

FO
FEC Employés
& Cadres

Le **J**ournal
des **E**mployés
& **C**adres

**TOUS ENSEMBLE
LE 5 OCTOBRE !**

Baromètre Santé & Qualité de Vie au Travail

Édition 2020

2020 a été marquée par la crise sanitaire. Quels ont été les impacts sur la vie professionnelle, le management, les conditions de travail ? Le baromètre nous livre un éclairage.

Isolement, santé, vie privée : les effets déléteurs de la crise sur les salariés.

La crise a accéléré le développement des vulnérabilités des salariés.

Ainsi en 2020, la moitié d'entre eux a connu une situation de fragilité sociale et 30 % déclarent s'être sentis souvent voire très souvent isolés. Une solitude frappant particulièrement les télétravailleurs (35 %) et ceux ayant connu l'activité partielle (34 %) : des constats mettant en lumière le rôle social de la vie professionnelle.

Outre l'isolement, les restrictions sanitaires ont également eu des conséquences sur la santé physique et psychique des salariés.

Contrepoint de ces constats négatifs

Les résultats de l'étude mettent également en avant un sentiment global d'amélioration des conditions de travail, particulièrement au niveau des relations entre collègues et avec la hiérarchie. Ainsi, malgré la crise, 60 % des salariés se déclarent satisfaits de leur travail, un chiffre jamais atteint depuis 2011. Globalement, l'évaluation de la qualité de vie au travail a augmenté, avec une note moyenne de 6,8/10. De plus, 80 % des salariés trouvent du sens à leur travail et 85 % d'entre eux ont le sentiment d'être utiles.

Ces hausses qui peuvent apparaître comme surprenantes, s'expliquent par une amélioration de la solidarité entre collègues et une plus grande compréhension des entreprises vis-à-vis de leurs salariés.

Ainsi, l'ambiance au travail s'est globalement améliorée : 88 % des salariés se disent bien intégrés dans leur entreprise (contre 83 %-86 % sur la période 2013-2018). Mais surtout, le soutien entre collègues a nettement progressé en 2020, avec une augmentation moyenne de 6 points.



Redéfinition des frontières

Si les relations entre collègues semblent s'être solidifiées par le soutien, la prévenance et la solidarité, la flexibilité s'est imposée. Beaucoup de salariés ont ainsi pu gagner en autonomie et en indépendance.

Globalement le sentiment d'être sous contrôle ne concerne plus que 50 % des salariés (contre 52 % à 56 % depuis 2012) et 2 salariés sur 3 jugent satisfaisant le niveau de flexibilité que leur travail leur permet.

De surcroît, la crise a également été pour beaucoup, l'opportunité de monter en compétences, en particulier sur les outils informatiques, avec le sentiment d'avoir été bien accompagné par les entreprises (pour 57 % des salariés, 67 % des télétravailleurs).

Finalement, il faut remarquer que des améliorations organisationnelles ont aussi été nettement remarquées du côté des managers : 72 % d'entre eux disent désormais de leurs objectifs avec leur hiérarchie (contre 66 % en 2019) et 72 % d'entre eux se sentent reconnus pour leur engagement.

En sortie de crise, de nouveaux enjeux pour les entreprises

Alors que la situation sanitaire semble se normaliser, de nouveaux enjeux se profilent pour les salariés.

Comment réintégrer l'entreprise dans de bonnes conditions, comment y retrouver ce qui leur a manqué sans perdre l'autonomie, la solidarité et le dialogue découverts et appréciés pendant cette année ? DRIH et dirigeants se trouvent confrontés à une situation une fois de plus inédite : réussir à tirer les leçons d'une année extraordinaire très rapidement, afin de pouvoir amorcer la reprise dans les meilleures conditions économiques et sociales.

malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**
une entreprise de la groupe



Se faire entendre le 5 octobre !

Face à la surdité gouvernementale et à une campagne présidentielle qui débute, les Organisations syndicales FO, CGT, FSU, Solidaires,... et la Fédération des Employés et Cadres FO appellent à la mobilisation le 5 octobre.

En effet, alors que la crise sanitaire et économique que nous vivons depuis plus de 18 mois ne cesse de se prolonger, les annonces gouvernementales pré-présidentielles sont très alarmantes : il faudrait arrêter les aides (mais pas pour les patrons) et mettre en œuvre les réformes d'avant Covid...

En résumé, alors que le monde de demain (après Covid) devait être différent du monde "d'hier" (pré-Covid), les recettes gouvernementales et présidentielles semblent nous diriger vers la même "cuisine" au goût amer pour les travailleurs qui clairement devraient payer la note.

Pour la Fédération des Employés et Cadres FO, c'est hors de question !

VOUS ne devez pas payer la note de la Covid alors que certains ont profité de cette pandémie pour s'enrichir très largement.

Comme nous vous le disions dans le dernier numéro du *Journal des Employés et Cadres FO*, les 500 plus riches de France se sont enrichis de plus de 300 milliards en une année, et les dividendes versés par les entreprises du CAC 40 aux actionnaires atteignent des records.

Il est donc fort logique que nous appelions à la mobilisation le 5 octobre et que notre première revendication soit une augmentation générale des salaires et des pensions !

Cette revendication serait même partagée par le ministre de l'Economie, M. Bruno LE MAIRE, puisqu'il a, lors la dernière université du MEDEF il y a quelques semaines, appelé lui-même les patrons à augmenter les salaires.

C'est, pour la FEC, un comble de l'hypocrisie qu'un membre de ce gouvernement, lui-même employeur, appelle à des actions qu'il n'applique pas à lui-même ! En effet, il n'augmente ni les salaires des fonctionnaires, ni les pensions et encore moins le SMIC alors que lui seul peut le faire !

Une fois de plus, comme dit le dicton, c'est "faites ce que je dis mais surtout pas ce que je fais" !

Le 5 octobre, nous serons mobilisés et dans les rues pour revendiquer une augmentation générale des salaires, du SMIC et des pensions !

Mais ce ne sera pas tout, le 5 octobre sera l'occasion de rappeler notre opposition à la réforme des retraites passée en force "à coup de 49-3" alors que personne n'en voulait !

Cette réforme -rappelons-le- c'est avant tout une retraite plus loin avec moins de pension ! D'autant plus, dans un monde du travail plus chaotique que jamais où les carrières professionnelles sont de plus en plus hachées, les emplois de plus en plus précaires et où chaque accroc se paiera cash au moment du départ en retraite.

Se mobiliser le 5 octobre, c'est dire NON à cette réforme des retraites, synonyme de retraite plus loin et de pension en moins !

Mais ce n'est pas tout, la mobilisation du 5 octobre c'est également dire **NON à la réforme de l'assurance chômage** passée, elle aussi, en force contre l'avis des syndicats et du patronat. Elle a pour première conséquence de réduire vos droits à l'assurance chômage !

Il est tout à fait honteux que, dans une période post crise Covid où des milliers de travailleurs vont avoir besoin de leurs droits à l'assurance chômage, le gouvernement veuille les réduire ! Une fois de plus, ce dernier s'en prend aux plus faibles et aux plus précaires.

Nous ne laisserons pas faire, et c'est ensemble que nous devons massivement

nous mobiliser le 5 octobre pour faire entendre les revendications des salariés !

Pour la FEC FO, le monde de demain ne doit pas être pire que le monde d'hier. Il est urgent de tirer les conclusions de la pandémie et d'exiger que les choses changent.

Un monde de demain différent passe nécessairement par des actions du gouvernement pour notamment :

- un meilleur partage des richesses et une baisse des inégalités en augmentant les salaires et les pensions ;
- continuer à aider les entreprises mais uniquement si il y a des garanties sur l'emploi et les salaires ;
- préserver les droits des travailleurs, que ce soit leur contrat de travail ou leurs droits à l'assurance maladie, à la retraite et à l'assurance chômage ;
- le rétablissement de services publics de qualité, en arrêtant de supprimer des postes dans les administrations et en en créant rapidement là où les besoins sont criants : hôpitaux, écoles, justice..., car ces services publics, grandement mis à mal pendant la pandémie, nous ont montré clairement combien ils étaient nécessaires et utiles à tous !

Ces principales revendications ne pourront être entendues que si elles sont portées par tous. **Il est donc de notre rôle de nous mobiliser et de mobiliser autour de nous afin d'être tous dans les rues le 5 octobre pour défendre nos droits, notre avenir, nos libertés individuelles et collectives !**

Tous nos acquis sont issus des mobilisations de nos prédécesseurs ; ils n'existeraient pas si le rapport de force ne les avait pas imposés.

Alors, c'est maintenant à nous et à vous de nous mobiliser !

Tous ensemble, mobilisons-nous et soyons nombreux dans la rue à nous faire entendre !

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

MACRON PREPARE SA CAMPAGNE



57 ^{ÈME} CONGRÈS _____ 7	CRÉDIT _____ 23
ORGANISMES AGRICOLES _____ 8	ORGANISMES SOCIAUX _____ 24
ASSURANCES _____ 13	PRESSE • ÉDITION
SERVICES _____ 14	• PUBLICITÉ _____ 26
CASINOS & CLUBS DE JEUX _____ 19	JURIDIQUE _____ 28
COMMERCE & VRP _____ 20	FOCUS _____ 31

JEC **INFOS**

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

Directeur de la publication : Sébastien BUSIRIS - CPPAP : 0725 5 08226

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

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

Le 100% santé aides auditives : des soins pour tous, 100% pris en charge

Les français renoncent trop souvent à des soins pour des raisons financières. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les assurés peuvent bénéficier de l'offre audiologie 100% prise en charge par la Sécurité sociale et les complémentaires santé.

100% Audiologie

- Des audioprothèses discrètes
- Des audioprothèses de qualité
- Suivi et contrôle régulier par l'audioprothésiste

Obligation pour les professionnels de santé de proposer des devis pour des équipements sans reste à charge.

Une condition : être équipé d'un contrat de complémentaire santé responsable.

Aucune contrainte !
Votre contrat de complémentaire santé vous permet d'accéder à des offres avec reste à charge.

Pour plus d'informations :



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain



Sauf modification, notre 57^{ème} Congrès fédéral devra appliquer les mesures sanitaires imposées aux parcs des expositions par la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire : l'entrée au Congrès sera donc subordonnée, chaque jour, à la présentation du Pass sanitaire papier ou numérique (schéma vaccinal complet ou résultat

négatif d'un test virologique datant de moins de 72h). Vous retrouverez, dans la rubrique Info-congrès du site www.congresfecfo.fr, toutes les mesures sanitaires spécifiques qui nous seront appliquées (une mise à jour sera faite en cas d'évolution).

Questions-réponses

"Mais pourquoi exiger le Pass sanitaire ?"

→ Ce n'est pas la Fédération qui veut mettre en place le Pass sanitaire mais la loi qui nous l'impose ; nous n'avons pas d'autre choix pour tenir notre Congrès. Des agents du Parc des Expositions vérifieront la validité du Pass de chaque participant avant l'entrée dans le Parc des Expositions.

"Je suis inscrit en tant que délégué porteur de mandat. Si j'ai un empêchement de dernière minute, puis-je me faire remplacer ?"

→ Seuls les inscrits peuvent participer au Congrès. En cas d'empêchement, il te suffira d'aller sur le site www.congresfecfo.fr et d'attribuer le mandat à un autre militant de ton syndicat (soit en l'attribuant à un auditeur déjà inscrit, soit en inscrivant un nouveau participant) ou en confiant ton mandat à un autre syndicat de ta Section Fédérale. La per-

sonne ainsi nouvellement désignée, après s'être présentée à l'accueil du Congrès, devra rejoindre la Commission des litiges du Congrès afin de se faire fabriquer un badge à son nom et recevoir les bulletins de vote. En cas d'impossibilité d'aller sur le site, un courrier ou courriel à la Trésorerie générale (tresorerie@fecfo.fr) de ta part suffira pour faire le changement de badge.

La procédure est la même pour les auditeurs.

Attention : l'inscription des porteurs de mandat (délégués) sera close le mardi 26 octobre à 16h30. Tout Délégué qui se présenterait après 16h30, deviendra Auditeur et ne pourra pas voter aussi bien pour les postes fédéraux que pour les postes des Sections Fédérales (en revanche, il pourra assister aux débats et prendre la parole, s'il le souhaite).



Utilisation du Site www.congresfecfo.fr

Le site du Congrès permet au syndicat FEC d'inscrire tous ses participants et de réserver leurs repas (déjeuners et repas fraternel).

**Les inscriptions
et réservations de repas
sont ouvertes jusqu'au
27 septembre inclus.**



Un pass(e) pour travailler !



Socialement l'été nous réserve bien souvent des rentrées difficiles...

Souvenez-vous quelques dates :

- Septembre 2015 : les lois REBSAMEN et MACRON (tiens, tiens un nouveau !) sont promulguées en août, le 6 pour la loi MACRON, à l'aide du 49.3...
- Septembre 2016 : la loi travail, ou loi EL KHOMRI, est promulguée le 8 août.
- Septembre 2017 : les ordonnances MACRON (encore ?) sont publiées le 22 septembre, mais le texte définitif avait été diffusé dès le 30 août.

En septembre 2020, nous sommes en pleine crise sanitaire, avec le télétravail, ou plutôt le travail à domicile et les congés imposés par les ordonnances d'avril.

Cette année n'échappe malheureusement pas à la règle et le 5 août, la loi relative à la gestion de la crise sanitaire impose la vaccination obligatoire pour le personnel travaillant dans les établissements et centres de santé et le passe sanitaire obligatoire pour un certain nombre d'autres catégories de salariés et de citoyens sous peine de suspension du contrat de travail et donc des rémunérations afférentes.

Après l'Attestation de Déplacement Dérogatoire de l'année 2020, par laquelle

on s'autorisait soi-même à se déplacer sous certaines conditions, le gouvernement vient d'instaurer le passe sanitaire pour travailler !

Pas de bras pas de chocolat, pas de Passe pas de travail !

Sans rentrer dans le détail de cette nouvelle loi dont tout le monde a pu en subir les conséquences soit à titre personnel soit à titre professionnel, il s'agit d'une nouvelle atteinte aux libertés individuelles et à la libre circulation des personnes, avec pour conséquence la suspension arbitraire du contrat de travail. En effet, là aussi sans rentrer dans les considérations de vaccination ou non qui relèvent d'un choix personnel, il est inadmissible, en dehors de certaines professions pour lesquelles un schéma vaccinal est déjà obligatoire, de faire de la vaccination une condition suspensive du contrat de travail et de la rémunération afférente.

La vaccination n'est toujours pas officiellement obligatoire, mais la facturation à partir d'octobre des tests (on parle de 50 € le test PCR !) la rendra de fait obligatoire. Qui acceptera, ou pourra se permettre de payer 100 € par semaine de test, soit entre 4 et 500 € par mois pour pouvoir travailler ?

Au niveau de notre Section, tout le monde est potentiellement concerné, même si aujourd'hui ne sont visées "que" les agences situées dans les galeries marchandes de plus de 20 000 m² ou les séminaires et salons pour le CA et Groupama.

Pour la MSA, les choses sont un peu plus compliquées, avec tout le personnel du "contrôle médical", mais pas que !

Aujourd'hui, les premières réactions des directions sont mitigées et parfois très opposées, allant de l'application stricte et sans compromis de la loi (suspension du contrat de travail et de la rémunération dès le 15 septembre si besoin) à la recherche de solutions mixtes (mixage

télétravail, prise de congés ou RTT, voire suspension partielle) ou de reclassement dans d'autres secteurs d'activité que ceux soumis aujourd'hui au passe sanitaire.

Une des conséquences immédiates de cette loi, outre bien sûr la suspension de la rémunération dans certains cas, est la division des salariés en deux catégories : celle ayant le passe sanitaire (et donc à terme la vaccination) et les autres.

C'est-à-dire celle qui est vaccinée et qui participe à la lutte pour que "l'on sorte de cette situation" et les "autres". Les "généreux" qui "pensent aux autres" et les "égoïstes" qui ne pensent qu'à eux ; car c'est aujourd'hui comme cela que se traduisent les relations dans les entreprises. Il s'agit de monter les salariés les uns contre les autres.

Après la peur de la transmission du virus par l'autre, liée à la psychose générée par les confinements successifs, nous sommes arrivés à la stigmatisation de "l'autre", celui qui n'est pas vacciné.

Qui n'a jamais entendu : "on est tous vaccinés ici ?"

Il ne reste plus qu'à mettre en place la reconnaissance faciale et son "matchage" avec les différents fichiers pour autoriser ou interdire l'accès à certains lieux, établissements, services ou... prestations.

En un peu plus d'un an et demi, nous avons accepté la remise en cause d'une grande partie de nos acquis sociaux et professionnels, et maintenant de notre liberté de circuler.

Notre modèle social est en train d'être remis en cause, ... avec notre consentement, tacite.

Si c'était une fable de LA FONTAINE, on pourrait faire référence à la grenouille plongée dans une casserole d'eau qui se laisse bouillir lentement...



COG 2021/2025, Statu Quo !

Luminem, le nouveau siège de la CCMSA, à Bobigny



Pour la nouvelle COG, nos tutelles demandent une fois de plus la suppression de 1 474 postes.

Même si le directeur général de la CCMSA semble ne pas vouloir céder, l'ensemble des organisations syndicales, hormis la CFDT, a adressé le 20 juillet une lettre ouverte à notre Premier ministre afin d'obtenir un entretien.

A ce jour aucune évolution, la CCMSA nous informe que les négociations n'ont pas repris depuis le début de l'été ! Qui

peut croire que nos ministères étaient en vacances pendant 2 mois ?

Cette situation est inédite, jamais aucune tutelle n'a fait traîner autant les négociations et la signature de la COG. Quel est réellement l'objectif des tutelles ?

Résultat, depuis bientôt un an, les remplacements ne sont plus effectués dans le réseau MSA, les conditions de travail continuent à se dégrader et le service à l'adhérent va en pâtir.

Passe sanitaire et Obligation vaccinale

Applicable en MSA depuis le 9 août, on constate déjà des situations extrêmes de suspension du contrat de travail et donc de la rémunération, ... dès le 12 août !

Pourtant, les interprétations de la loi du 5 août peuvent porter à discussion concernant les personnels concernés dans les services de Santé Sécurité au Travail (SST).

Pour la FNEMSA, l'intégralité des personnels des services est concernée, du

médecin en passant par le préventeur et le secrétariat administratif.

Or selon les textes, une interprétation peut être différente selon si les services concernés sont accessibles au public, selon si le personnel "administratif" est en contact direct ou non avec les médecins, ...

Bref, tout ne semble pas aussi noir ou blanc que la FNEMSA veut bien le croire et il est urgent que les caisses fassent preuve de pragmatisme et d'humanité au lieu de se cantonner à une application stricte de la loi.

De même se pose le problème de la prise en charge du coût du passe sanitaire devenant payant dès octobre, pour certaines missions imposées par l'employeur.

Pour la Section des Organismes Agricoles, nous sommes opposés à toute suspension et remise en cause du contrat de travail.

GROUPAMA ■ Frédéric **LE GRIEL**

Stop au blabla ! Augmentez les salaires et le pouvoir d'achat des salariés Groupama



Le groupe Groupama, dans un communiqué de Presse du 1^{er} septembre 2021, a détaillé ses excellents résultats semestriels.

- **Chiffre d'affaires de 10,1 milliards d'euros, en croissance (+8,8%)**
 - Forte progression de l'assurance de la personne (+16,7%), portée par les excellentes performances de la branche épargne-retraite individuelle en France (+48,5%).
 - Développement de l'assurance de biens et responsabilité (+2,3%) tant en France (+2,4%) qu'à l'International (+1,4%).
- **Résultat net de 297 millions d'euros, en forte hausse (+114%)**
 - Ratio combiné non vie de 98,1%, en ligne avec nos objectifs.
 - Progression du résultat opérationnel économique à 264 millions d'euros.
 - Hausse de la marge financière non-récurrente.
- **Ratio de solvabilité avec mesure transitoire de 261%**
 - Un ratio de solvabilité de 174% sans mesure transitoire sur les provisions techniques.
 - Des fonds propres IFRS de 10,7 milliards d'euros.



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 **GROUPE
APICIL**
UNIQUES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire GRESHAM Banque SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume – CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 APICIL Asset Management SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP – Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 – 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

Au global, le résultat net du groupe s'élève à +297 millions d'euros au 30 juin 2021 contre +139 millions d'euros au 30 juin 2020.

"Je suis fier que le travail mené collectivement depuis plusieurs années porte ses fruits", a précisé Thierry MARTEL, Directeur général de Groupama Assurances Mutuelles.

Nous aussi nous sommes fiers du travail collectif des salariés du groupe Groupama qui ont très largement contribué à ce résultat.

Par contre, ce dont nous sommes moins fiers, c'est du régime pain sec et à l'eau auquel les salariés sont soumis en matière salariale depuis presque une dizaine d'années par leurs dirigeants !

Le slogan publicitaire "Groupama la vraie vie s'assure ici" ne doit pas faire oublier que "la vraie vie" nous la vivons tous les jours et qu'elle se caractérise, pour les salariés du groupe Groupama, par une perte constante de pouvoir d'achat et des frais fixes (dont leurs assurances) qui sont en perpétuelle hausse.

FO Groupama est clair, le choix du 0 augmentation collective pour les salariés doit cesser !

Ce qui nous fait vivre tous les mois c'est notre salaire, et notre première revendication c'est son augmentation, ce qui sera, en complément, bénéfique pour notre système de protection sociale et nos retraites !

FO Groupama affiche clairement les positions qui seront tenues lors des négociations salariales sur la partie mutualiste en octobre 2021 :

- Augmentations collectives des salaires des employés et cadres.
- Prime MACRON.
- Augmentation des salaires minimum de fonction.

Pour TOUS !

Stop au blabla ! Augmentez les salaires et le pouvoir d'achat des salariés Groupama !

CRÉDIT AGRICOLE ■ Dominique MANISSIER

Résultats du 2^{ème} trimestre et du 1^{er} semestre : "historique !"



Il Sans surprise, les résultats sont excellents ce trimestre, au plus haut niveau historique. Fort de ses différences fondamentales, le Groupe est en première ligne pour relever les grands défis de la société."

Au deuxième trimestre 2021, le résultat net part du Groupe publié du Groupe Crédit Agricole ressort à 2 270 millions d'euros, contre 1 483 millions d'euros au deuxième trimestre 2020, soit une croissance très forte de +86,8%. Les éléments spécifiques de ce trimestre ont eu un effet net positif de 403 millions d'euros sur le résultat net part du Groupe.

C'est vrai qu'avec de tels résultats, on aurait tort de faire la fine gueule...

Quand on évoque à la FNCA la "contrepartie" de ces résultats pour les salariés, on nous répond : "on a maintenu l'intéressement avec l'opération Primevère l'année dernière, on a signé un accord salaire cette année... Et puis on a maintenu l'emploi et les salaires pendant les confinements".

"On", oublie juste de mentionner que c'était la contrepartie de l'accord du 1^{er} avril 2020 qui permettait de "prélever" des jours de congés et de RTT !

En gros : circulez, on a déjà donné !

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



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

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

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

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



"Le pass(e) sanitaire" = un cavalier législatif concrétisant la continuité des attaques portées contre les droits des travailleurs !



Le terme «cavalier» désigne, dans le jargon législatif, les dispositions contenues dans un projet ou une proposition de loi qui, en vertu des règles constitutionnelles ou organiques régissant la procédure législative, n'ont pas leur place dans le texte dans lequel le législateur a prétendu les faire figurer.

La Section Fédérale des Assurances dénonce l'argument fallacieux d'une mesure de protection sanitaire qui permet concrètement au Gouvernement d'enfoncer encore un peu plus la destruction de droit du travail : code du travail détricoté, conventions collectives nationales réduites à peau de chagrin, principes de faveur et hiérarchie des normes remises en cause au profit de la toute puissante volonté de l'entreprise.

La Section Fédérale des Assurances est pour l'unité de tous les salariés. Elle n'acceptera pas que l'on divise les vaccinés et les non vaccinés.

Or l'Etat, les gouvernements, les patrons en profitent pour s'arroger des libertés exorbitantes du droit, fondement de notre contrat social, notamment en permettant aux entreprises d'avoir accès aux informations médicales concernant leurs salariés, créer un nouveau moyen de remise en cause du contrat de travail (suspension sans rémunération et y compris licenciement), **c'est inacceptable**.

Le droit au travail et le droit de grève, les libertés d'expression et de conviction sont des droits fondamentaux garantis par la Constitution de notre pays qui sont bafoués à l'aune d'une *guerre contre le virus*. Et, que penser de la poursuite des plans de suppressions de lits et de postes dans les hôpitaux ? Est-ce une guerre contre le virus ou une guerre contre le droit à la santé et contre les droits des salariés ?

Le Pass sanitaire est liberticide car il ne répond en rien aux besoins liés à la situation : moyens pour les hôpitaux, l'arrêt des politiques de fermeture des centres hospitaliers, investissement dans l'humain et notamment sur les conditions de travail et de salaires des personnels soignants. Bien au contraire, la réponse "Pass sanitaire" n'est qu'un pas de plus dans la continuité des politiques libérales de destruction des garanties sociales dont la Sécurité sociale (toutes ses branches). C'est une vision purement économique, de rentabilité qui est mortifère pour toute la société et notamment pour ceux qui en ont le plus besoin.

Dans l'intérêt de tous les salariés, notre Organisation syndicale revendique :

- le retrait de la loi dite de gestion de la crise sanitaire,
- l'abrogation du Pass sanitaire, aucune suspension de contrat, aucun licenciement,
- l'arrêt des fermetures des hôpitaux, la réouverture de ceux déjà fermés et l'investissement dans les moyens humains et matériels pour garantir la capacité de la société de faire face aux événements de même nature.

La Section Fédérale des Assurances de la FEC FO invite toutes ses structures et tous ses militants à débattre fraternellement sur ces sujets et appelle à lutter, avec tous moyens, contre l'atteinte aux droits et acquis sociaux des salariés à tous les niveaux et dans toutes les circonstances.

Ces sujets seront à l'ordre du jour de la rentrée sociale et du Congrès de la FEC.

Clause de dédit-formation : autopsie d'une fausse bonne idée

La clause de dédit-formation est une clause contractuelle par laquelle le salarié -qui a suivi une formation financée par son employeur- s'engage à rester au service de son employeur durant un délai convenu. A défaut, la clause fixe une somme due par le salarié à son employeur afin de compenser les frais engagés par son employeur pour sa formation.

Cette clause est solidement installée dans le droit français. Toutefois, son renforcement compte parmi les nombreux "serpents de mer" qui croisent au large des hauts fonds de la formation professionnelle.

Ce serpent ressort à l'occasion de la rentrée 2021 et il n'est pas vain de revivifier les arguments démontrant qu'il s'agit d'une action de lobbying ne servant pas les idéaux dont elle prétend être parée.

Le dédit de la liberté de choisir son avenir professionnel

L'inspiration depuis la sphère publique

Les règles de la fonction publique justifieraient un renforcement des clauses de dédit-formation. Dans la sphère publique, il n'est, en effet, pas rare que l'élève ayant réussi un concours s'engage à rembourser tout ou partie du coût de sa formation s'il n'effectue pas un certain nombre d'années de service dans le corps qu'il a intégré. Si cet événement se produit, il revient à l'intéressé de solliciter l'absence d'application de cette règle. Il est suffisamment rare que le lobbying patronal s'inspire du droit de la fonction publique pour ne pas s'y intéresser. La logique juridique qui sous-tend le statut du fonctionnaire possède certains arguments pour justifier cette règle qui n'est que rarement mise en œuvre dans les faits.

On relèvera une différence essentielle : par le concours, l'Etat n'a pas choisi un stagiaire mais un futur fonctionnaire et réciproquement, ce qui n'est pas le cas dans le système de l'alternance. En d'autres termes, l'agent a choisi son avenir professionnel et son employeur, lorsque l'alternant s'est engagé à suivre une formation. On ajoutera quelques compléments :

- Les règles de l'apprentissage dans la fonction publique sont globalement alignées sur celles du droit privé, et non sur la logique mise en avant.
- Le stagiaire de la fonction publique connaît par avance son salaire de base (minimal) à la sortie de l'école, pas l'alternant.
- L'employeur-Etat propose -avec quelques contraintes- des sorties de poste plus variées que la perspective d'une continuation de la relation contractuelle avec l'employeur privé.

L'application dans la sphère privée

Pour les promoteurs d'un développement de la clause de dédit-formation, l'employeur est légitime à bénéficier d'un retour sur investissement. Il ne s'agit pas de minorer l'investissement concret de l'entreprise en raison du soutien financier important dont il bénéficie dans le cadre de l'alternance. L'employeur est, en effet, légitime -à l'égard d'alternants comme de salariés en poste accédant à la formation- à nourrir des espérances selon lesquelles les fruits de la formation seront réinvestis dans l'entreprise.

Afin de mesurer la portée de cette proposition, il convient de la mettre en perspective avec les évolutions portées dès 2017 par le ministère du Travail, et qui ont trouvé une concrétisation par la loi du 5 septembre 2018 dite pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il existait, jusqu'en 2018, une obligation pour tout employeur, investissant dans la

formation d'un de ses salariés dans une perspective de développement des compétences et des qualifications, de définir avec le salarié, avant son départ en formation, ses engagements envers ce dernier si celui-ci réussissait sa formation. Cet engagement de l'employeur, prévu par le code du travail jusqu'à la loi de septembre 2018, a disparu au motif qu'il était rarement appliqué dans les faits.

Trois années plus tard, c'est une révolution complète qui est proposée, puisque ce n'est plus l'employeur mais le salarié qui devra s'engager. Il devra s'engager à demeurer dans l'entreprise, pénalités financières à l'appui.

Le reniement du pacte national sur l'alternance

Si l'inspiration de cette proposition est publique, la motivation est privée : le coût financier de la formation pour l'employeur. Cette proposition est d'autant plus surprenante que les organisations patronales bénéficient à plein du pacte national sur l'alternance : un endettement de l'Etat au profit d'un soutien financier massif en direction des employeurs et ayant pour objet l'alternance.

Pour justifier d'un retour de la clause de dédit-formation dans le débat, ses promoteurs invoquent le succès de la réforme de la formation professionnelle, c'est-à-dire le déficit de l'autorité étatique de régulation de la formation professionnelle.

Cette justification laisse songeuse : une source d'économie pour le système de financement public de la formation passerait-elle par la clause de dédit-formation, c'est-à-dire un remboursement de sa formation par le salarié ?

Cette justification laisse d'autant plus songeuse que les promoteurs de cette solution visent tout particulièrement l'insertion

Et bien très cher, vous nous quittez ?!
Alors, n'oubliez jamais que vous avez
une VRAIE dette envers l'entreprise.



de cette clause pour les contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), lesquels sont massivement financés sur fonds publics. Le salarié devrait-il rembourser à l'employeur des sommes perçues par ce dernier sur le budget de l'Etat ?

**

La réforme de la formation professionnelle misait -non sans un certain succès sur ce point- sur un environnement national pour l'alternance et les alternants, reposant sur un financement généreux pour l'employeur en contrepartie d'un plus grand accès à la formation en alternance, et une plus grande liberté des alternants dans le choix de leur entreprise. Si le système français contribue à bien former un alternant au bénéfice de la richesse produite dans notre pays, peu importe l'entreprise qui bénéficie de son activité. Ainsi, cette proposition d'un enserrement de la liberté de l'alternant apparaît en décalage avec les ambitions portées par la réforme.

Il est vrai que ce pacte national pour l'alternance n'est pas sans coût : il s'est opéré en reprenant les prérogatives des régions, en nationalisant les succès du paritarisme, et en asséchant les fonds destinés aux autres ambitions de la politique paritaire de formation ; tout particulièrement l'accès à la formation dans un objectif de promotion sociale et professionnelle. Dès lors, l'individu est appelé à mobiliser de son côté ses droits

(le compte personnel de formation) tandis que l'employeur doit mobiliser un investissement-formation. La tentation est grande de sécuriser cet investissement en s'assurant la fidélité de son "collaborateur"...

**

Cette solution interroge la conception des branches professionnelles sur l'Alternance. D'aucunes nourrissent un idéal d'après lequel l'alternant doit poursuivre son parcours dans l'entreprise qui l'a formé. Les arguments en réalité ne sont pas décisifs : tant les aspirations des salariés concernés que les analyses des clefs de succès des parcours professionnels démontrent des réalités contrastées. Très souvent, si une branche professionnelle aspire à conserver dans son périmètre les alternants qu'elle a formés par sa politique, elle n'appelle pas nécessairement à une linéarité du parcours professionnel au sein de l'entreprise. Il faut relever que, par contraste avec les autres modèles européens de l'alternance, notre système ne s'est pas (encore ?) hissé parmi les pays investissant dans la constitution de générations successives d'alternants bénéficiant d'entreprises engagées pour une formation pratique de qualité mais dont l'effort bénéficie à l'ensemble des entreprises. En substance, notre modèle national de l'Alternance naît dans un contexte où les environnements d'entreprise l'emportaient souvent sur ceux de branche. La propo-

Nicolas **FAINTRENIE**
Secrétaire de Section
01 48 01 91 34
services@fecfo.fr



sition du renforcement de la clause de dédit-formation s'interprète comme une résurgence de la logique d'entreprise.

Un nid à contentieux

Loin de lever les freins au départ en formation des salariés, cette clause risque d'en rebuter plus d'un. En outre, elle est en décalage avec la réalité du monde du travail, et les contraintes de plus en plus fortes pesant sur les salariés et qui se traduisent par des parcours professionnels qui ne sont majoritairement plus linéaires. Là encore, prôner la linéarité et l'engagement des salariés, dans un contexte où cette linéarité a été mise à bas, relève d'un combat dogmatique.

Dans un exercice complexe d'écriture de la clause de dédit-formation, le caractère dissuasif le disputera à la bataille concernant les conséquences de la mise en application de cette clause. Fondamentalement, la dissymétrie des moyens entre l'employeur et les salariés constituera un obstacle puissant à l'insertion de ces clauses dans les contrats. C'est déjà une réalité dans l'application du droit actuel relatif à la clause de dédit-formation... La problématique n'a peut-être pas vocation à être formulée en des termes juridiques. En effet, pourquoi un salarié quitterait son entreprise pour mettre au service d'une autre les compétences fraîchement acquises ? Lorsque cela arrive, le salarié agit-il nécessairement par légèreté et/ou par vengeance à l'encontre de son employeur l'ayant formé ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi le sanctionner par une pénalité financière ?

Plutôt que de lier les parties par des menaces, il s'agit peut-être d'identifier les leviers de fidélisation des salariés. Parmi ceux-ci, il n'est peut-être pas inopérant de revisiter les mécanismes d'échanges réciproques entre l'employeur et le salarié afin que ceux-ci tentent de se projeter sur (les conditions de) l'utilisation, dans l'entreprise, des compétences qui pourraient être acquises par le salarié.

**SALAIRES,
EMPLOIS,
RETRAITES**

TOUS

TOUS MOBILISÉS

LE 5 OCTOBRE !

Le COVID a bon dos, Attention aux abus !

« **Nous sommes obligés de réduire les effectifs** »

« **Nous devons geler les salaires** »

« **Il faut vous adapter** »

« **Vous devez être polyvalents** »

« **Nous devons renégocier les acquis sociaux** »

Voici une petite sélection des discours très en vogue en ce moment. **La cause ?** le **COVID** évidemment !

Il serait irrationnel de penser que la crise sanitaire n'a pas d'effet sur l'économie et sur la santé d'une entreprise, c'est évident. Néanmoins, **le COVID a bon dos** !

Les employeurs l'ont bien compris, tout ou presque peut s'expliquer par le COVID. Un manque de performance ? Des difficultés sociales ? Une pression accrue ? Des fermetures de sites ? **Ne cherchez pas d'autres coupables**, il s'agit forcément du **COVID**.

La situation sanitaire peut expliquer une partie du problème. Mais il peut également être plus profond, **il ne faut pas s'arrêter à cette explication**. Si la branche était déjà «bancale» depuis plusieurs années, le COVID n'est peut-être que le dernier coup de scie qui précipite la chute.

Renouer avec un dialogue social de qualité

La crise ne doit pas être un prétexte à la détérioration du dialogue social. Au contraire, il doit être **renforcé** ! Une étude de l'ANACT* réalisée en janvier et février 2021 indique que pour 66 % des acteurs du dialogue social (IRP et Employeurs), la charge de travail est plus importante depuis le début de la crise. **Un dialogue social de qualité** doit permettre de répondre aux enjeux liés :

- ↳ à l'**organisation** du travail
- ↳ à la **santé** et à la prévention des risques
- ↳ aux problématiques **économiques**

*ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Cette même étude rappelle que la **consultation** constitue une **tendance positive** dans l'engagement du dialogue social. Les observations de terrain montrent que, dans de nombreuses structures, cela a contribué à **faire face à la crise en traitant de façon paritaire les problèmes rencontrés**.

Les consultations sont obligatoires, ne passez pas à côté

Encore trop souvent, les **élus** sont «manipulés». La Direction prétextant des problématiques inhérentes au

COVID pour ne pas les inclure dans les discussions, avec des réponses telles que :

« **Nous avons accumulé beaucoup de retard** »

« **Nous n'avons pas de visibilité** »

« **Nous ne pouvons pas vous communiquer d'éléments dans cette période** »

« **Soyez compréhensifs, ne faites pas d'actions qui pourraient nuire à l'entreprise ...** »

Toutes ces problématiques peuvent exister, mais les **élus** de CSE doivent **participer aux réflexions**. Le meilleur moyen reste **la consultation**. Même en temps de crise sanitaire, les consultations sont obligatoires. Rappelons qu'il existe **3 consultations récurrentes** :

- ↳ la situation économique et financière,
- ↳ la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi,
- ↳ les orientations stratégiques.

Nous vous **encourageons** vivement à relancer **votre Direction** au plus vite, dans le cas où ces consultations n'auraient pas encore été réalisées. Elles permettent d'avoir une **vision claire** de la **situation de l'entreprise**, tant **économiquement** que **socialement**, et également de se **projeter sur les années à venir**. Les consultations visent également à **anticiper** des problématiques majeures et ainsi éviter autant que possible la **contrainte d'un PSE**.

C'est également un vecteur majeur dans la **communication auprès des salariés**. Votre rôle est de **défendre l'intérêt des salariés, ne passez pas à côté des consultations** !

N'hésitez pas à nous contacter, nos équipes ont l'expérience et nous pouvons vous accompagner.

A savoir :

Malgré les aides de l'Etat, 870 procédures de PSE ont été initiées en 2020, soit une augmentation de 77 % par rapport à 2019. La tendance s'est également poursuivie au premier trimestre 2021 (+ 55 % vs. la même période en 2020).



Sylvie VERCLEYEN
Expert-Comptable Associée



Caroline FRILING
Manager - Directrice de Mission

Des Experts au service des CSE

Expertise Comptable - Conseil & Assistance - Formation - SSCT

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

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



& Clubs de Jeux



Pass sanitaire, jeux de table : une rentrée si particulière

L'heure de la rentrée a sonné et le Pass sanitaire devient obligatoire pour tous les salariés. Nos activités ont durement été impactées par les fermetures administratives et des salariés ont même été licenciés et jetés en pâture à l'injustice sociale.

La lutte contre la pandémie nécessite des solutions fortes, et nous pensons que la vaccination peut être un outil de protection des salariés contre toutes les formes graves. Certes, un outil mais pas le seul. La stricte application des gestes barrière a démontré son efficacité. Mais au-delà de cette vision, le choix de se faire vacciner reste avant tout un choix personnel qui doit être respecté.

Le Pass sanitaire est entré en vigueur, et il ne doit pas devenir un outil de sanction à l'encontre des salariés. C'est cette conviction forte que nous avons exprimée depuis le début du projet de Loi. Aujourd'hui, nous assistons à une confusion des genres qui ne nous paraît pas sou-

haitable. La seule obligation actuelle est que le salarié dispose d'un Pass sanitaire valide, sans que son employeur ne sache à quoi correspond le QR code. Après, libre à chacun de faire son choix entre dépistage et vaccination.

Nous nous sommes également farouchement opposés à la possibilité de licenciement qui était inscrite dans le projet initial, et la Section Fédérale des Casinos & Clubs de Jeux a proposé que les auto-tests intègrent le Pass sanitaire, disposition qui a été retenue. Plus de souplesse sur les tests, c'est également un moyen d'apporter plus de solutions aux salariés.

Néanmoins, nous restons intimement convaincus que l'intégralité des tests que devront subir les salariés non vaccinés doit rester à la charge des employeurs. D'ailleurs, certaines entreprises font bénéficier les salariés des prestations dispensées à nos clients, via les tentes de dépistage. Nous espérons que ce dispositif soit accessible à tous. Personne

ne doit payer pour venir travailler, principe d'ailleurs inscrit dans le code du travail.

Ensuite, nous nous questionnons également sur le maintien des restrictions relatives aux jeux de table. Ces dérogations, prononcées arbitrairement par la DLPJ, tuent aussi lentement que sûrement tout un secteur d'activité. A titre de rappel, l'ouverture des jeux de table conditionne celle des machines à sous. Ce principe ne souffre d'aucune dérogation à nos yeux, à moins de dissimuler une intention cachée. Nous continuerons à combattre pour que ces dérogations cessent le plus rapidement possible.

Voici, en substance, les quelques remarques sur la situation actuelle. Sachez que Force Ouvrière et notre Section Fédérale ne toléreront aucune entrave à l'irréfragable droit constitutionnel de disposer d'un emploi.



CASTORAMA prêt à tout pour ouvrir le dimanche

L'enseigne de bricolage CASTORAMA a savouré les dérogations au repos dominical pendant la crise sanitaire et ne compte plus boudier son plaisir. Les effets d'aubaine, sous couvert de pandémie, sont nombreux et force est de constater que le patronat compte bien en profiter.

Alors que les enseignes du bricolage, CASTORAMA en particulier, ont largement bénéficié de la COVID-19 en termes de chiffre d'affaires, ils en veulent toujours plus. Toujours plus, comme d'habitude, pour les actionnaires, des miettes aux salariés pour faire illusion. En effet, cette année malgré les excellents résultats de l'entreprise, la direction a accordé "généreusement" +0,5% d'augmentation sur les salaires.

Et pour rester ouverte le dimanche sur toute la France, l'enseigne de bricolage est prête à tout.

Revenons quelques années en arrière.

Après avoir ouvert pendant des années en parfaite illégalité ses magasins de la Région Parisienne le dimanche, finançant ses salariés pour qu'ils aillent manifester afin d'obtenir un décret les autorisant à ouvrir le dimanche, CASTORAMA avait promis, "juré craché", de ne pas étendre les ouvertures permanentes de ses magasins le dimanche au-delà de la Région Parisienne.

Elle avait alors concrétisé cet engagement en juin 2014 au travers d'un accord fixant les contreparties au travail du dimanche.

Toujours âpre aux gains, l'entreprise a profité de la crise sanitaire pour bafouer ses engagements et commencer à étendre les ouvertures permanentes des magasins le dimanche à 64 de ses établissements provinciaux.



Notre Fédération a dû saisir le tribunal pour faire cesser ces ouvertures contraires à l'accord d'entreprise.

Une fois assignée au tribunal, la direction de CASTORAMA n'en reste pas là. Elle dénonce l'accord d'entreprise et ouvre une nouvelle négociation avec les organisations syndicales représentatives pour pouvoir ouvrir tous les dimanches à travers un accord de 2 ans avec des contreparties moins favorables pour les salariés que l'ancien accord !

Après plusieurs réunions de négociations, une seule organisation syndicale - nous vous laissons deviner laquelle, un indice, c'est toujours la même - signe l'accord avec la direction. Mais cette organisation syndicale ne représentant heureusement pas 50% des salariés, l'accord ne peut donc pas s'appliquer.

Qu'à cela ne tienne, pas question pour CASTORAMA d'abdiquer pour autant ! Les voilà qui ouvrent une négociation en plein été pour organiser un référendum, comme lui autorise la législation, afin de consulter les salariés de l'enseigne, pour ou contre le travail le dimanche !

L'entreprise ne manque pas d'arguments fallacieux pour convaincre son personnel. Les salariés ne sont pas dupes et **FO** veillera à leur contre-argumentation pour démontrer les dangers et les intérêts cachés du projet.

La Section Fédérale Commerce & VRP le rappelle régulièrement, le repos dominical est un combat de plus de 150 ans qui est loin d'être un acquis définitif. Nous en avons une nouvelle fois un "mauvais" exemple.

Notre Section Fédérale est régulièrement sollicitée pour des dérogations pour lesquelles nous restons fermes et en conformité avec nos résolutions. Aucune preuve n'a jamais été apportée des bienfaits du travail du dimanche sur l'économie, pire cela nuit gravement à l'évolution des salaires et par conséquent au pouvoir d'achat ainsi qu'à la vie sociale des salariés. De plus, le travail du dimanche est destructeur d'emploi. Il fait disparaître les petits commerces et les enseignes qui n'ont pas les "moyens" d'ouvrir le dimanche.

Pire, à terme, l'effet pervers des ouvertures du dimanche font même baisser les effectifs des magasins. Il suffit de regarder les enseignes de l'ameublement. Dans un premier temps, elles ont fait disparaître la concurrence dans l'Île-de-France et ont ensuite supprimé 30 à 40% de leurs effectifs à magasin constant.

À terme, les enseignes de bricolage feront la même chose car tous ceux qui militent pour la dérégulation du dimanche ne visent qu'un seul et même objectif : **la rentabilité au service des actionnaires !**

Afin d'inciter son personnel à voter en faveur des ouvertures du dimanche, la direction de CASTORAMA agite l'éternel étendard du sacro-saint volontariat des salariés leur permettant d'améliorer leurs fins de mois qu'elle sait difficiles et dont elle se soucie tant...

Le volontariat est un leurre dans une entreprise, le lien de subordination qui lie le salarié à son employeur ne permet pas le volontariat. Enfin, si les salariés pouvaient vivre dignement de leur salaire, ils n'auraient pas besoin de travailler le dimanche et rogner sur leur vie de famille, associative et culturelle au seul profit de leurs employeurs qui, eux, profitent pleinement de leurs proches ou autres tous les dimanches sans qu'aucun reproche ne leur soit fait, sans qu'ils ne soient victimes d'aucune représailles et sans qu'ils aient peur de ne pas pouvoir nourrir leur famille.

La Section Fédérale Commerce & VRP et la Section **FO** CASTORAMA vont mener la campagne afin de convaincre les salariés à voter NON et ainsi contraindre à la fermeture des magasins le dimanche. Si le rêve du patronat est de revenir au 19^{ème} siècle, ce n'est pas celui des travailleurs, ni celui de nos sections, sauf à vouloir passer par une nouvelle révolution salariale !

Depuis le dernier Congrès de Lille, quatre années (déjà) se sont écoulées et nous allons nous retrouver le mois prochain au Congrès de la FEC **FO** à Albi. Pendant ce Congrès, notre Conférence Nationale Professionnelle se tiendra afin d'ouvrir la discussion et établir une nouvelle résolution jusqu'à notre prochaine CNP dans 2 ans.

**Rendez-vous à Albi, venez nombreux !
A très bientôt camarades.**



Pour chacun, pour tous, pour la vie



Logo of the French Mutualities Union (Union Française des Mutuelles) with the text: Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 522.661.832, n° LE16950606111414162, siège social: Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 23 - 75732 Paris Cedex 13, Di.Com Groupes VYV - © Gettyimages - 01/20.

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GR O U P E
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre





Été 2021 – La crise n'impacte pas les banques, alors quelle rentrée pour les salariés ?

L'été 2021 n'a pas confiné les résultats des banques françaises !!! Oui c'est un constat factuel et les articles de presse dithyrambiques en la matière l'attestent...

Depuis des années et de manière encore plus marquée durant la période de crise sanitaire, les dirigeants des grandes banques ressassent inlassablement "que les affaires sont dures", "que les résultats sont exceptionnels MAIS fragiles" ou encore "que l'avenir est incertain"...



Ces objections misérabilistes et indigentes sont reprises à chaque NAO, quand les négociations sur salaires sont au cœur des discussions et revendications, ou lorsque les débats portent sur l'emploi au sein du secteur bancaire.

Les titres évocateurs de la presse du secteur financier sont sans ambiguïté : "L'été en OR des banques françaises" pour *Challenges* ou encore "Pour leurs résultats, le deuxième trimestre 2021 des banques françaises ressemble à un palmarès de Médailles Olympiques" pour *Les Echos* !!!

Et les résultats des banques au second trimestre sont éloquentes !

SOCIETE GENERALE dégage un solide bénéfice de 1,4 milliard d'euros.

BNPP s'enorgueillit de 2,9 milliards d'euros de résultat (record historique pour un trimestre dans l'histoire de l'établissement bancaire).

LCL (résultats intégrés au sein des annonces par le groupe Crédit Agricole) ne détaille pas ses résultats à ce stade, mais avec plus de 8% de progression de ses revenus et une baisse notable du coût du risque, force est de constater que le réseau bancaire se porte bien.

CREDIT AGRICOLE, quant à lui, double son résultat net.

Le groupe **CIC** (détenu par le groupe Crédit Mutuel) présente, lui aussi, des résultats trimestriels en progression à hauteur

d'1 milliard d'euros, et le **CREDIT MUTUEL** dépasse ses résultats d'avant la crise.

Le groupe **HSBC** annonce un résultat qui a triplé et s'élève à 7,27 milliards de dollars, mais n'empêche pas l'établissement bancaire mondial de vouloir vendre son réseau bancaire en France en déboursant 1,9 milliard d'euros en le cédant au fonds **CERBERUS** (nouvelle entité re-nommée **CCF**).

Et **BPCE** multiplie par 10 son bénéfice net.



Et que dire sur les cours de bourse ou la politique des banques en direction des actionnaires ? En effet, la direction de **BNPP** annonce qu'elle fera un "geste" pour ses actionnaires sous forme de dividendes...

Aucune annonce en faveur des salariés !!!

Dans un tel contexte, **FO Banques et Sociétés Financières** réaffirme que les entreprises du secteur bancaire doivent attribuer des augmentations générales de salaires aux salariés car ce sont bien eux qui contribuent, au quotidien, à la réalisation de tels résultats.

FO Banques et Sociétés Financières s'inscrit pleinement dans une démarche forte pour obtenir des augmentations générales de salaires et du pouvoir d'achat des salariés des Banques et Sociétés Financières mais aussi en faveur d'engagements sur l'emploi au sein du secteur bancaire dans son ensemble.

Les NAO approchent et les élu(e)s et représentant(e)s FO devront et sauront porter les revendications de toutes et tous dans chaque entreprise du secteur bancaire et financier.

Fusions CAF - CPAM, une nouvelle attaque contre la Sécurité sociale

A la veille des congés d'été, le Conseil d'administration de la CAF et le Conseil de la CPAM des Hautes-Alpes ont, respectivement les 23 et 29 juin derniers, voté, sauf les administrateurs FO et CGT, pour "la création de la Caisse commune des Hautes-Alpes" et "la dissolution de la CAF et de la CPAM au 1^{er} janvier 2022".

Cette décision, même si le directeur commun aux deux organismes ne le précise pas dans les documents présentant les raisons de cette fusion, s'inscrit dans le cadre du "programme Action Publique 2022" lancé en octobre 2017 par le Premier ministre de l'époque, Edouard PHILIPPE.

En effet, les organismes de Sécurité sociale sont mentionnés dans la présentation de ce programme de "transformation du service public" : "une prise en compte de toutes les administrations publiques : l'Etat et ses opérateurs, les administrations de Sécurité sociale, les collectivités territoriales."

Le "Comité Action Publique 2022" mis en place pour élaborer ce "programme" a précisé, dans un rapport de juin 2018, les objectifs de cette opération. Il s'agit de :

- "simplifier l'accès au service et faciliter les circuits administratifs en permettant aux usagers de réaliser leurs formalités en une seule démarche. L'objectif est bien d'avoir un interlocuteur unique pour les démarches usuelles ;"
- "garantir aux citoyens un accès aux services essentiels davantage mutualisé, à mesure que les efforts se poursuivent pour dématérialiser les démarches et rationaliser les implantations des services publics sur les territoires."

Fusion CAF-CPAM pour toujours plus d'économies

En fait, il s'agit d'un nouveau type de restructurations dans la Sécurité sociale : les "fusions d'organismes interbranches". En clair : fusionner en une seule caisse la CPAM et la CAF... et peut-être, demain, encore d'autres organismes !

Dans quel but ? Officiellement, le gouvernement prétend ainsi "consolider l'implantation des services publics sur le territoire" et prévenir le "risque de désertification". Ce n'est pas nouveau : c'est toujours parés des plus belles intentions que leurs initiateurs présentent les restructurations les plus assassines !

Mais dans le même temps, il faut savoir que des dizaines de centres et de points d'accueil ont été fermés.

En réalité, le véritable objectif n'est rien d'autre que la réalisation d'économies sans fin et la mise en œuvre de restrictions sans limites.

Ainsi, voici quelques années, lorsqu'un département comptait plusieurs CAF ou CPAM, celles-ci étaient regroupées en une seule.

Puis, il en a été de même pour les URSSAF départementales, désormais fusionnées en un seul organisme par région.

Ensuite, cela a été au tour des Directions Régionales du Service médical (DRSM) de fusionner dans les grandes régions.

Toujours, bien sûr, sous couvert "d'améliorer le service au public"...

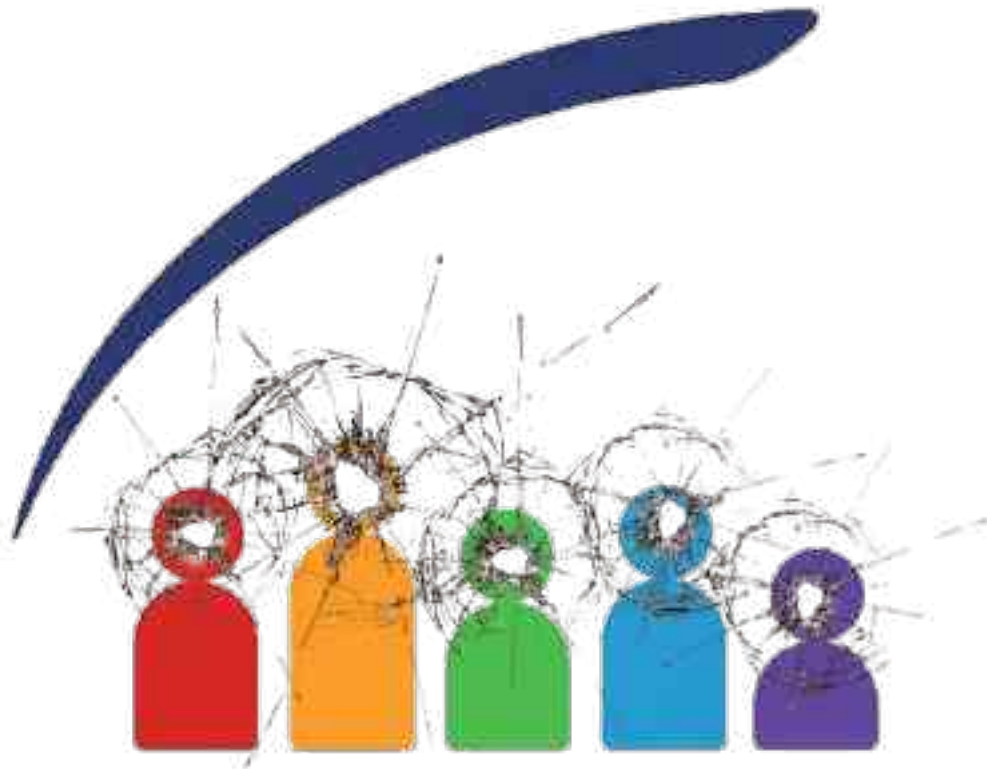
Dans les faits, ces réorganisations n'ont eu d'autre finalité que de faciliter la destruction de milliers d'emplois, tel que décidé et ordonné par le gouvernement actuel et tous ses prédécesseurs...

En effet, lorsque des organismes "fusionnent", des suppressions massives d'emplois interviennent, au motif d'éviter ce que ministère et Caisses Nationales qualifient de "doublons" ("rationaliser le service", disent-ils...).

Aux fusions d'organismes, se sont ajoutées les "mutualisations" (prise en charge d'une activité par une seule caisse au compte de plusieurs autres, dans laquelle cette activité disparaît alors), ainsi que les "externalisations" (transfert d'activités à des opérateurs privés).

Les CAF, qui comptaient parmi leurs services des crèches ou des centres sociaux, sont sommées par le gouvernement de se désengager (se débarrasser) de la gestion directe de ce type d'activité et d'en organiser le transfert quasi total à des "repreneurs" (associations ou municipalités).

En Assurance Maladie, des centres de soins de la Sécu ont connu un sort similaire, tandis que des "voix" s'élèvent pour préconiser que les établissements de santé de la Sécurité sociale soient éjectés hors de l'Institution et soumis à des impératifs de "rentabilité" !



Sécurité sociale

Remise en cause de l'accueil

Le tableau ne serait, hélas !, pas encore complet, sans rappeler que, dans les organismes sociaux comme, plus largement dans les services publics, le service de proximité fait l'objet d'une offensive sans précédent.

Ainsi, l'accueil est de plus en plus substitué à une caricature de service qui pèse sur les frêles épaules de salariés précaires, sous-payés, quasiment pas formés et opérant dans des conditions souvent exécrables au lieu d'être assuré par des salariés qualifiés.

Et encore, nous n'avons pas encore vu le pire avec la mise en place des Maisons de service public où l'accueil ne sera même plus assuré par des agents de Sécurité sociale.

De plus, il se réduit à des formes de plus en plus minimalistes, le public se voit de plus en plus renvoyé vers Internet et, ainsi, abandonné à lui-même.

Tout cela, encore une fois, dans la seule perspective de "coûter moins, toujours moins" !

Et c'est dans ce contexte qu'interviennent maintenant des fusions d'organismes de branches différentes (CAF et CPAM).

Déjà effective en Lozère, c'est maintenant dans les Hautes-Alpes qu'une telle restructuration est engagée.

L'une des arguties invoquées par les pouvoirs publics est... la petite taille des organismes concernés (c'est vrai qu'à force de leur retirer des emplois, les caisses deviennent si maigres, qu'elles pourraient se perdre dans la nature... sans doute).

On commence par les "petites caisses" puis, une fois le processus engagé...

Comme le rapporte la presse locale, le personnel de la CAF et de la CPAM, qui a fait grève le 29 juin dernier à l'appel de **FO** et de la CGT pour s'opposer à cette fusion, est très inquiet et n'a guère d'illusions, lui, sur les objectifs poursuivis : détruire, détruire et encore détruire !

Car il est incontestable que toutes ces réorganisations, restructurations et autres "réformes" en cours, qu'elles paraissent "petites" ou "grandes", participent, en réalité, toutes d'une seule et même finalité : organiser, étape après étape, la destruction systématique de notre Sécurité sociale !

C'est pour cette raison que la construction du rapport de force pour les arrêter doit être la préoccupation de tous les instants.

SECTEUR PUBLICITÉ

Accord signé sur les harcèlements au travail et les violences sexistes dans la publicité



Au terme de plus de sept mois de négociations, l'accord vient d'être signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le chapitre des définitions permet de décrire les différentes situations de harcèlement moral ou sexuel. Il aborde les propos et agissements sexistes, les agressions sexuelles ainsi que la discrimination. Il répertorie les différents articles du code du travail et du code pénal relatifs à ces sujets.

La protection des personnes fait l'objet de précisions y compris pour les lanceurs d'alerte.

L'information des salariés est un sujet important.

Les entretiens périodiques d'évaluation permettront de sensibiliser les salariés. Une information semestrielle est prévue par l'accord sur les violences au travail. Une enquête de branche sera faite annuellement.

La prévention des risques liés au harcèlement sera traitée par la mise en place de plusieurs outils :

- au niveau de la branche, des formations virtuelles sous forme de MOOC seront mises à disposition des écoles ;
- la branche professionnelle mettra en place chaque année une semaine de sensibilisation dédiée à la question des violences au travail.

Les entreprises devront organiser des sessions de formation/sensibilisation et former les référents harcèlement des C.S.E.

Les règlements intérieurs des entreprises devront être mis à jour, indiquer les dispositions légales et rappeler les définitions du harcèlement moral, sexuel et la notion de récurrence.

Un guide sur les situations de harcèlement sera transmis aux entreprises et devra être remis à tout nouveau salarié de la branche de la Publicité.

La prévention fait également partie des points importants dans cet accord, qu'elle soit interne ou externe à l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, les salariés pourront saisir le référent harcèlement de chaque organisation syndicale ou patronale signataire de l'accord.

Les acteurs externes à l'entreprise peuvent aussi assister les salariés tels que la médecine du travail ou l'AFDAS en termes de financement de la formation.

L'accord prévoit que l'employeur, sur la base du volontariat, puisse participer au financement de frais d'avocat ou de suivi psychologique.

L'accord prévoit également les modalités de signalement de harcèlement et le traitement des alertes. Celles-ci doivent respecter le principe de confidentialité, d'anonymat, de traitement impartial et de délais appropriés. L'enquête interne devra être faite dans les meilleurs délais sans pouvoir excéder deux mois.

Nous ne pouvons lister toutes les mesures d'un accord de trente deux pages mais nous sommes satisfaits d'avoir conclu un des premiers accords de branche sur les sujets des harcèlements dans notre pays.

Les salariés ne doivent plus subir et ils ont là un outil leur permettant de se défendre et de contacter l'organisation syndicale de leur choix le cas échéant.

Retrouvez l'accord en ligne sur notre Site Internet :

<http://fosnpep.free.fr/Convention01/20210720154641883.pdf>



SECTEUR PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE

Communiqué commun



200 emplois menacés à Corse Matin

Les représentants syndicaux SNJ, FO, STC et CGT de Corse-Matin (Sociétés Corse Presse, Corse-Matin Publicité, Corse Distribution) tiennent à alerter et faire part de leur vive inquiétude quant à l'avenir de leurs entreprises et de leurs 200 emplois.

Ceci pour deux raisons :

- Une situation financière des plus inquiétantes qui menace sa pérennité.
- Une bataille d'actionnaires surréaliste.

Nous ne prenons pas parti dans le bras de fer qui oppose nos actionnaires. Cependant, nous exprimons l'anxiété des personnels quant aux conséquences sociales qu'engendrerait une liquidation. D'autant que nous devinons aisément qu'elle pourrait être une perspective alléchante pour des actionnaires et/ou de futurs repreneurs.

Nous rappelons que 200 emplois difficilement requalifiables sur le marché du travail insulaire et la vie de 200 familles corse sont en jeu. Nous rappelons également que la préservation de l'unique quotidien de presse écrite en Corse représente un enjeu majeur en matière d'accès pluriel à l'information, pour toute une population.

Le maintien de ces emplois et le redressement de cette entreprise et de ce journal sont parfaitement possibles, dès lors que des dirigeants, en auraient la volonté et les compétences. Etant entendu que cela ne pourra se faire qu'en concertation avec les instances représentatives du personnel.

Dès son arrivée dans le capital de Corse-Matin en 2018, CM Holding (officiellement 49% aujourd'hui) s'est vu confier la direction opérationnelle des trois entreprises par le groupe La Provence-Bernard Tapie (officiellement 51% à ce jour).

Au cours des trois années écoulées deux plans de départs « volontaires » ont été effectués baissant considérablement la masse salariale. La situation financière n'a cependant cessé de se dégrader dans des proportions d'autant plus alarmantes que les instances représentatives du personnel n'ont toujours eu qu'une communication partielle, absente ou illisible des documents comptables. Et qu'aucun plan d'orientations stratégiques ne leur a été dévoilé, malgré des demandes répétées.

Une procédure pour délit d'entrave a d'ailleurs été entamée en mars auprès de l'inspection du travail.

Les salariés ont découvert, médusés dans tous les médias, sauf celui dans lequel ils travaillent, que les actionnaires de CMH semblent ne pas vouloir assumer cette situation « critique », si l'on en croit leur communiqué de presse. CMH y exprimait en effet à la fois sa volonté de se retirer du capital et son absence de responsabilité quant à la gestion.

Chacun des actionnaires propose désormais à l'autre, la reprise à 100% du journal pour 1€ symbolique, créant ainsi une situation de blocage inacceptable. Dans le contexte financier de l'entreprise, on peut craindre légitimement que ce blocage conduise, volontairement ou pas, à une liquidation à brève échéance.

Nous sommes prêts au dialogue. Mais réaffirmons notre détermination à ne pas laisser les emplois de 200 salariés et l'unique quotidien de l'île être les victimes d'une gestion calamiteuse et de négociations actionnariales opaques. Pas plus que nous ne laisserons les instances représentatives du personnel piétinées par un manque de respect, la rétention des informations qui leurs sont dues et le report ou l'annulation des consultations légalement obligatoires.

Le 12 juillet 2021

BRÈVES JURIDIQUES

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Le comité social et économique (CSE) doit-il être consulté en cas de modification du règlement intérieur imposée par l'inspecteur du travail ?

Les faits

Pour n'avoir pas respecté les règles de sécurité, un salarié est sanctionné trois fois. Il saisit les Prud'hommes pour faire annuler ces sanctions. Il met notamment en avant le fait que le règlement intérieur de l'entreprise ne lui était pas opposable car les modifications qui y avaient été apportées en 1985 à la demande de l'inspecteur du travail n'avaient pas été

soumises à consultation des représentants du personnel.

La Cour de Cassation donne raison à l'employeur

Les modifications apportées en 1985 au règlement intérieur initial, qui avait été soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel, résultaient uniquement **des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne pouvait que se conformer sans qu'il y ait lieu à nouvelle consultation.**

Dans son arrêt du 23 juin 2021, la Cour de Cassation précise que *"le document interne par lequel l'employeur se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise en matière de sécurité ne crée pas de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés et ne constitue donc pas une adjonction au règlement intérieur"*.

Un tel document n'a donc pas à être soumis à consultation du CSE.

Cass. Soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737

LICENCIEMENT ET ABSENCE POUR MALADIE



Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de santé (*code du travail, art. L. 1132-1*).

Une telle action serait discriminatoire. La maladie du salarié ne peut pas être, en soi, un motif de licenciement. Un licenciement qui a un lien avec l'état de santé du salarié est discriminatoire. Il sera jugé nul.

Dans une telle situation, le salarié peut demander sa réintégration. Il a droit également au paiement d'une somme, en réparation du préjudice subi, égale aux salaires dont il a été privé avant sa réintégration.

S'il ne demande pas sa réintégration ou que cette dernière est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (*code du travail, art. L. 1235-3-1*).

UNE MISE À PIED CONSERVATOIRE PEUT-ELLE ÊTRE NOTIFIÉE PENDANT LES CONGÉS PAYÉS DU SALARIÉ ?

La mise à pied conservatoire a pour motif l'impossibilité de maintenir le salarié à son poste de travail.

Elle permet d'éviter des risques de dommages ou de désordres dans l'entreprise pendant que l'employeur organise une procédure disciplinaire.

Compte tenu de son objet, cette mise à pied a peu de sens si le salarié est en congés payés, et donc déjà absent de l'entreprise.

Elle peut toutefois être adressée au salarié pendant ses congés payés afin qu'il ne reprenne pas son travail à la fin de ses congés, lorsque cette reprise est proche. Dans ce cas, les congés se pour-

suivent jusqu'à leur fin prévue et sont rémunérés, puis le salarié reste chez lui sans être rémunéré si la faute grave est retenue.



A noter : la mise à pied conservatoire ne constitue pas une sanction, mais un

préalable à une sanction probable pour faute grave ou lourde.

Dans l'hypothèse où la mise à pied est adressée avant le départ en congés du salarié, ce dernier ne pourra pas prendre ces congés, mais il en recevra le paiement lors de son licenciement. L'employeur n'a aucune obligation d'informer les représentants du personnel de la mise à pied d'un salarié.

En revanche, un représentant du personnel pourra assister le salarié, si ce dernier le souhaite, lors de l'entretien préalable à sanction.



LICENCIEMENT ET ABSENCE POUR MALADIE

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de santé (code du travail, art. L. 1132-1).

Une telle action serait discriminatoire. La maladie du salarié ne peut pas être, en

soi, un motif de licenciement. Un licenciement qui a un lien avec l'état de santé du salarié est discriminatoire. Il sera jugé nul.

Dans une telle situation, le salarié peut demander sa réintégration. Il a droit également au paiement d'une somme, en réparation du préjudice subi, égale aux

salaires dont il a été privé avant sa réintégration.

S'il ne demande pas sa réintégration ou que cette dernière est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (code du travail, art. L. 1235-3-1).

SANCTION DISCIPLINAIRE

Le délai de prescription court dès que le supérieur hiérarchique a connaissance des faits fautifs.

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour engager une procédure disciplinaire à compter du jour où il a pris connaissance du ou des agissements fautifs du salarié, sauf si des poursuites pénales sont engagées dans le même délai (code du travail, art. L. 1332-4).

Passé ce délai, ce fait fautif ne pourra pas, à lui seul, donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire. Il y a prescription.

Le point de départ du délai de prescription ? Le jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif. Le code du travail prévoit : "... à compter du jour où

l'employeur en a connaissance...». Mais quel est le sens du mot "employeur" ?

La Cour de Cassation précise les contours du terme "employeur".

Dans l'affaire jugée, une procédure de licenciement disciplinaire était intervenue le 7 juin 2012.

Il est reproché au salarié d'avoir tenu des propos dénigrants et portant atteinte au crédit de l'entreprise devant des clients lors d'une réunion le 6 avril 2012. Les faits se sont déroulés devant son supérieur hiérarchique qui a établi un rapport, transmis à l'employeur le 17 mai 2012. **C'est à cette date que l'employeur a officiellement pris connaissance des faits.**

Le salarié conteste son licenciement. Son employeur n'a, selon lui, pas respecté le

délai de prescription. Le salarié a été convoqué le 7 juin à un entretien préalable pour des faits survenus le 6 avril devant son supérieur hiérarchique, soit plus de 2 mois après. Il a été licencié pour cause réelle et sérieuse le 13 juillet 2012. L'employeur conteste les arguments du salarié puisqu'il a été informé le 17 mai 2012 des faits reprochés. Il a agi dans le délai de 2 mois.

Pour la Cour de Cassation, le mot "employeur" s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même s'il n'est pas titulaire de ce pouvoir.

Cass. Soc., 23 juin 2021, n° 20-13.762

LOI SANTÉ AU TRAVAIL : DU NOUVEAU POUR LE CSE

Le rôle du CSE est accru par la loi santé au travail : outre la consultation actée sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les membres du comité bénéficient d'une augmentation de leur droit à la formation santé et sécurité.

Suite à la conclusion le 9 décembre 2020 d'un ANI "pour une prévention

renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail" signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales à l'exception de la CGT, la **loi du 2 août 2021** pour renforcer la prévention en santé au travail, adoptée définitivement le 23 juillet 2021, est publiée au JO du 3 août.

Plusieurs dispositions concernent le CSE, notamment en matière de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (article 3), et de formation des membres du CSE à la santé et la sécurité (article 39). **Ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022.**

Loi du 2 août 2021, articles 3 et 39, JO du 3 août 2021

TITRES-RESTAURANT : LE PLAFOND DE 38 EUROS MAINTENU JUSQU'EN FÉVRIER 2022

Le ministère de l'Économie a annoncé, le 24 août, que le plafond d'utilisation des tickets restaurant restera à 38 euros par jour (au lieu de 19 euros) dans les restaurants jusqu'au 28 février 2022.



Cette mesure, décidée avec le **décret du 10 juin 2020**, puis prolongée une première fois en **février 2021**, devait s'arrêter le 31 août 2021. Les titres-restaurant pourront également être utilisés les week-ends et les jours fériés pour se restaurer. En revanche, aucun changement dans les magasins alimentaires : la limite est toujours fixée à 19 euros par

jour. Un décret devrait être publié au Journal officiel dans les prochains jours pour officialiser cette disposition destinée à soutenir les restaurants qui avaient dû fermer leurs portes.

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

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

Expertise comptable

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

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour toute question
d'ordre économique, sociale ou juridique - Assistance
en réunions du CSE - Assistance des DS dans le cadre
des négociations - Analyse et conseil relatifs aux
documents transmis aux CSE

SSCT

Expertises conditions de travail (risque grave,
projet important, nouvelles technologies, PSE)
Missions contractuelles : Qualité de Vie au
Travail (QVT), Diagnostic risques psychosociaux

Formation

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



www.groupe-legrand.com



Expertise
Comptable



Conseil &
Assistance

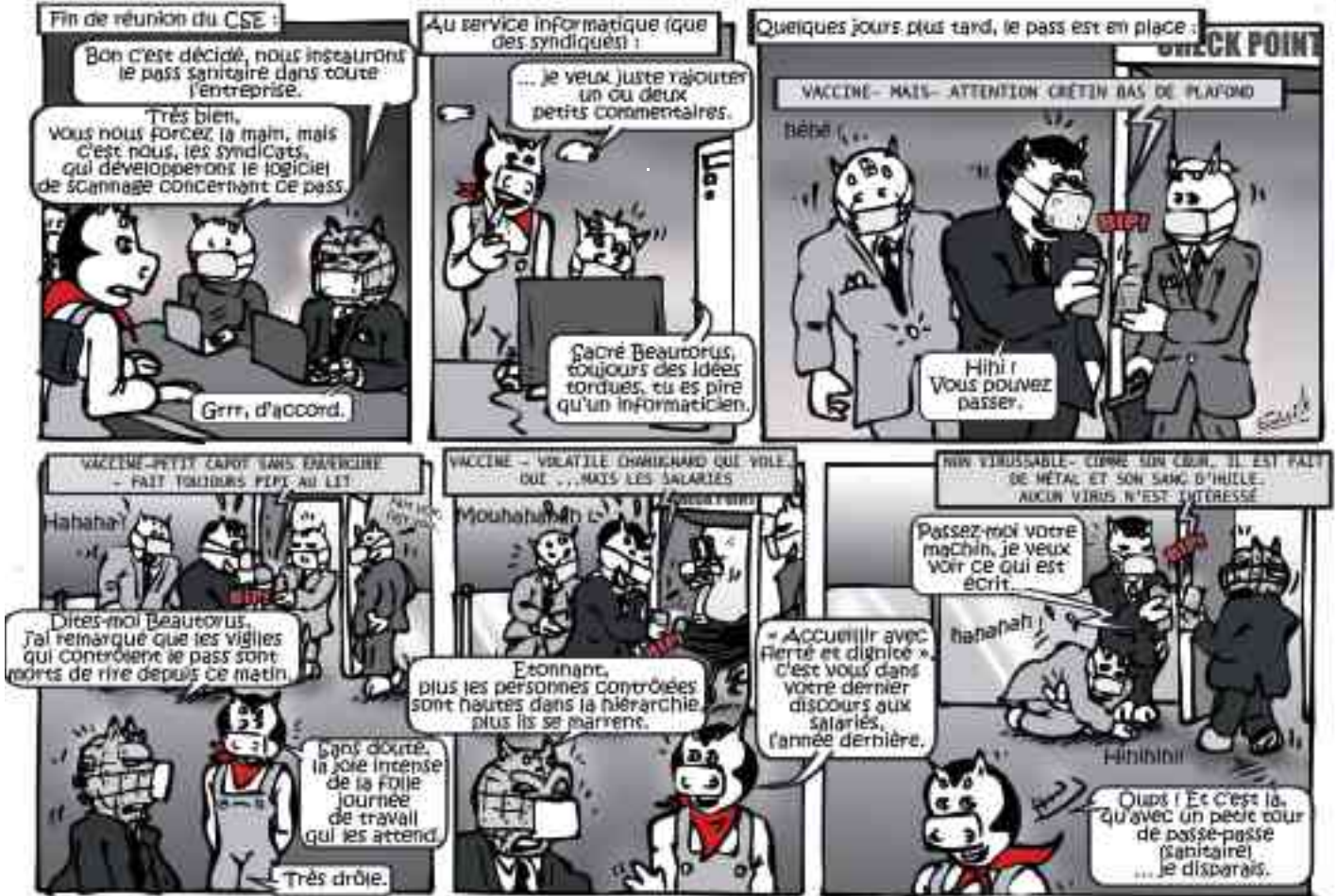


Formation



SSCT

NO PASSE A RENDRE, SI VOUS SORTEZ



fin de épisode

LES PARIS SONT OUVERTS

Par Claudio Francone

Mardi, 31 août 2021. Le temps est instable, un coup il fait chaud, un coup il fait froid et un coup on s'en fiche. De toute façon, les vacances sont finies et, d'un pas hésitant, nous retournons à observer le monde à travers les vitres d'un bureau. Enfin, je parle pour les plus chanceux d'entre nous, car il y en a quand même un bon paquet qui a perdu le privilège de travailler et se retrouve sur le carreau... Pas celui de la fenêtre du bureau, celui du sol. Bref, nous arrivons à la fin du mois d'août, septembre frappe déjà à la porte et va bientôt emporter avec lui les derniers restes de l'été... Ceci dit, ce n'est pas le moment de flancher, nous devons garder un maximum d'énergie car, dans cette rentrée pas comme les autres, nous avons besoin de toutes nos forces pour faire face aux derniers jours de gouvernance macronienne ! 100 jours, puis encore 100 jours... MACRON dispose encore de deux fois cent jours. Les cent premiers, jusqu'à Noël, il va essayer de nous assommer avec la ré-

forme du chômage, pour ensuite nous achever avec celle des retraites. Les cent après, la temporalité sera plus politique (dixit E. MACRON). En gros, il endossera sa veste de candidat et sa machine à propagande mettra les bouchées doubles. Nous serons bombardés par des reportages people de lui et de sa maman, des portraits flatteurs pour glorifier son mandat et des interviews de ses collaborateurs, ceux à qui il a promis un poste en échange de louanges. En somme, tout ce qui lui permettra de monopoliser l'attention des médias et faire de l'ombre à ses concurrents. Tiens, ses concurrents, parlons-en. C'est une drôle de course qui se profile pour la présidentielle, difficile de faire un pronostic ! Pendant que MACRON, le favori, se fait bouchonner dans ses écuries, les hardes de ses concurrents tirent déjà sur le mors. Dans l'écurie de droite, les Républicains se tirent tous la bourre, sauf Xavier BERTRAND, qui a décidé de faire cavalier seul dans sa casaque présidentielle. Nous

avons aussi le vieux canasson Michel BARNIER -s'il réforme le pays au rythme auquel il a négocié le Brexit, nous ne sommes pas sortis de l'auberge- ou pas... Quant aux autres, entre ceux qui veulent une primaire et ceux qui ont peur de ne pas la gagner, il n'y a que des bourriques. Dans l'écurie de gauche, avec leur lutte des égos, chacun appelle les autres à discuter d'un projet commun autour de... Moi... MOI ! Ah non, pas toi... MOI ou personne d'autre... et moi alors ? Sans oublier la jument du Rassemblement National qui risque, encore une fois, de tomber juste avant la ligne d'arrivée. Qui remportera le Prix de l'Elysée en 2022 ? Le favori ? Un des challengers ? Ou un outsider comme Eric ZEMMOUR, qui rêve de rebaptiser tous les Moustapha et Fatima, en Michel et Françoise ? Ou un Manuel VALLS, qui vient de renier sa patrie pour voler au secours de la nôtre ? Les paris sont ouverts, faites vos jeux !

Crédits photo : Gettyimages, iStock/PeopleImages, Shutterstock/TravnikovStudio



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir