avoir renforcé les sanctions, créé des incitations et les avoir étendues aux employeurs publics. Elle a également mis en œuvre le principe du droit à compensation du handicap, en établissement comme à domicile, ouvrant à la prestation de compensation du handicap (PCH), une aide financière versée par le département. On lui doit les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et le droit pour tout enfant porteur de handicap d'être inscrit en milieu ordinaire, dans l'école la plus proche de son domicile. Hélas, les logiques comptables en menacent le principe.

D'où la nécessité de l'action entreprise par FO pour faire bouger les choses, aussi bien dans les concertations bilatérales que multilatérales, que dans les négociations au CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées), à qui la loi de 2005 (« Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ») a donné pour mission d'évaluer la situation des personnes handicapées et les propositions parlementaires et gouvernementales. Et cela a plutôt bien fonctionné jusqu'à présent.

UNE OBLIGATION POUR TOUTES LES ENTREPRISES

Le premier des trois décrets concernés élargit et simplifie les modalités de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ainsi, comme le voulait FO, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, seront obligées à cette déclaration annuelle du nombre de travailleurs handicapés. La simplification vient du fait que cette dernière sera intégrée à la Déclaration sociale nominative (DSN), portée par la loi Pacte et comportant les *« informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés »* par les *« organismes et administrations concernées »*. Problème soulevé par FO : *« Cette simplification ne préjuge en rien du comportement des entreprises quant à leur intention de recruter davantage de personnes en situation de handicap. »* D'autant que le taux d'emploi des personnes handicapées, fixé à 6 % de l'effectif total de salariés, ne l'est pas vraiment. Mais le calcul à l'arrondi supérieur vise artificiellement à atteindre cet objectif. Rappelons que les bénéficiaires de l'obligation

ès impulsés par FO... à consolider

d'emploi (BOE) sont « *notamment les travailleurs reconnus handicapés, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (incapacité au moins égale à 10 %), etc.* ». La suppression de cet arrondi avait pourtant été un temps envisagée par le gouvernement, mais il a retiré sa proposition, ce qui renvoie une nouvelle fois à la baisse les premières ambitions affichées par la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, lors du lancement par le gouvernement de la concertation sur le handicap.

EN CHANTIERS...

Il avait déjà fallu que FO, qui souhaitait une négociation interprofessionnelle, pousse à la roue pour que soit respecté l'agenda social de 2015 où figurait l'évolution nécessaire de la politique du handicap.

Un courrier intersyndical avait même été envoyé début janvier 2018 aux organisations patronales pour le leur rappeler, resté sans réponse du Medef. Pour finir, c'est le 15 février 2018 que le gouvernement avait donné le coup d'envoi de la « *concertation sur la politique*

Sécurité sociale : quelle protection pour les travailleurs handicapés ?

Si le salarié en situation de handicap est en mesure de poursuivre une activité professionnelle, il peut se faire reconnaître travailleur handicapé. Il n'est toutefois pas obligé de déclarer son handicap à son employeur et celui-ci ne peut l'obliger à le faire. Force Ouvrière recommande cependant aux salariés concernés de faire la demande pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce statut permet en effet d'avoir accès à des aménagements de poste et d'horaires, ainsi qu'à des dispositifs spécifiques (emploi accompagné, apprentissage...). Les démarches sont à effectuer auprès des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

UNE PENSION POUR COMPENSER LA PERTE DE SALAIRE

Pour sa couverture sociale, le travailleur handicapé reste affilié à l'Assurance maladie. C'est son statut de salarié, et non d'adulte en situation de handicap, qui est pris en compte, y compris pour percevoir des indemnités journalières compensant la perte de salaire résultant d'un arrêt de travail. En cas de handicap en lien avec l'une des trente pathologies figurant sur la liste des affections longue durée (ALD) reconnues par la Sécurité sociale (paraplégie, sclérose en plaques...), le travailleur peut bénéficier d'une prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie.

Si la capacité de travail d'une personne est réduite d'au moins deux tiers à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, elle peut faire une demande de pension d'invalidité auprès de l'Assurance maladie, pour compenser la perte de salaire entraînée par son état de santé.

Si le handicap d'un salarié résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le médecin-conseil de l'Assurance maladie évaluera son taux d'incapacité. Si celui-ci est supérieur ou égal à 10 %, une rente d'incapacité permanente sera versée tous les mois ou tous les trimestres. La pension peut être révisée en fonction de l'évolution de l'état de santé.

Concernant la retraite, les travailleurs handicapés qui n'ont pas suffisamment cotisé durant leur vie professionnelle peuvent partir à la retraite à taux plein à 62 ans, au lieu de 67 ans. Un départ anticipé est par ailleurs possible à partir de 55 ans, sous conditions (taux d'incapacité permanente de 50 %, durée d'assurance, durée de cotisation, âge de l'assuré). La revendication prioritaire de FO en matière de protection sociale des travailleurs handicapés reste le retour à un critère unique, celui du statut de travailleur handicapé (RQTH), pour accéder à la retraite anticipée pour handicap. En effet, de nombreux salariés en situation de handicap ne peuvent aujourd'hui prétendre à un départ anticipé, car ils ne sont pas en mesure d'apporter la preuve que leur taux d'incapacité est de 50 % depuis le début de leur carrière.

Françoise Lambert

** Pour en savoir plus sur les droits des salariés en situation de handicap : http://handicap.force-ouvriere.org/fr/*

Handicap au travail : des progrès impulsés par FO… à consolider

Suite de la page 13

d'emploi des personnes en situation de handicap », réunissant une centaine d'acteurs publics et privés, issus des huit organisations patronales et syndicales, d'associations représentant les personnes handicapées et des institutions des secteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et du médico-social. Trois axes avaient alors été déterminés. Le premier, sur l'obligation d'emploi (et le barème de calcul de la contribution des entreprises n'atteignant pas le taux obligatoire d'emploi), s'est donc traduit dans les trois récents décrets d'application. Le troisième axe, reporté au 2e semestre 2019, sera consacré à la gouvernance. Le deuxième, qui s'attache à *« rénover l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs et à accompagner la réforme de l'OETH »*, a donné lieu, le 10 mai, à une première restitution à la secrétaire d'État Sophie Cluzel, à la suite du déroulement de cinq chantiers réunissant tous les participants. Ce n'est qu'une première étape et bien des combats sont encore à mener.

Michel Pourcelot

Fonction publique : en progrès mais peut mieux faire !

Comment se comportent les employeurs publics dans le cadre de l'emploi de personnes en situation de handicap ? Il y a du mieux certes, mais *« il y a encore fort à faire »*, résume FO-Fonction publique, précisant que *« le domaine du handicap subit lui aussi directement les politiques de réduction des emplois publics, les privatisations et la réduction des budgets publics »*. Comme le privé, la fonction publique doit compter un taux d'emploi de personnes handicapées atteignant au minimum 6 % de ses effectifs. Cette obligation, qui date de 1987 et qui a été confirmée depuis par la loi Handicap de 2005, n'est toujours pas remplie. Le versant territorial affiche certes un taux de 6,39 % (statistiques de 2016 établies par le FIPHFP/fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), mais le versant hospitalier déclare 5,51 % et l'État 4,34 %. Globalement, le taux d'emploi de personnes handicapées au sein de la fonction publique n'atteint que 5,32 %. Cela traduit un net progrès. Ce taux n'était que de 4,9 % en 2014 et de 4,64 % en 2013. Les progrès enregistrés sont dus notamment à l'action du FIPHFP (créé en 2005 et qui compte des représentants FO), lequel joue un rôle important via, entre autres, les aides qu'il apporte aux employeurs. En 2016, le fonds a consacré 157 millions d'euros à diverses actions. Cela représente hélas un recul de 4 % sur un an. Le FIPHFP – alimenté par les contributions des employeurs dont le taux d'emploi de personnes handicapées se situe sous la barre des 6 % – rencontre un sérieux problème de ressources. Si en 2016 les contributions s'élevaient à 132 millions d'euros (+5 % sur un an), à y regarder de plus près l'évolution des contributions marque le pas depuis 2010, en recul de 38 %. Cela est dû notamment à un comportement plus vertueux des employeurs publics.

STOP AU PILLAGE DU FIPHFP

Le FIPHFP – plus largement l'administration de la fonction publique, souligne FO – a décidé d'une baisse de son budget de l'ordre de 25 % pour trois ans (jusqu'en 2020), ce qui ramène ce budget à 120 millions d'euros par an. *« Inadmissible »* pour FO-Fonction publique, qui rappelle que de 2014 à 2016 l'État a capté une partie (87 millions d'euros) des recettes du FIPHFP en vue de financer des emplois aidés. FO demande que cette somme soit restituée au FIPHFP et que l'État stoppe ses ponctions.

De son côté, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a introduit des modifications concernant l'emploi des personnes handicapées. Pour le secteur public, ces changements (applicables en 2020), portant notamment sur les modes de calcul que devront respecter les employeurs dans le cadre de l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), ont été soumis aux syndicats le 4 juin lors d'un Conseil commun de la fonction publique. Ces projets de décrets *« présentent des avancées par quelques mesures incitatives »*, indique FO-Fonction publique, regrettant toutefois que les cinq amendements déposés par FO aient été rejetés. FO s'est abstenue sur l'ensemble des textes. Concernant la question de la sécurisation du fonds FIPHFP (lequel présentera son bilan 2018 le 20 juin), le ministère de l'Action et des Comptes publics estime quant à lui que les mesures « handicap », adoptées dans le cadre de la loi Avenir professionnel, vont entraîner une hausse des contributions des employeurs d'ici à 2022, pour un budget du FIPHFP qui devrait atteindre 130 millions d'euros par an. Reste à constater ces améliorations.

Valérie Forgeront

Retraites

RÉFORME DES RETRAITES : STOP !

FO réaffirme son opposition à toute réforme des retraites conduisant à réduire les droits des salariés, le niveau des pensions et à reculer encore l'âge de départ en retraite.

Pour le maintien de tous les régimes !

Une exigence : le maintien des régimes existants, des droits et dispositifs associés. FO refuse la création d'un régime unique par points, synonyme a minima d'individualisation et d'incertitude permanente.

Pour un système par répartition et une solidarité intergénérationnelle !

Une évidence : la cotisation fonde le système par répartition de solidarité entre les actifs et les retraités.

Pour le maintien des droits !

Une nécessité : aucune remise en question des pensions de réversion ou d'orphelin.

Pour une revalorisation des retraites !

Une urgence : garantir et revaloriser le pouvoir d'achat des retraites et des pensions par l'indexation des pensions sur les salaires et l'annulation de la hausse de la CSG pour tous.

RASSEMBLEMENT À PARIS LE 21 SEPTEMBRE

Plus FOrts ensemble !

www.force-ouvriere.fr

Argentine : La tension monte

Transports collectifs, taxis, écoles, administrations, banques, raffineries… L'Argentine était à l'arrêt le 29 mai dernier, à l'appel des trois confédérations syndicales du pays. C'est la troisième fois en un an.

La grève générale de 24 heures le 29 mai, à l'appel de la CGT-RA, la CTA-T et la CTA-A, était la sixième depuis l'arrivée au gouvernement de Mauricio Macri (centre droit) en 2015 et la troisième en un an.

Hector Daer, l'un des dirigeants de la CGT de la République Argentine, avait prévenu : « *Ce sera une grève totale* », insistant : « *Le mouvement ouvrier réitère son appel* [au gouvernement – NDLR] *à des actions immédiates pour freiner la décadence politique, sociale et économique.* »

Dans le viseur des grévistes : la politique d'austérité appliquée par le gouvernement du président Macri. Politique aggravée depuis un an par de nouvelles mesures en échange d'un prêt du FMI (Fonds monétaire international) de 56,3 milliards de dollars (*lire l'encadré ci-dessous*). Cette politique débouche sur une perte de pouvoir d'achat considérable, avec une inflation à 55% sur un an, due notamment aux hausses des prix de l'énergie après une diminution drastique des subventions publiques à ce secteur. De plus, de source syndicale, 290000 emplois ont été détruits en trois ans. Pour rappel, en mai 2016 le président Macri avait opposé son veto à une loi votée au Parlement qui aurait interdit les licenciements pendant six mois.

« ON VEUT QUE LA SITUATION CHANGE COMPLÈTEMENT »

La pauvreté touche aujourd'hui près de 32% des 44 millions d'Argentins, soit 6,3% de plus qu'avant le lancement du plan du FMI il y a un an. Une proportion jamais atteinte depuis la récession de 2001, déjà provoquée à l'époque par un « régime spécial FMI » que le peuple argentin n'a pas encore digéré…

© CTA

« *Nous ne voulons plus d'ajustements ni de licenciements, il faut les interdire. On ne veut plus voir de gens qui ont faim. On veut que la situation change complètement. De nombreuses entreprises ferment. Des familles se retrouvent à la rue. C'est terrible car il n'y a plus de travail* », explique un ouvrier d'une raffinerie près de Buenos Aires, cité par l'AFP.

Les grévistes ont le soutien du mouvement syndical international. Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI (Confédération syndicale internationale), a ainsi déclaré : « *Le mouvement syndical international soutient nos collègues syndicalistes argentins qui revendiquent des solutions profitables à l'économie réelle, au lieu de se contenter de suivre les injonctions des marchés financiers et du FMI.* »

La confédération FO, dans un courrier adressé le 27 mai à la CGT-RA, a exprimé son soutien aux syndicats argentins, lesquels ont appelé à « *mettre un terme à ces politiques* [d'austérité – NDLR] *dangereuses, non seulement sur le plan social et économique, mais y compris vis-à-vis de la démocratie* ».

Evelyne Salamero

LE « MENU SPÉCIAL FMI »

Le gouvernement argentin, sous la pression du FMI, vise 0% de déficit. Le budget adopté en octobre 2018 diminue de 13,9% le financement des hôpitaux, l'enseignement perd l'équivalent de 165 millions d'euros, la formation professionnelle subit une baisse de ses crédits de 42,8% et le logement de 36,3%. Embauches et salaires dans le public sont bloqués sur deux ans. Ces mesures s'ajoutent à une réforme des retraites fin 2017 et à une baisse du budget des universités en 2018. De plus, les prix du gaz, de l'eau et de l'électricité auraient respectivement augmenté de 930%, 638% et 920% depuis 2015.

Ameublement : des accords pour limiter le travail dominical

Dans le Maine-et-Loire et en Loire-Atlantique, deux accords signés par FO réduisent l'ouverture des magasins d'ameublement à trois dimanches par an, avec des contreparties supérieures au Code du travail.

La banalisation du travail dominical, combattue sans relâche par FO, n'est pas une fatalité. Alors que les commerces de détail d'ameublement et d'équipement de la maison sont autorisés à ouvrir cinquante-deux dimanches par an, des accords départementaux signés par FO dans le Maine-et-Loire et en Loire-Atlantique limitent ce nombre à trois : le premier dimanche des soldes d'hiver et les deux dimanches qui précèdent immédiatement Noël. L'union départementale FO de Vendée devrait parapher un texte similaire mi-juin.

Le premier accord de ce type avait été signé par quatre syndicats dans le Maine-et-Loire en juillet 2018. Il a donné lieu à un arrêté préfectoral qui s'applique à toute la profession dans le département. *« Il y a eu plusieurs séances de négociation, après avoir bataillé on a obtenu des employeurs de passer de cinq à trois dimanches par an et on a négocié sur les salaires »*, se félicite Catherine Rochard, secrétaire générale de l'union départementale FO.

UN SALAIRE MAJORÉ DE 110 %

L'accord prévoit des contreparties supérieures au Code du travail. Le travail dominical se fait uniquement sur volontariat, avec un délai de prévenance d'au moins six semaines. La rémunération est majorée de 110 % et les salariés bénéficient en outre d'une journée de récupération. Des dispositions prévoient, le cas échéant, des mesures de prise en charge de la garde d'enfant ainsi que le remboursement du carburant pour les salariés qui covoiturent.

En Loire-Atlantique, l'accord, récemment signé par FO et la CGC, est en attente de la validation de la Direccte avant de faire à son tour l'objet d'un arrêté préfectoral.

Clarisse Josselin

LE CHIFFRE

13,6 %

Le taux de précarité des travailleurs a atteint 13,6 % de l'emploi total en 2017 contre 12 % il y a dix ans, selon un rapport bisannuel de l'Observatoire des inégalités publié le 4 juin 2019. L'évolution de ce taux de précarité (emplois à durée déterminée, intérim et apprentissage) est repartie en forte hausse depuis 2014. Ce chiffre de 13,6 % s'inscrit en parallèle d'une montée de la flexibilité et de la pauvreté (+600 000 personnes). Le rapport souligne qu'un million de personnes sont en emploi tout en possédant un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté (50 % du revenu médian). Ce taux de 13,6 % est le résultat d'une moyenne : il atténue des taux bien plus élevés dans certaines catégories comme les jeunes (54 %) et les ouvriers. À eux seuls, les ouvriers non qualifiés remplissent un tiers des emplois précaires. Les femmes sont toujours plus concernées que les hommes : leur taux de précarité s'établissant à 14,4 % contre 12,8 %.

Michel Pourcelot

LE MOT

Risque

L'homme a toujours cherché à se préserver du risque. D'où les assurances mais aussi le capitalisme découlant de la mutualisation des risques, entreprise par des armateurs italiens au Moyen Age. Le mot risque vient d'ailleurs de l'italien où il signifie écueil, quant au mot espagnol *risco*, il a conservé le sens de rocher escarpé. Comme en escalade, on s'assure contre le risque pour se garantir une certaine sécurité. Pourtant certains, assurés pour leur part de chuter sur un matelas sans risquer leur peau, dénoncent l'aversion du risque des Français. Ils sont néanmoins les premiers à dénoncer l'insécurité juridique. Ils sont aussi de ceux qui cherchent à mettre la main sur les risques de la sécurité (sociale). Même les moins sinistres s'assombrissent face aux primes d'assurance, tandis que l'industrie pharmaceutique et l'économie de la santé, quant à elles, évaluent savamment le rapport bénéfice-risque et parfois même le bénéfice du risque que l'on peut faire prendre aux autres. Bref, le risque est un mot à utiliser avec précaution. Par principe.

M. P.

Derrière les écrans, du travail à la tâche pour quelques pièces

L'industrie numérique a ses petites mains. Les micro-travailleurs, ou « travailleurs du clic » comme on les surnomme, multiplient les tâches pour arriver à gagner quelques centaines, voire dizaines d'euros.

Il y aurait 260000 micro-travailleurs en France, selon les estimations de la première grande enquête qui leur est consacrée*. Ces petites mains de l'industrie numérique se connectent à des plates-formes pour y trouver du travail. Ces dernières leur fournissent des tâches à accomplir, commandées par des clients. Il peut s'agir d'identifier des objets dans une image, de transcrire des factures, de modérer du contenu sur les réseaux sociaux, de visionner des vidéos en ligne de courte durée, de répondre à des sondages en ligne, de légender une photo, de copier-coller un texte... Les micro-travailleurs, totalement isolés et invisibles, sont payés à la tâche, quelques centimes d'euro ou quelques euros dans le meilleur des cas.

Il s'agit en majorité de femmes (56,1%), indique l'étude. La plupart ont entre 25 et 44 ans (63,4%). Beaucoup ont déjà un emploi stable : 40% des personnes interrogées ont déjà un emploi en CDI et 71% d'entre elles travaillent à temps plein. On peut en déduire que l'une des premières motivations du micro-travailleur est la recherche d'un complément de revenu destiné à compenser la faiblesse du salaire principal. Certains « micro-travaillent » devant leur télé le soir, ou pendant leur pause déjeuner, pour espérer toucher 100 euros les *« bons »* mois. Les auteurs du rapport parlent même de triple journée de travail pour les femmes (leur emploi, les tâches ménagères et familiales et leur micro-travail).

UN NOUVEAU DÉFI POUR LES SYNDICATS

Qu'elles cherchent un complément de revenu ou un revenu tout court, 44,93% des personnes interrogées déclarent avoir été poussées au micro-travail par le besoin d'argent. *« Le micro-travail en France se définit de plus en plus comme un nouveau moyen de pallier une précarité économique »*, commentent les auteurs du rapport. Et ils interrogent : *« Comment réguler cette nouvelle force de travail et renforcer sa protection sociale parfois inexistante ? La question se pose pour les syndicats et les législateurs. »*

© MICHEL GAILLARD/REA

Amazon Mechanical Turk est une plate-forme de micro-travail.

Pas moins de 22% des micro-travailleurs vivraient en dessous du seuil de pauvreté. Le micro-travail peut-il leur permettre de sortir la tête de l'eau ? Rien n'est moins sûr à en croire les résultats de l'enquête : le revenu mensuel moyen qu'apporte le micro-travail en France (toutes plates-formes confondues) est très inégalement distribué, avec une moyenne d'environ 21 euros par mois.

Evelyne Salamero

* *« Le micro-travail en France, derrière l'automatisation, de nouvelles précarités du travail ? », rapport du projet de recherche Diplab (Digital Platform Labor), dirigé par Antonio Casilli et Paola Tubaro, respectivement chercheurs à Télécom ParisTech et au CNRS.*

AU PROFIT DE QUI ?

Selon l'étude Diplab, les créateurs de plates-formes de micro-travail en France sont généralement des personnes diplômées des grandes écoles de commerce ou d'ingénieurs, ou des multinationales spécialisées dans les technologies numériques. Le développement des start-up a permis la création de plus d'un tiers des plates-formes de micro-travail étudiées. Le financement de ces plates-formes provient pour moitié de fonds privés et pour l'autre moitié de fonds de capital-risque. Il existait au moins vingt-trois plates-formes en France en 2018, dont quatorze appartenant à des entreprises françaises. Les autres sont des plates-formes internationales faisant appel à des micro-travailleurs résidant en France.

Groupe Casino : FO déterminée à préserver les 75 000 emplois

Rallye, maison mère du groupe de distribution Casino, a été placée en procédure de sauvegarde le 27 mai. FO, qui redoute un démantèlement du groupe, s'inquiète pour la pérennité des emplois et se prépare à la mobilisation.

« *Des femmes, des hommes et leurs familles n'ont pas à être sacrifiés au nom de manipulations boursières qui sont exercées à seule fin de spéculations* », dénonce la fédération FGTA-FO dans une pétition lancée fin mai sur le site Internet change.org et adressée aux ministères de l'Économie et du Travail. Elle y demande aux pouvoirs publics de « *tout mettre en œuvre pour empêcher le démantèlement du groupe Casino et des entreprises rattachées à la société Rallye* ».

Rallye, qui possède 51,7 % des parts du groupe Casino (Casino, Géant, Franprix, Monoprix, Leader Price, Cdiscount…), a été placée le 27 mai en procédure de sauvegarde pour une durée de six mois, à la demande de son P-DG. Cette décision permet à court terme de faire baisser la pression des marchés financiers, dans un contexte de spéculations boursières et financières, et de stopper le remboursement de la dette aux créanciers, qui s'élève à près de 3 milliards d'euros.

« *Dans un premier temps, le fait que ce soit la direction elle-même qui ait lancé la procédure nous a plutôt rassurés, elle n'a pas attendu d'être en cessation de paiement* », admet Laurence Gilardo, déléguée SNTA-FO chez Casino.

« ON RESSERRE LES RANGS »

Deux administrateurs judiciaires ont été nommés. Ils doivent négocier la sortie de crise avec les créanciers, des banques françaises et des fonds d'investissement étrangers. « *Sur le moyen terme, si la société Rallye devait céder des parts à des fonds prédateurs pour rembourser la dette, il y aurait un vrai risque de démantèlement du groupe, avec un fort impact sur le social,* s'inquiète la fédération FGTA-FO. *Les opérateurs chercheront à dégager au plus vite un maximum de liquidités en revendant le groupe à la découpe.* » Selon Laurence Gilardo, les enseignes du groupe sont en bonne santé et en avance par rapport à la concurrence dans divers domaines d'innovations technologiques.

L'ensemble des syndicats FO de Casino se sont réunis du 5 au 7 juin. « *On ne sait pas comment vont se passer les négociations avec les créanciers, on n'a la main sur rien,* poursuit la déléguée FO. *Mais on reste vigilants, on se prépare à la mobilisation et on resserre les rangs.* »

Clarisse Josselin

© PATRICK ALLARD/REA

EHPAD

La grève paye en Maine-et-Loire :

Après trois jours de grève dans six Ehpad de la Mutualité française Anjou-Mayenne, du 3 au 5 juin, à l'appel de FO et de la CGT, les salariés ont obtenu deux embauches à temps plein, un temps plein pour tous les CDI à temps partiel qui en feront la demande et le paiement des jours de grève. La direction s'est engagée à ouvrir des négociations sur la suppression des jours de carence pour les arrêts maladie.

LOGEMENT SOCIAL

Grève et rassemblement à Besançon

À l'appel d'une intersyndicale dont FO fait partie, une grève et un rassemblement ont eu lieu le 6 juin à Besançon contre un projet de fusion dans une société d'économie mixte, entre Grand Besançon Habitat (GBH), organisme public de logements sociaux, et SAIEMB, une société anonyme. Sans démentir, le président de GBH a affiché des velléités de rendement… Inquiétant pour les personnels et les locataires.

ÉNERGIE

FO inquiète de la fermeture d'un site GRT

La fermeture prochaine du site de GRTgaz à Argenton-sur-Creuse, redoutée par FO, aurait pour conséquence d'alourdir le travail des salariés des sites voisins, lesquels devraient pallier cette suppression. Sans confirmer, GRTgaz, l'un des leaders du transport gazier en Europe, argue de ses difficultés dans le recrutement local.

Ryanair : conditions de travail toujours au ras des pâquerettes

Conditions de travail et rémunérations au plus bas… Le syndicat FO des personnels navigants commerciaux (SNPNC-FO) a dénoncé la persistance de ces pratiques récurrentes au sein de la compagnie aérienne low cost.

Ryanair semble rester fidèle à sa réputation de jouer à saute-moutons avec les législations et les frontières pour toujours moins payer ses salariés. Le groupe irlandais avait quitté la France il y a quelques années, furieux d'avoir été mis en examen pour *« travail dissimulé et prêt illicite de main-d'œuvre »*, pour avoir employé en France sous contrat irlandais. Quand Ryanair a effectué ces derniers temps un retour dans l'Hexagone, et plus récemment à Bordeaux et Toulouse (début 2019), le SNPNC-FO s'est montré vigilant envers cette compagnie qui, par ailleurs, affiche ostensiblement sa réticence au dialogue social et ses pratiques antisyndicales.

© LAURENT COUSIN/HAYTHAM-REA

« Nous avons voulu voir si, cette fois, Ryanair respectait la législation comme elle s'y était engagée », a expliqué la secrétaire générale du SNPNC-FO, Christelle Auster, hôtesse de l'air chez Air France.

« MOINS DE 500 EUROS »

D'autant que le SNPNC-FO est membre fondateur d'Eurecca (European cabin crew association), organisation européenne des PNC (personnels navigants commerciaux), qui avait lancé la grève historique des pilotes et PNC de Ryanair dans quatre pays européens à l'été 2018. L'objectif était d'obtenir de meilleurs salaires et le respect par Ryanair de la législation sur le travail propre à chacun des pays dans lesquels la compagnie emploie du personnel. À la suite de l'alerte donnée par FO, un grand quotidien du soir a enquêté sur deux bases françaises de Ryanair. Résultat concernant une centaine de PNC de ces deux bases : des salaires à moins de 500 euros, des hôtesses et des stewards contraints de se loger à cinq dans une chambre d'hôtel, des personnels obligés de choisir entre manger ou payer leur loyer… Bref, une conception de l'emploi qui ne vole pas très haut.

Michel Pourcelot

La réforme ferroviaire reste en travers de la voie

Un an après sa promulgation en juin 2018, le « nouveau pacte ferroviaire » n'est toujours pas digéré par les cheminots. Ils étaient de nouveau des milliers dans la rue le 4 juin pour exprimer leur opposition à cette réforme qui transforme la SNCF en plusieurs sociétés anonymes et impose la fin de l'embauche au statut ainsi que la filialisation du fret. Ils la digèrent d'autant moins que le gouvernement n'a tenu aucun compte de leur grève, d'une durée sans précédent depuis trente ans (plus de trente journées de grève au rythme de deux par semaine d'avril à juin 2018).

De plus, les premiers effets de la réforme se font sentir. Pas moins de 2 200 emplois sont voués à disparaître en 2019 au fil des réorganisations.

FO VEUT *« UNE RIPOSTE À LA HAUTEUR DES ENJEUX »*

Alors que la journée d'action du 4 juin n'a pas fait l'objet d'un appel à la grève national et unitaire de la part des organisations qui l'ont initiée (CGT, CFDT, UNSA et SUD Rail), la Fédération FO des Cheminots a réaffirmé sa conviction que *« la situation impose une riposte d'ensemble, dans l'unité la plus large, à la hauteur des enjeux qui, au-delà d'exprimer un ras-le-bol, permette de gagner le maintien du statut et d'une SNCF une et indivisible, véritable entreprise de service public et d'aménagement du territoire »*.

Evelyne Salamero

Bourses du travail : les syndicats mobilisés pour défendre leurs moyens

L'UD FO du Tarn-et-Garonne s'est retrouvée à la porte mi-mai, après un changement de serrures de la Maison du peuple de Montauban. Les organisations syndicales sont dans le collimateur de certaines collectivités locales, qui s'attaquent à leurs moyens.

« *C'est traumatisant, et on ne sait pas où on sera à la fin du mois* », explique Éliane Teyssié, secrétaire générale de l'UD FO du Tarn-et-Garonne. Dans la nuit du 16 au 17 mai, la mairie a fait changer les serrures de la Maison du peuple de Montauban. Les trois syndicats qui occupaient les lieux, FO, la CGT et l'UNSA, se sont retrouvés à la porte, sans même pouvoir récupérer leurs affaires.

La municipalité a prétexté une situation d'insalubrité liée à la présence de migrants. Or ces derniers avaient déjà été relogés par l'Église. Après avoir tenté en vain de négocier, FO a saisi le tribunal administratif. Le 28 mai, la justice a ordonné à la commune de restituer les locaux au syndicat pour un mois, le temps de trouver une solution.

« *Nous sommes revenus, mais nous n'avons plus les clés du bâtiment, ni la possibilité de réserver des salles de réunion,* dénonce Éliane Teyssié. *La police municipale vient ouvrir la porte matin, midi et soir. Pour l'instant, on joue la carte du dialogue, mais on pourrait de nouveau saisir la justice si rien de décent ne nous est proposé.* »

Les premières propositions sont inacceptables pour FO : un local trop petit et sans accès handicapés, un autre délabré. « *On ressent vraiment du mépris pour les syndicats* », ajoute-t-elle.

Le seul document officiel en lien avec son hébergement dont dispose FO est une délibération de 1945, une sorte de règlement intérieur. « *Cet acte ne nous protège pas, j'essayais de négocier depuis deux ans une convention spécifiant un logement gratuit, mais la mairie n'a pas donné suite* », déplore-t-elle.

UN RÔLE D'UTILITÉ PUBLIQUE

L'hébergement gracieux des unions syndicales par les collectivités locales relève d'un usage républicain. « *Donner des moyens aux représentants des salariés est un respect de la démocratie,* explique Didier Porte, secrétaire confédéral chargé de la formation des militants syndicaux. *Mais le mouvement néolibéral jette tout cela au passé.* » Un rapport de l'IGAS de 2013 suggère un dispositif législatif obligeant les collectivités à loger gratuitement les syndicats, une revendication portée par FO.

Certaines UD se battent depuis des années pour préserver leurs moyens. Dans l'Essonne, après avoir tenté début 2017 d'expulser les sept organisations syndicales de la Maison des syndicats d'Évry, le conseil départemental veut désormais leur faire payer les fluides, le ménage et le gardiennage. « *Le département promet de compenser les dépenses par une subvention, mais une subvention, ça se retire* », rappelle Christophe Le Comte, secrétaire général de l'UD FO. Il a lancé une pétition en ligne sur change.org et appelé à un rassemblement le 27 mai. « *On a trois permanences juridiques par semaine et elles sont pleines à craquer,* souligne-t-il. *L'inspection du travail et les prud'hommes, en sous-effectifs, renvoient les salariés vers nous pour qu'on leur fournisse des renseignements, on pallie le manque d'effectifs dans le service public, on est de fait d'utilité publique.* »

Dans l'Eure, il aura fallu un bras de fer de presque dix ans avec la mairie et le département et une mobilisation de 2 000 manifestants pour que les huit organisations syndicales soient relogées dans leurs nouveaux locaux, début 2018. La Bourse du travail d'Évreux a depuis été rasée pour une opération immobilière. **Clarisse Josselin**

© UD FO 91

Rassemblement devant le conseil départemental d'Evry le 27 mai pour la défense de la maison départementale des syndicats

LA DÉCONNEXION

UN DROIT QUI NE SE PREND PAS C'EST UN DROIT QUI SE PERD !

FO

force-ouvriere.fr

©force-ouvriere – Secteur Développement

La bataille du droit de grève

Cet acquis a été arraché de haute lutte par les travailleurs. Si le droit de grève est pleinement reconnu en France depuis seulement soixante-dix ans, c'est loin d'être le cas dans le reste du monde.

Aujourd'hui le gréviste perd sa paie, mais pendant longtemps il pouvait perdre sa liberté, voire sa vie, comme cela arrive toujours en Turquie, en Amérique latine, en Asie... La grève est vieille comme le monde, comme le monde du travail. La première trace écrite de faits de grève remonte à l'Égypte antique, des hiéroglyphes faisant état d'un arrêt de travail des bâtisseurs de pyramides.

La loi Le Chapelier du 14 juin 1791 interdit les coalitions (ancêtres des syndicats) et le droit de grève. Faire grève en France sera pendant près d'un siècle un délit pénal passible de peines de prison, quand la troupe ne tirait pas sur les grévistes. C'est la loi du 25 mai 1864 qui va abroger la loi Le Chapelier et instaurer le droit de grève. Ce fut donc l'indispensable premier pas vers la loi Waldeck-Rousseau de 1884 sur la reconnaissance des syndicats. Mais dès 1872, la IIIe République de Monsieur Thiers interdit à nouveau la grève (loi Dufaure).

La nouvelle République, née sur les cendres de la Commune, débutait pour le moins dans la douleur.

L'ESPRIT DE LA RÉSISTANCE

De 1864 à 1946, un ouvrier peut toujours être licencié pour fait de grève. Devant l'ampleur des grèves avec occupation de juin 1936, aucune sanction n'est prise. Vichy interdit les syndicats et les grèves, ce qui n'empêche pas les mineurs du Nord de faire une longue grève en mai-juin 1941. Tout naturellement, le programme du Conseil national de la Résistance va rétablir le droit de grève. Ainsi, ce droit est inscrit dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : *« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. »* C'est à cette date que les fonctionnaires accèdent à ce droit*. Cette loi est renforcée par l'arrêt Dehaene du Conseil d'État du 7 juillet 1950 : *« L'état de grève est un principe fondamental de notre temps. »*

JEAN-BAPTISTE VÉRITÉ (CC-0)

Le Chapelier, avocat, élu président à l'Assemblée nationale le 4 août 1789 (estampe, pointillé, eau-forte, roulette).

La loi du 17 juillet 1978 protège le droit de grève et interdit à l'employeur de prendre des mesures discriminatoires contre les grévistes. Elle est renforcée par celle du 25 juillet 1985 qui stipule : *« Tout licenciement intervenant après une grève est nul de plein droit. »* C'est tout ce système démocratique qui est aujourd'hui attaqué dans le cadre de la grande offensive libérale sur l'ensemble des droits des travailleurs.

Christophe Chiclet

** En Allemagne aujourd'hui, les fonctionnaires sont toujours interdits de grève.*

ÉMILE OLLIVIER (1825-1913)

Ce Marseillais, fils de député républicain de la Convention, fut avocat à Paris puis nommé préfet des Bouches-du-Rhône en 1848, sous la IIe République. Il fait partie de la minorité républicaine au Parlement du Second Empire. Député, c'est à ce titre qu'il est rapporteur de la loi du 25 mai 1864 sur la liberté du droit de grève. Il fut aussi brièvement chef d'un gouvernement composé de républicains modérés et de bonapartistes libéraux de décembre 1869 à août 1870, rapidement balayé par la guerre de 1870.

L'engagement syndical d'un proviseur

Proviseur depuis dix ans de la cité scolaire Réaumur-Buron, qui regroupe deux lycées de Laval (académie de Nantes), Franck Antraccoli, 56 ans, a été élu le 3 avril dernier secrétaire général du syndicat FO des personnels de direction de l'Éducation nationale.

DR

Franck Antraccoli est loin d'être un novice en syndicalisme. Depuis plus de vingt ans il a rempli différents mandats, d'abord dans le syndicalisme autonome, puis confédéré, à FO. Le 3 avril, il a été élu secrétaire général du syndicat FO des personnels de direction, mandat pour lequel il a *« lâché »* tous les autres, comme celui de commissaire paritaire national, sachant, explique-t-il, qu'avoir une décharge syndicale *« ne change rien au fait d'avoir environ 2000 élèves sous sa responsabilité »*, et que visiblement il aime profondément son travail.

Heureusement, cet ancien alpiniste, originaire des Alpes, ne se laisse pas impressionner par les défis. *« Au contraire, ils me stimulent »*, confie-t-il. De son autre passion, la musique, dont il a vécu plusieurs années avant d'entrer à l'Éducation nationale, ce guitariste de jazz a appris à écouter. Un atout précieux dans l'exercice de sa fonction actuelle. *« Le proviseur doit écouter et dialoguer avec tout le monde, les personnels, les élèves, qui doivent pouvoir suivre les meilleures études possibles, les parents, et aussi l'administration car il est au centre de la mise en œuvre des politiques éducatives »*, explique Franck Antraccoli. Sa fonction, il l'exerce dans des conditions de plus en plus difficiles, comme tous ses collègues. *« Les personnels de direction sont de plus en plus exposés. Le nombre de passages de collègues devant les commissions disciplinaires augmente. Quand il y a un problème et qu'il n'y a plus assez de surveillants, que les CPE* [Conseiller principal d'éducation – NDLR] *manquent, qu'il n'y a pas d'adjoint, que les moyens ne sont pas à la hauteur, c'est le chef d'établissement qui est mis en cause »*, résume-t-il.

« À FO, CHAQUE SYNDICAT SDISPOSE DE SON LIBRE-ARBITRE »

Autre atout, tant du point de vue professionnel que syndical, Franck a d'abord été enseignant, professeur d'histoire-géographie, pendant sept ans. À cette époque-là, il s'est d'ailleurs syndiqué une première fois à FO. C'est en 1997, à l'âge de 34 ans, qu'il décide de présenter le concours de personnel de direction, *« pour avoir une vision plus large du système éducatif »*. Il décide alors d'observer les syndicats existants pendant un an, avant d'en choisir un. Le syndicat de l'UNSA, pourtant majoritaire, ne l'intéresse pas. Il choisit celui affilié à la Fédération autonome de l'Éducation nationale, *« le plus à l'écoute des besoins des adhérents »*. Ce syndicat prendra le nom, quelques années plus tard, d'Indépendance et Direction (ID). Puis, en rejoignant le syndicalisme confédéré FO en 2012, il deviendra le syndicat Indépendance et Direction FO (ID-FO), qui représente aujourd'hui autour de 20 % aux élections professionnelles.

« Notre motivation de départ était très pragmatique, il s'agissait pour nous de rester représentatifs, pour pouvoir continuer à exister », explique franchement le militant. FO était la seule organisation confédérée qui acceptait une organisation spécifique de personnels de direction. Mais, souligne Franck Antraccoli, elle était aussi l'organisation *« qui correspondait le mieux à notre valeur d'indépendance, y compris en termes de fonctionnement interne. À la Fnec FP-FO, chaque syndicat dispose de son libre-arbitre, donc cela nous convenait parfaitement. Nous n'avons pas été déçus »*.

Evelyne Salamero