

Fortissimo

L'information des syndicats Force Ouvrière des Organismes Sociaux du Languedoc-Roussillon
Maison des Syndicats 474 allée Henri II de Montmorency 34000 MONTPELLIER

LE 100% TÉLÉTRAVAIL

OU

LE GOUVERNEMENT CONFRONTÉ À LA RÉALITÉ DU TRAVAIL

Communiqué de la FEC-FO

Notre Organisation syndicale a été conviée par la ministre du Travail, Madame Elisabeth Borne, à participer à une Visio conférence (8 février 2021) qui réunissait les représentants patronaux ainsi que syndicaux des branches de la Banque, de l'Assurance, des Agents généraux d'assurances, des Bureaux d'études techniques (BETIC) afin de faire le point sur le taux de télétravailleurs dans ces secteurs. Le message était clair : comment augmenter le taux de télétravailleurs(es) ? Le fameux slogan gouvernemental « 100% télétravail ».

Pour FO, la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, la préservation de leur sécurité et l'amélioration des conditions de travail sont des axes forts de nos revendications en toutes circonstances.

C'est pour cela que dès le début de cette crise épidémique, nous avons mis tout en œuvre afin de sécuriser les salariés, d'un point de vue sanitaire, mais également en revendiquant le maintien intégral de leur salaire et le maintien de conditions de travail acceptables.

Dans ces optiques, nous avons favorisé la mise en place du télétravail partout où cela était possible y compris, du moins au début, en faisant parfois le forcing auprès de certaines entreprises.

Cependant, nous avons toujours revendiqué que cette forme d'organisation de travail, ne se fasse pas à n'importe quel prix. C'est pour cela que nous avons participé à la négociation des accords sur le télétravail dans les entreprises, là où il existait déjà mais aussi là où il n'existait pas.

L'implication des salariés qui a permis aux entreprises de maintenir la continuité d'une activité essentielle pour la société, ne pouvait pas se faire sans un encadrement précis de cette organisation du travail.

C'est dans cet objectif, entre autres, que FO est déterminée à demander l'ouverture de négociations de branches sur le sujet du télétravail. Dans la branche de l'Assurance, cette négociation commence vendredi 12 février 2021. Dans la branche des Agences générales d'assurances, le sujet est programmé pour 2021. Enfin, il existe déjà un accord de branche dans le Courtage. Pour les Banques comme pour la branche BETIC, cela reste à définir...

- Volontariat : chaque salarié doit conserver son choix libre de cette forme du travail y compris sur des périodes longues et exceptionnelles. Le télétravail ne convient pas à tous les salariés, n'est pas possible pour tous les salariés (il faut encore noter, y compris en Région Parisienne, qu'il existe des zones blanches tant internet que réseau téléphonique). Il risque même de creuser les inégalités sociales qui peuvent préexister... ;
- Ouverture à tous les champs professionnels tant de distribution, de réseaux ou de back office, centraux et services informatiques ;
- Droit de retour sur un poste de travail ;
- Prise en charge des frais inhérents à ce type d'organisation du travail pour les salariés (électricité, chauffage, internet, eau, usage du local, adaptation du lieu de travail au domicile ;
- Garanties du maintien des prérogatives des IRP et des organisations syndicales, afin de conserver le lien social indispensable aux salariés.
- On le voit bien, l'analyse de la réalité du travail, des conditions de vie des salariés ne sont pas compatibles avec l'idée de la généralisation du télétravail, même dans le cadre de la pandémie (les chiffres sur l'augmentation des violences domestiques – et notamment aux femmes ou aux enfants sont parlants). Les observations inquiétantes sur l'état de santé tant physique que psychologique de la population et notamment pour les jeunes (apprentis étudiants...) sont ainsi suffisamment éloquents pour que l'hypothèse du 100% télétravail ne soit pas un objectif.

Les branches (employeurs et organisations syndicales) sont en train de négocier les modalités d'organisation permettant de faire face à cette situation sanitaire. Sur la question du Télétravail, un ANI vient d'être signé. Il doit être décliné dans nos branches.

Pour FO, le lien social est essentiel au travail (entre les collègues, les IRP, les syndicats et avec l'entreprise).

FO défend la négociation collective à tous les niveaux et notamment au niveau des branches qui est le meilleur niveau afin de permettre la plus grande couverture de droits de l'ensemble des salariés. C'est également un niveau pertinent pour décider de règles minimales de prise en charge des dépenses engagées par le salarié et induites par le télétravail. D'autant que, sur ce point et malgré sa volonté d'imposer le « 100% Télétravail », l'État ne s'est nullement engagé sur la prise en charge du coût du télétravail pour le salarié.

De la dette aux « réformes structurelles »

Ces jours derniers, un débat a fait l'actualité économique en lien avec la crise sanitaire : celui de la dette, soit qu'il faudrait la rembourser, d'une manière ou d'une autre, soit qu'elle devrait être annulée.

Interrogé à ce sujet, j'ai rappelé que si l'on pouvait se féliciter que des dispositifs massifs d'aides publiques aient été pris pour préserver l'emploi, il n'en demeure pas moins que bien des salariés font déjà les frais, au prix fort, des conséquences économiques et sociales de cette crise sanitaire.

Celles et ceux qui, au travail, au service des autres, ont contracté le Covid avec parfois des complications graves.

La reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle n'est pas une des moindres revendications portées par FO.

Celles et ceux qui ont perdu leur emploi ou n'ont pas obtenu l'embauche attendue (saisonniers et CDD liés aux activités touristiques, à la culture et l'événementiel notamment) – le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) dépasse 6 millions et a augmenté de 4,5 % sur l'année 2020.

Celles et ceux qui, en activité partielle, subissent une baisse de rémunération.

Celles et ceux en télétravail à domicile dans des conditions difficiles.

Les jeunes sans ressources, qui souffrent de l'isolement, dont le parcours d'étude est entravé.

Lors des multiples réunions avec le gouvernement sur la situation sanitaire, la situation économique et sociale, le plan de relance, nous avons systématiquement mis en garde : nous n'accepterons pas que, demain, on veuille redoubler l'addition aux dépens des salariés.

“Que l'on ne redouble pas l'addition aux dépens des salariés !”

D'autant moins que les inégalités ont augmenté. Tout le monde n'est pas logé à même enseigne ! Un article du *Monde* révèle que “près de 15 000 Français possèdent des sociétés au Luxembourg, totalisant au moins 100 milliards d'euros d'actifs, soit 4 % du PIB français”.

Lorsque le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance évoque les 120 milliards d'euros que les ménages français auraient épargnés depuis le début de la crise, sur lesquels il compte pour relancer l'activité, nous avons fait remarquer que 70 % de cette épargne était concentrée entre les 20 % de ménages les plus aisés. Plutôt que d'affirmer qu'au grand jamais le gouvernement n'augmentera les impôts, il faut faire en sorte que cette partie de l'épargne soit bel et bien redistribuée au profit de l'économie réelle et ne s'évade pas dans les marchés financiers ou les paradis fiscaux !

Quant à la dette, produite par le recours massif aux budgets publics pour faire face à la crise, elle ne doit en aucun cas être demain prétexte au retour ou à la poursuite des « réformes structurelles ». La crise sanitaire a mis en lumière la situation de l'hôpital, et l'on ne peut que se féliciter de ce que notre fédération FO a obtenu jusqu'alors, mais qui met en garde contre la poursuite des restructurations et les fermetures de services et de lits. Cela vaut pour le service public et la fonction publique plus largement. Comme nous refusons l'argument du coût de la dette pour justifier le retour de la réforme des retraites ou de l'Assurance chômage.

Au demeurant, la question de la dette doit être relativisée. Si sa mesure, au sens de Maastricht, est croissante (près de 120 % du PIB fin 2020), son coût effectif, du fait de taux d'emprunt nuls voire négatifs, est décroissant (1,5 % de PIB aujourd'hui contre 3 % en 2000 et 2,5 % en 2010). Elle peut très bien, si elle n'est pas annulée, être absorbée dans le temps par une reprise d'activité économique, financée par une juste redistribution des richesses.

Yves VEYRIER

Secrétaire Général

Le périmètre du crédit d'impôt pour emploi à domicile ne sera pas restreint

Olivier Dussopt, ministre en charge des comptes publics, a donné instruction à ses services pour qu'aucune des activités normalement éligibles jusqu'à maintenant ne soit exclues du champ d'application du crédit d'impôt pour emploi à domicile pour l'imposition des revenus des 2020.

Par conséquent, les dépenses engagées au titre des services à la personne réalisés pour partie en dehors du domicile continuent d'ouvrir droit au crédit d'impôt.

Les contribuables peuvent toujours se prévaloir de la circulaire de la Direction générale des entreprises du 11 avril 2019 relative aux activités de services à la personne, qui reprend la doctrine sur l'offre globale de services.

L'intervention du Gouvernement fait suite à la décision du 30 novembre dernier du Conseil d'État qui avait annulé des commentaires administratifs, lesquels admettaient que des prestations de services réalisées à l'extérieur du domicile du contribuable soient éligibles au crédit d'impôt en faveur des services à la personne, en principe réservé aux services accomplis au domicile du contribuable.

Le communiqué du ministre précise que "le Gouvernement proposera au Parlement, si nécessaire, des aménagements ultérieurs aux textes en vigueur afin de conforter la sécurité juridique des contribuables ainsi que des opérateurs concernés et de préserver ainsi la stabilité du cadre fiscal dont bénéficie le secteur des services à la personne".

200 millions

C'est le nombre de “personnes supplémentaires qui pourraient avoir basculé dans la pauvreté en 2020”, dans le monde, indique l'Oxfam dans son rapport annuel publié le 25 janvier, en amont de la tenue du forum économique de Davos.

Pour l'organisation internationale, à la lumière de différentes études et rapports, le nombre des personnes concernées se situerait plutôt entre 200 et 500 millions.

Alors que pendant les deux dernières décennies la pauvreté était en baisse, rappelle l'Oxfam, la crise vient souligner l'extrême fragilité dans laquelle vivaient déjà auparavant des millions de personnes, aux faibles revenus et sans aucune assurance sociale.

Désormais, “pour la majeure partie de la population mondiale, un salaire perdu revient à vivre dans la misère.

Ces personnes vivent avec 2 à 10 dollars par jour”, insiste l'organisme, craignant qu'il faille attendre “plus d'une décennie avant que le taux de pauvreté ne retrouve son niveau d'avant la crise”.

A contrario, note le rapport intitulé fort à propos « Le virus des inégalités », les 1 000 milliardaires les plus riches de la planète ont reconstitué en neuf mois la fortune qui était la leur juste avant la pandémie...

Prime exceptionnelle à destination des « permittents »

Prime exceptionnelle à destination des « permittents » c'est-à-dire à destination de certains demandeurs d'emploi qui ont alterné des périodes d'emploi et de chômage en 2019 et qui n'ont pas retrouvé le même niveau d'activité en 2020 du fait de la crise sanitaire.

Cette prime fait suite aux différentes interpellations et mises en garde de FO à la ministre du Travail quant à la situation dramatique des saisonniers et des salariés précaires.

Cette situation est liée notamment à la réduction de la possibilité de pouvoir recharger ses droits depuis le décret du 26 juillet 2019 n°2019-797 et bien entendu à la crise sanitaire.

Cette prime a été instaurée par le décret du 30 décembre 2020 n°2020-1785, mais sa mise en place opérationnelle découle d'une instruction de Pôle emploi de fin janvier. Cette prime exceptionnelle vise à garantir un revenu mensuel de 900€ maximum au titre des mois de novembre 2020 à février 2021.

Les conditions d'attribution sont très restrictives, ainsi :

- Le demandeur d'emploi doit être inscrit à Pôle emploi entre le 1^{er} novembre 2020 et le 28 février 2021,
- Le demandeur d'emploi doit avoir eu au moins un contrat de travail (CDD ou intérim) et doit totaliser 138 jours travaillés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019,
- La durée totale d'activité doit être composée d'au moins 70% de période couverte par des CDD ou des contrats d'intérim,
- Le revenu mensuel du demandeur d'emploi doit avoir été inférieur à 900€ au cours du dernier mois écoulé.

Le montant de la prime varie selon les ressources du demandeur d'emploi :

Si le demandeur d'emploi bénéficie du revenu de solidarité active (RSA peu important son montant), le montant est forfaitaire et limité à 335€.

A défaut, le demandeur d'emploi bénéficie des 900€ de prime desquels sont déduits le montant des allocations versées ainsi que 60% des revenus professionnels lorsque l'intéressé est en cumul emploi et chômage.

Cette prime n'est soumise à aucune cotisation ou contribution sociale et est non imposable.

FO déplore le montant de cette aide très modique et périodique, qui de surcroît est inférieur au seuil de pauvreté.

Grande fatigue

La résilience bienvenue de l'économie française a, pour une part significative, une explication : notre adoption collective du télétravail. Pas sûr que ça dure éternellement.

Malakoff Humanis publie son baromètre sur le sujet et la lassitude commence à se voir. Tout d'abord, comme le déplore la ministre du Travail, on bosse moins à la maison : seul un salarié sur 3 travaille -- au moins partiellement -- de chez lui désormais ... c'est à dire autant qu'en décembre 2019, pré-Covid.

Bien sûr, il faut remarquer que le nombre de journées télétravaillées a lui augmenté : il est à présent de 3,6j/semaine par télétravailleur, *2 journées complètes* au bureau que chez eux et 1 sur 4 déclare que ce mode d'organisation a des conséquences sur sa santé psychologique... quant aux jeunes (18-24 ans), là encore ils payent chers : 77% d'entre eux disent aller au bureau avant tout pour la convivialité entre collègues... et toutes ces frustrations sont de plus en plus partagées par les boss : 40% des managers trouvent le télétravail difficile à mettre en œuvre (+ 22 points en 1 an !) et un quart y sont désormais défavorables.

Covid-19

Le télétravail peut coûter plus de 100 € par mois aux salariés

Alors que le gouvernement encourage les entreprises à avoir recours le plus possible au télétravail, une étude s'est intéressée au coût de cette pratique pour les salariés. En se basant sur les postes de dépenses les plus courants, il est démontré qu'un mois de travail à la maison pourrait dépasser les 100 €.

Pour éviter un troisième confinement, le gouvernement encourage les entreprises à avoir recours au télétravail.

Mais selon une étude du cabinet de conseils en ressources humaines, ConvictionsRH, révélée par *Le Parisien*, le télétravail engendrerait des frais supplémentaires pour les salariés, pouvant dépasser les 100 € par mois.

L'étude s'est basée sur une période de télétravail de 20 jours, à raison de 8 heures par jour. Le chauffage, principal poste de dépenses, peut représenter jusqu'à 48 € par mois.

Viennent ensuite le café et les repas. À cela peuvent s'ajouter l'achat de fournitures, voir de matériel. La facture peut ainsi grimper jusqu'à 174 € par mois.

Libre choix aux entreprises

Cependant, "avec le maintien du remboursement de la carte transport à 50 % ou à 100 %, ou les économies d'essence, il arrive que le salarié soit gagnant" a expliqué Marine Chabot, associée du cabinet ConvictionsRH.

Malgré tout, la question de la prise en charge de ces dépenses par l'employeur est plus que jamais d'actualité.

En novembre dernier, un accord national interprofessionnel sur le télétravail a été signé entre le patronat et les syndicats. Mais la décision de prendre en charge ces dépenses revient aux entreprises.

Comme l'a expliqué le secrétaire national CFE-CGC au *Parisien*, "vu la situation, les employeurs vont vite être obligés de se positionner.

Travailler à la maison, cela a un coût. Les salariés ne vont pas pouvoir s'asseoir très longtemps là-dessus".

Boursicoteur

C'est le fait de spéculer, d'*"acheter ou vendre en petite quantité des valeurs mobilières, en Bourse"*. Boursicoter, qui vient de boursicot, petit porte-monnaie en peau en vogue au Moyen Âge, signifie aussi détenir une petite somme économisée peu à peu. À l'origine, bursa, dans l'Antiquité, petit sac où l'on met ses sous, a donné le mot Bourse, temple des échanges financiers et de la spéculation. Et malgré la crise, certains s'y adonnent toujours avec délectation. Récemment, par une démarche offensive, des particuliers boursicoteurs ont ainsi fait trembler Wall Street et ses cadors, les grands fonds d'investissement. Pour les plus riches, la crise est toute relative. En France, l'autorité des marchés financiers révèle que depuis la pandémie, 37 % des investisseurs ont augmenté leur portefeuille d'investissement dont 13 % sur de nouveaux produits, à 76 % des actions. 81 % des boursicoteurs disent vouloir gagner de l'argent et réaliser des plus-values. Logique. Ils aiment le risque, *"ludique"* et *"source d'adrénaline"*. Ce sont en grande majorité des hommes gagnant plus de 6 000 euros par mois. En 2020, plus de 1,3 million de particuliers, soit quasiment autant qu'en 2019, ont joué en Bourse.

Le syndicat et les réseaux sociaux : un mariage de raison ?

Nous vivons actuellement dans un monde hyper connecté, le syndicat ne peut aujourd'hui ignorer cette situation.

Nombreux sont tentés de créer des comptes sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram...). Il convient, toutefois, d'être prudent dans la gestion de ceux-ci. Nous vous exposons ci-après les principales règles qu'il convient de respecter pour éviter toute mauvaise surprise...

Un syndicat peut toujours créer un site internet externe à l'entreprise ou créer des comptes sur les réseaux sociaux. Dans ce cas, les informations fournies dans ce cadre sont soumises à une obligation de discrétion. Si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet ou via les réseaux sociaux, cette liberté peut être limitée dans la mesure de ce qui est nécessaire pour éviter la divulgation d'informations confidentielles portant atteinte aux droits des tiers.

Autrement dit, le syndicat ne peut donc pas divulguer toutes les informations relatives à l'entreprise sur son site internet ou via les réseaux sociaux. Les juges du fond doivent rechercher si les informations litigieuses ont un caractère confidentiel, et peuvent de ce fait porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise (Cass. soc., 5-3-08, n°06-18907).

La loi pour la confiance dans l'économie numérique du 12 juin 2004 (loi n°2004-575, art. 6 III) est venue préciser les mentions légales qui doivent nécessairement apparaître sur un site internet, un blog ou le compte d'un réseau social afin de contrôler et d'identifier les auteurs de contenu. Le directeur de publication d'un site internet ou d'un compte sur un réseau social (qui est la personne juridiquement responsable) est celui dont le nom figure dans les « mentions ». Si l'éditeur d'un blog ou le créateur d'un compte sur un réseau social est responsable de ce qu'il publie, le responsable du site ou le créateur d'un compte sur un réseau social n'est responsable des messages publiés par les internautes que s'il est établi qu'il en avait connaissance avant leur mise en ligne ou que, dans le cas contraire, il s'est abstenu d'agir promptement pour les retirer, dès le moment où il en a eu connaissance (Cass. Crim., 30-10-12, n°10-88825).

Autrement dit, le responsable du site ou le créateur d'un compte sur les réseaux sociaux doit vérifier le contenu de chaque commentaire posté par les visiteurs. Des commentaires insultants, diffamants ou racistes seront manifestement illicites et devront être retirés dès qu'il en prendra connaissance.

Du point de vue du droit du travail, le salarié qui publie du contenu sur un espace public (même virtuel) s'expose à des sanctions disciplinaires s'il divulgue des informations confidentielles ou susceptibles de nuire aux droits des tiers (l'employeur est un tiers sur internet) ou s'il tient des propos injurieux ou diffamatoires.

Comme pour n'importe quelle communication par voie de presse, la communication via un site internet ou sur les réseaux sociaux supposent que les propos tenus ne soient ni excessifs, ni injurieux, ni diffamatoires.

S'il est certain que le langage syndical justifie la tolérance de certains excès à la mesure des tensions nées de conflits sociaux, ou de la violence qui parfois sous-tend les relations du travail, il n'en reste pas moins que les propos tenus ne doivent pas excéder la mesure admissible, ni présenter un caractère injurieux (Cass. crim., 10-5-05, n°04-84705).

Si le syndicat ne peut être poursuivi en tant que personne morale ("Aucune disposition de la loi du 29 juillet 1881 ni aucun texte ultérieur n'autorise la poursuite d'une personne morale du chef de diffamation ou d'injure" : Cass. crim., 9-6-01, n°00-86667 ; Cass. crim., 10-9-13, n°12-83672), l'auteur, personne physique, du tract ou de la publication syndicale, peut être poursuivi pour diffamation ou injure. À savoir qu'un délégué syndical n'est pas nécessairement responsable des faits se rattachant à l'activité de la section syndicale ; il ne peut être poursuivi pénalement pour la diffusion d'un tract diffamatoire ou injurieux que s'il est établi qu'il a personnellement procédé aux actes de publication de l'écrit litigieux ou donné des instructions pour sa diffusion et son affichage (Cass. crim., 3-6-82, n°80-93590).

L'« illectronisme », c'est grave docteur ?

Une nouvelle étude vient de mettre en lumière une véritable fracture numérique, qui, à l'heure des profits générés par la dématérialisation, met à l'écart des franges entières de la population.

100 %

C'est l'objectif de dématérialisation des démarches administratives d'ici à 2022 fixé par l'exécutif.

"Les Français sont connectés, mais plus d'un tiers des 70 ans et plus ne disposent pas de connexion Internet", constate une récente étude "sur la problématique de l'illectronisme, transposition du concept d'illettrisme dans le domaine de l'information électronique". Selon cette étude, publiée le 25 juin 2018, "89 % des personnes interrogées possèdent au moins l'un des équipements permettant de se rendre sur Internet", contre "67 % des 70 ans et plus". Menée en février dernier par l'Institut CSA (Consumer Science & Analytics), appartenant au groupe Havas, elle a été réalisée pour le Syndicat de la presse sociale (SPS), justement connu pour s'être engagé contre l'illettrisme. Elle apparaît axée sur le "gap" générationnel, donnant l'impression que "l'illectronisme" est une maladie sénile à soigner car compromettant la rentabilité de l'e-commerce et la très profitable dématérialisation à tous crins. Ce qui semble laisser entendre que ceux qui n'utilisent pas Internet pour le moindre de leurs besoins sont en retard d'une génération.

La valeur et le nombre d'années

À la lecture de cette étude, les chiffres ont de quoi contrarier les fervents laudateurs de la dématérialisation et du e-commerce. À la question "Au cours des douze derniers mois, avez-vous déjà renoncé à faire quelque chose parce qu'il fallait utiliser Internet et que vous ne pouviez/vouliez pas ?", 32 % du panel dit "grand public" a répondu oui. Ce n'est pas une question de génération puisque les 70 ans et plus sont même légèrement moins représentés : 31 %. La question suivante s'intéresse aux raisons de ceux qui n'utilisent pas Internet : pour 34 % d'entre eux "cela revient trop cher (coût de l'équipement et de l'abonnement)", les 70 ans et plus n'étant que 28 % à avancer ce motif. L'étude affirme que "trois quarts des Français utilisent Internet quotidiennement", contre "43 % des 70 ans et plus". Mais il s'agit en fait d'une moyenne incluant une utilisation plusieurs fois par jour. Quand il s'agit d'une utilisation une fois par jour, par semaine ou par mois, les chiffres sont quasiment les mêmes.

[Zoom] L'abandonniste peut être récupérable

Selon cette étude, les "abandonnistes" sont des "Français qui, au cours des douze derniers mois, ont renoncé à faire quelque chose parce qu'il fallait utiliser Internet et qu'ils ne le pouvaient pas". Heureusement, 54 % sont "enclins à se perfectionner", et 55 % "cherchent à se faire accompagner (essentiellement par leur famille)".

Élection TPE : une appli pour savoir quand et comment voter FO

La confédération FO vient de lancer une application pour smartphone dédiée à l'élection dans les très petites entreprises (TPE). Son objectif est d'impliquer les adhérents dans la campagne. Elle permet aussi bien de savoir quand et comment voter FO que d'informer les salariés des TPE de leurs droits.

"Si chaque adhérent de FO trouvait ne serait-ce qu'un votant pour l'élection dans les TPE, on deviendrait la première organisation syndicale parmi ces salariés", s'enthousiasme Roxane Idoudi, secrétaire confédérale FO chargée du développement de l'organisation. Après plusieurs reports dus à la pandémie de Covid-19, l'élection dans les très petites entreprises (TPE) de moins de 11 salariés se déroulera du 22 mars au 6 avril 2021. Employés en boulangerie, pharmacie, café-restaurant, d'un particulier... près de 5,5 millions de salariés sont appelés à voter. Ces entreprises étant dépourvues d'instances de représentation du personnel, l'élection se fait sur sigle, par voie électronique ou par correspondance.

Généralement, ce scrutin mobilise peu. Lors de la précédente édition, en 2016, le taux de participation était de 7 %, avec 323 000 votes exprimés. Or ces résultats entrent dans le calcul de la représentativité nationale des organisations syndicales. Pour rencontrer les salariés des TPE, très isolés, la confédération FO entend aussi s'appuyer sur son réseau d'adhérents. Pour les impliquer davantage dans la campagne, il était prévu de leur distribuer un « cahier des votants », imprimé au format A4, regroupant toutes les informations nécessaires (les TPE, le scrutin, les chiffres-clés, des arguments pour inciter à faire voter FO...) ainsi qu'un tableau d'électeurs à remplir.

Accompagner les électeurs jusqu'au jour du scrutin

La pandémie ayant fortement restreint les interactions physiques, le secrétaire général, Yves Veyrier, a eu l'idée de dématérialiser ce cahier en lançant une application sur smartphone. Interactive, elle permet de partager des informations avec des personnes de son entourage, des électeurs TPE, pour les accompagner jusqu'au jour du scrutin. À chaque étape importante, l'adhérent FO est averti. Il peut alors faire suivre ces informations à ses contacts par messagerie. Il s'agit par exemple de leur envoyer la profession de foi de FO, de s'assurer qu'ils sont bien inscrits sur la liste électorale ou qu'ils ont bien reçu le matériel de vote... Il est aussi possible de parrainer un votant pour lui permettre de se connecter à l'appli en tant qu'électeur. "Toutes ces informations sont confidentielles, dans le respect du RGPD, précise Roxane Idoudi. Les électeurs ne seront pas contactés par la confédération. Leur parrain reste le seul lien des votants avec FO."

L'application donne aussi accès à une série de fiches pratiques, classées par secteur d'activité et par région, ainsi qu'aux dernières actualités en lien avec les TPE. Elle rappelle également toute l'implication de FO dans la défense des salariés des TPE, que ce soit par le biais des conseillers prud'hommes, des conseillers du salarié, des défenseurs prud'homaux ou par la négociation des conventions collectives.

L'application permet par ailleurs d'accéder au site FO dédié aux salariés des TPE (www.inFO-TPE.fr). Sa rubrique phare propose près de 700 réponses aux questions juridiques que se posent les salariés : convention collective, durée du travail, indemnités de licenciement, règles sanitaires... L'appli permet aussi aux électeurs de bénéficier gratuitement du PASS Solidarité TPE, qui offre l'équivalent d'un « comité d'entreprise » à ces salariés qui en sont dépourvus.

JEC DU 10 FÉVRIER 2021

- Réforme des Aides au logement,
- RPN du 29 janvier 2021 relative à la mise en place d'un dispositif d'aide aux aidants,
- Programme des négociations 2021/2023,
- RPN du 2 février 2021 relative au système différentiel.

https://ged.fecfo.fr/portal-dom/documentation/JEC%2003_20210210155017.pdf

Sourions 😊 😊 😊 😊

Il ne faut jamais perdre notre sens de l'humour, car il nous porte dans l'adversité, sans pour autant occulter la réalité. jcf



VACANCES: LE GOUVERNEMENT DEMANDE AUX FRANÇAIS D'ÊTRE RAISONNABLES



COVID: UNE CERTITUDE GÉOGRAPHIQUE

