

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 1^{er} mai des travailleurs, des revendications et de la solidarité

Ce 1^{er} mai 2021, la confédération FO n'a pas failli. Non seulement à commémorer la journée internationale des travailleurs – pas seulement pour son histoire, même si s'y ajoutait cette année le 150^e anniversaire de la commune de Paris – mais pour son actualité.

Celle de la solidarité ouvrière, en exprimant encore notre soutien aux travailleurs et à leurs syndicats et militants confrontés à la répression, sanglante en Birmanie, pénale à Hong Kong, comme à tous les syndicats et militants devant faire face à la remise en cause des droits élémentaires de réunion, d'expression, de négociation, de manifestation. La Secrétaire générale de la CSI (Confédération syndicale internationale), Sharan Burrows, Esther Lynch, Secrétaire confédérale de la CES (Confédération Européenne des Syndicats), et plusieurs autres responsables syndicaux d'Irlande, d'Afrique, du Brésil nous ont eux-mêmes adressés des messages vidéos de solidarité à cette occasion.

Celle aussi de l'action syndicale et des revendications qu'elle porte. Nous avons ainsi pu manifester, à Paris notamment et dans plusieurs départements. Des rassemblements ont été organisés, des actions symboliques – telle que la distribution de fleurs d'églantine, le suivi de l'intervention confédérale sur les réseaux sociaux et le site internet.

“Appel à la jeunesse”

Nous avons prévenus d'ailleurs le Président de la République, accompagné du Premier ministre, de la Ministre du Travail, du ministre en charge des PME et du secrétaire d'état aux affaires européennes, qui recevait le syndicats le 29 avril, en perspective du sommet social européen réuni à Porto les 7 et 8 mai : la formule « quoi qu'il en coûte » ne doit pas devenir demain « quoi qu'il en coûte aux salariés », avec le retour de politiques poursuivant de façon obsessionnelle la réduction des déficits publics sans considération de ses conséquences sociales, au prétexte du coût de la crise ou de la dette à rembourser. Nous lui avons dit que nous porterions ce 1^{er} mai notre opposition résolue à la réforme de l'assurance chômage comme notre mise en garde contre un retour de la réforme des retraites, et la nécessité de mettre fin aux restructurations et suppressions d'emplois et de services dans la santé, les ministères, à la poste, à l'éducation nationale avec les fermetures de classes. Nous lui avons dit, encore, que relocaliser l'industrie demande dans l'immédiat d'empêcher les licenciements là où aides publiques aux entreprises il y a eu et il y a.

Ce 1^{er} mai, nous avons exprimé encore que la question des salaires, de l'augmentation des salaires, pensions et minimas sociaux était légitime, nécessaire économiquement, et que cela demandait de mettre fin au dumping social en Europe par la mise en place effective d'un salaire minimum, dans chaque pays de l'Union européenne, considérant intolérable de devoir à faire face, dans cette situation de crise sanitaire, à des délocalisations.

Nous avons lancé un message à la jeunesse. Oui, nous devons agir pour assurer un avenir à chacun, pour mettre fin à la pauvreté, par l'investissement massif dans l'instruction publique, pour la justice sociale qui doit impérativement être associée à la lutte contre le réchauffement climatique et ses effets sur l'environnement.

L'action syndicale, libre et indépendante, est essentielle. A cet égard, FO ne laissera jamais détourner le 1^{er} mai, non pas fête du Travail, décrétée par Pétain sous le régime de l'occupation et de la collaboration, mais journée internationale des travailleurs, des revendications et de la solidarité.

Communiqué de soutien Unité SGP Police FO

La Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière (FGF-FO), première organisation syndicale de la fonction publique de l'État, apporte son soutien total à son syndicat Unité SGP Police FO, sa fédération (FSMI-FO) et à l'ensemble des personnels de la Police nationale à la suite de l'ignoble assassinat d'un policier lors d'un contrôle le 5 mai dernier dans le Vaucluse.

La FGF-FO rappelle que les policiers sont des fonctionnaires sous statut qui ont des droits, des garanties et des obligations. C'est à ce titre que l'État employeur se doit de tout mettre en œuvre pour sécuriser au maximum les conditions d'intervention de ses agents, que ce soit sur le plan des effectifs, du matériel ou encore celui de la formation initiale et continue.

De même, l'État employeur doit mieux soutenir ses agents en condamnant systématiquement toute remise en cause de l'action publique notamment en portant plainte avec l'agent. Nous sommes loin du compte y compris dans le projet de loi portant principes républicains qui se contente en matière de protection fonctionnelle d'aider au financement de la procédure engagée par l'agent seul.

Comme nous sommes loin du compte en matière de cohésion sociale. Les politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs ont grandement affaibli des piliers majeurs de notre société comme l'éducation nationale, la culture, la justice, la santé, etc. qui ont vu leur budget, leurs effectifs fondre annuellement.

Il en est de même de la présence des services publics sans cesse fusionnés, mutualisés et de plus en plus éloignés des usagers.

Alors que le Gouvernement utilise la crise sanitaire pour restreindre les libertés individuelles, la FGF-FO évite les amalgames entre la violence gouvernementale et l'activité des policiers.

Le policier, comme tout fonctionnaire, doit respecter les valeurs républicaines portées par le statut général des fonctionnaires notamment les principes de neutralité, de laïcité et d'égalité du service rendu à l'usager. Les policiers remplissent leurs missions avec ces principes et le dérapage d'une minorité ne doit en aucun cas ternir l'image de la police républicaine.

La FGF-FO ne cautionnera pas ceux qui veulent éloigner la police des citoyens. Il est de la responsabilité du gouvernement et du ministère de l'intérieur de redonner confiance en chacun.

C'est pourquoi la FGF-FO relaie l'appel à la manifestation citoyenne portée par Unité SGP Police FO dans un cadre intersyndical le 19 mai prochain à 13h devant l'Assemblée nationale.

Rupture conventionnelle homologuée : A quelle indemnité peut prétendre le salarié ?

Selon le code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Cette indemnité légale de licenciement est égale à :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

En cas d'année incomplète, l'indemnité légale de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

A défaut de préavis, l'ancienneté du salarié s'appréciera à la date envisagée de la rupture du contrat.

Un tableur de vérification automatique a été mis à la disposition des salariés. Il permet de vérifier que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle convenu entre les parties est au moins égal au minimum légal.

La base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est identique à celle utilisée pour l'indemnité de licenciement. Selon la règle la plus favorable pour le salarié, il faut prendre en compte la moyenne des 3 ou des 12 derniers salaires bruts mensuels.

Les salaires retenus pour calculer le salaire moyen des 12 derniers mois sont ceux « précédant » la rupture, comparés à la moyenne des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, est prise en compte au prorata temporis.

Les remboursements de frais professionnels ne constituent pas des éléments de rémunération s'ajoutant aux salaires pour calculer la rémunération moyenne mensuelle.

Dans le salaire de référence correspondant au douzième de la rémunération des 12 derniers mois, il faut intégrer toutes les primes et gratifications perçues au cours de cette période car il s'agit d'éléments de salaire. Les commissions constituent une modalité de paiement du salaire et sont également incluses dans le calcul de la rémunération moyenne mensuelle. Le salaire de référence doit aussi inclure les sommes versées au titre des congés payés.

Les sommes attribuées aux salariés au titre du régime légal de la participation aux résultats de l'entreprise ou au titre d'un contrat d'intéressement n'ont pas le caractère de salaire. Ainsi, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Lorsque le contrat du salarié a été suspendu pour maladie au cours des derniers mois précédant la rupture du contrat, « le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie » (Cass. soc., 23-5-17, n°15-22223).

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure d'activité partielle pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Un avenant du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 impose clairement le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, si elle est plus favorable que l'indemnité légale.

L'arrêté d'extension de cet avenant est paru au JO le 27 novembre 2009.

Cette indemnité conventionnelle s'applique aux entreprises adhérentes à une fédération relevant du Medef, de la CGPME ou de l'UPA (devenue U2P) mais également aux entreprises qui ne sont pas adhérentes d'une fédération adhérente d'une organisation patronale signataire de l'ANI mais dont l'activité est représentée par une fédération patronale adhérente du Medef, de l'UPA ou de la CGPME.

Attention, une entreprise pourtant comprise dans le champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008 peut, depuis le 22 décembre 2017, négocier un accord d'entreprise prévoyant le versement de la seule indemnité légale de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

Lorsqu'une convention collective prévoit encore 2 types d'indemnités conventionnelles de licenciement, l'un pour motif personnel l'autre pour motif économique, l'indemnité de rupture conventionnelle est, selon le ministère du travail, égale à :

l'indemnité légale de licenciement si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ;

l'indemnité conventionnelle dont le montant est le moins élevé, si les 2 indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale.

L'indemnité de rupture conventionnelle homologuée versée au salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une retraite d'un régime obligatoire (sur la base d'un taux plein ou non), est exonérée fiscalement dans la limite la plus élevée entre :

deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité si cette valeur est supérieure. Ces deux montants sont retenus dans la limite de six Pass (plafond annuel de la sécurité sociale) ;

ou le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Point sur les dépenses de santé

Le 4 mai, l'Assurance Maladie a publié ses dernières statistiques portant sur les dépenses de santé. Son rapport met en évidence un effet de report des dépenses liées à la crise sanitaire. Ainsi, les dépenses de soins de ville ont progressé de 13,1% depuis le 1er janvier 2021.

Le rythme annuel s'établit fin mars à +6,6 % (contre 5,0 % en février). Au cours du premier trimestre 2021, les remboursements de soins de généralistes ont progressé de +3,3 % par rapport à 2020, ceux des soins spécialisés de +8,2 % et ceux de soins dentaires de +24,1 %.

Sur les douze derniers mois, ces évolutions sont respectivement de -3,9 % (soins de généralistes), -3,7 % (soins de spécialistes) et -1,3 % (soins dentaires). Les remboursements d'auxiliaires médicaux progressent de +14,7 % sur le premier trimestre 2021 par rapport au premier trimestre 2020, portés par la campagne de tests covid-19 et les revalorisations tarifaires.

Les remboursements d'analyses médicales sont eux aussi impactés par l'épidémie, avec une progression de +123,5 % sur le premier trimestre et +76,9% sur douze mois. Au niveau des versements d'indemnités journalières, ils progressent de 9,5 % par rapport au premier trimestre 2020. L'augmentation est contenue du fait de la mise en place des indemnités dérogatoires (principalement « garde enfant » et « personnes fragiles ») sur le premier trimestre 2020. Enfin, sur les trois premiers mois de l'année en cours, les remboursements de médicaments délivrés en ville progressent de +5,5 % par rapport à la période de janvier à mars 2020 (+3,2 % sur douze mois).

Semaine de quatre jours : travailler moins pour travailler mieux

Qui n'a jamais attendu un week-end de trois jours ? Et si cette escapade avait lieu toutes les semaines ? Aujourd'hui et à l'échelle mondiale, de nombreuses entreprises sont tentées de se lancer dans cette aventure au nom du bien-être au travail de leurs collaborateurs. Quatre jours de travail, trois jours de repos : cette répartition des différents temps pourrait permettre de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle des gens au nom de leur épanouissement.

La semaine de quatre jours requiert différentes modulations dont le principe général consiste à conserver la même rémunération qu'avec la semaine de cinq jours ; l'organisation du travail est simplement modulée :

- réduction du nombre d'heures de travail,
- augmentation de l'amplitude journalière pour conserver la durée hebdomadaire traditionnelle,
- et suppression d'une journée de travail sans affecter la plage horaire.

Notons que la promotion de la semaine de quatre jours n'est unanime aujourd'hui. Au lendemain de la période de confinement, le MEDEF était la première organisation professionnelle à considérer qu'il était nécessaire de travailler davantage pour relancer l'économie. Cette dynamique s'inscrit à contre-courant du mouvement promu par la Première Ministre néo-zélandaise. En effet, cette dernière prône une réduction du temps de travail à travers la généralisation de la semaine de quatre jours dans la perspective de favoriser le tourisme interne. Elle considère que travailler moins pourrait être bénéfique pour l'économie du pays car cela procurerait un jour supplémentaire de « temps libre », incitant ainsi les Néo-zélandais à consommer davantage.

De plus et sans comparer la dynamique de droit de l'emploi exercée en Allemagne, l'objectif de réduire la durée du travail hebdomadaire permettrait de simultanément faire diminuer le chômage puisque le temps de travail pourrait ainsi être mieux partagé entre les salariés. Après « travailler plus, pour gagner plus », aurions-nous « travailler moins pour licencier moins » ou plus généralement pour « offrir » du travail à ceux qui n'en ont pas ?

En moyenne, un Français travaille 38,5 heures par semaine. Si l'ensemble de ces salariés passait effectivement à 35 heures, cela serait potentiellement l'une des possibilités pour positivement influencer sur le taux de chômage.

Du point de vue du collaborateur, une dynamique pourrait s'exprimer à travers « travailler quatre jours pour travailler mieux ». En l'espèce, la question de la productivité est mise à l'honneur. Le salarié passe autant de temps sur son lieu de travail mais la répartition des horaires est différente, lui octroyant davantage de temps libre. De plus, les salariés ne sont pas simultanément placés en « jour off ».

Autrement dit, un roulement des collaborateurs est mis en place mais l'entreprise continue de travailler cinq jours par semaine. Si la productivité individuelle des collaborateurs croît du fait de cette nouvelle organisation, la productivité de l'entreprise suit une dynamique parallèle, voire exponentielle, puisque celle-ci tirera profit de tous les engagements individuels sur les cinq jours de la semaine.

La flexibilité en termes d'organisation du travail semble répondre à la demande des salariés. Ainsi, 56 % des actifs préféreraient travailler quatre jours par semaine au lieu de cinq, sachant que 78 % d'entre eux souhaiteraient agrandir leur plage horaire pour conserver leur rémunération. En revanche, 22 % sont prêts à gagner moins pour réduire leur temps de travail. En effet, la possibilité de ne travailler « que quatre jours par semaine » signifie un jour de moins dans les transports en commun, dynamique qui engendre parfois bien du stress et de l'énerverment.

Au nom de la qualité de vie au travail et du bien-être des collaborateurs, la semaine amputée d'une journée est une piste de réflexion à creuser. Ce mouvement appelle donc à remettre le présentisme en cause, fortement ancré dans le monde de l'entreprise, pour servir les intérêts des individus.

Malgré ce panorama harmonieux, la semaine de quatre jours suscite quelques interrogations voire quelques craintes. Les managers doivent s'approprier ce dispositif, non seulement pour le transmettre à leurs collaborateurs mais également pour s'appliquer ces mesures à eux-mêmes dans un souci d'exemplarité. Un passage contraint à cette nouvelle organisation peut puissamment faire surgir une très forte culpabilité puisqu'il n'est pas possible de faire en quatre jours, ce que l'on faisait en cinq dès lors que la durée hebdomadaire du travail est réduite. Dans l'autre sens, certains pourront se sentir mal organisés en se disant que leur travail pourrait facilement être fait plus rapidement, ce qui n'est pas toujours vrai non plus.

Stress et pression sont deux caractéristiques potentielles que le passage à la semaine de quatre jours appelle inévitablement, variables qu'il convient de prendre en considération dans cette équation au nom de l'intégrité psychique des collaborateurs. Et si travailler quatre jours par semaine était également bon pour l'environnement ?

Les cours à distance, facteur aggravant les troubles du sommeil

Selon une étude menée par l'Institut national du sommeil et de la vigilance, lors du deuxième confinement, près de 40 % des 18-24 ans ont rapporté des troubles du sommeil, contre 25 % pour la population générale.

Selon Stéphanie Mazza, Neuropsychologue et Enseignante-chercheuse spécialiste du sommeil à l'Université Lyon-1, « cette tranche d'âge est, en temps normal, déjà vulnérable ». Elle ajoute que « là, ce sont ceux qui continuent à être le plus tenus à domicile, avec les cours à distance ». Avec l'enseignement en ligne, tous les facteurs aggravants des troubles du sommeil sont réunis. La chercheuse remarque que « pour les étudiants, toute la vie est regroupée dans un même petit espace, le lit sert parfois de bureau » en pointant l'effet néfaste des écrans : « la lumière bleue des écrans a un impact très délétère sur l'horloge interne (...) L'activité numérique induit aussi peu de marche, de lumière naturelle... Tous les leviers de maintien de la santé physique et mentale sont atteints ».

La période actuelle induit un cercle vicieux : les étudiants sont inquiets du fait de cette crise, de la valeur des diplômes obtenus... il y a aussi le décalage de rythme sans pouvoir récupérer physiquement ou psychologiquement.

L'allègement des restrictions sanitaires devrait néanmoins améliorer les conditions de vie selon Stéphanie Mazza.

CSE : à l'heure du bilan, les craintes de FO se confirment

Cela fait désormais plus d'un an que la mise en place du comité social et économique (CSE) est obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés. Manque de moyens, perte de proximité avec le terrain, relégation au deuxième plan des questions de santé et de sécurité... À l'heure du premier bilan, les craintes qu'avait exprimées FO dès les prémices d'un regroupement des IRP au sein d'une instance unique sont confirmées. Les difficultés des élus ont été encore aggravées par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Le dialogue social est notamment impacté par la quasi-généralisation du recours aux outils numériques en matière de communication. Ce dernier thème était au cœur de la traditionnelle journée des IRP (CSE, ex-CE), organisée le 11 mai par la confédération.

Le comité social et économique (CSE), instance unique de dialogue social créée par les ordonnances Macron de septembre 2017, a été instauré au 1^{er} janvier 2018, avec une période transitoire de deux ans. Il devait donc être mis en place au plus tard au 1^{er} janvier 2020 dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Le CSE se substitue aux trois anciennes instances représentatives du personnel (IRP) : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ce regroupement des instances ne s'est pas fait subitement. Son origine remonte à la délégation unique de personnel (DUP), mise en place par une loi de 1993. Mais cette dernière ne permettait à l'époque que de rapprocher DP et CE, et seulement dans les entreprises de moins de 200 salariés. La loi Rebsamen de 2015 y a ajouté le CHSCT.

Dès le départ, la confédération FO s'est opposée au rapprochement des IRP, qui a trouvé son paroxysme dans le CSE. Le dernier congrès confédéral, en avril 2018, avait condamné dans cette instance unique une baisse de moyens et d'attributions sans précédent. Il avait dénoncé "les atteintes portées à la représentation des salariés, conduisant à une diminution du nombre de représentants, une diminution des heures de délégation, une limitation du nombre de mandats successifs et l'exclusion des suppléants dans les réunions d'instance". En effet, le nombre d'élus du CSE et d'heures de délégation a été fixé par décret selon l'effectif de l'entreprise. La confédération avait évalué à l'époque les pertes entre 150 000 et 200 000 mandats d'élus. Par ailleurs, le nombre de mandats successifs est limité à trois pour les élus du CSE, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les élus se retrouvent éloignés du terrain

FO avait aussi dénoncé l'obligation pour les représentants élus d'acquérir "une multitude de compétences techniques dans des domaines divers avec le risque que certains sujets soient relégués au second rang, notamment ceux ayant trait à la santé et à la sécurité au travail". La confédération a aussi pointé la perte d'attributions, notamment en matière d'hygiène ou de prévention des risques professionnels. En effet, les commissions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ne sont obligatoires qu'à partir de 300 salariés (contre 50 salariés pour les CHSCT). "Et ils n'ont pas la personnalité morale, donc pas de budget ni la possibilité de recourir à un expert", rappelle Karen Gournay, secrétaire confédérale FO chargée de la négociation collective.

Plus d'un an après la création obligatoire des CSE, et trois ans après la mise en place des premières instances, un premier bilan peut être dressé. Le 25 mars dernier, à l'issue d'une réunion plénière du comité d'évaluation des ordonnances, la confédération FO s'est inquiétée de la présentation par la Dares d'"éléments plus qu'alarmants sur l'implantation syndicale et la représentation du personnel". L'organisme rattaché au ministère du Travail a notamment fait état d'une baisse du taux de couverture des entreprises par des IRP, ou un DS, alors que ce taux était stable par le passé.

Les CHSCT n'ont été en rien remplacés

Les remontées des structures FO et des représentants de terrain confirment les craintes exprimées par la confédération. Les élus ont constaté une dégradation générale du dialogue social. Ils déplorent notamment des ordres du jour à rallonge qui entraînent une discussion souvent trop rapide sur certains sujets. "Les réclamations présentées auparavant par les DP ont du mal à trouver leur place dans les réunions, notamment parce que la loi a omis d'en déterminer les modalités dans les entreprises d'au moins 50 salariés", dénonce Karen Gournay. À l'opposé, dans d'autres entreprises, les réclamations individuelles et collectives occupent la majeure partie des réunions, reléguant les autres sujets au second plan.

FO constate également des difficultés pour certains élus à exercer efficacement leur mandat, en raison de l'élargissement de leurs attributions sans compensation en termes de moyens. L'inquiétude de la confédération est renforcée par le fait que le CSE pourrait avoir de nouvelles responsabilités sur les questions environnementales, sans en avoir réellement les moyens.

En outre, bon nombre d'entreprises, auparavant découpées en établissements distincts, ont fait le choix de centraliser leur CSE, et les élus se retrouvent éloignés du terrain. "Les représentants de proximité sont très marginaux, et quand ils existent ils n'ont pas de moyens", déplore Karen Gournay.

En matière de santé et de sécurité au travail, la pratique montre clairement que les anciens CHSCT n'ont pas été remplacés par les commissions SSCT, ni en quantité, ni en qualité. S'il existe toujours une formation spécifique de 3 ou 5 jours pour les membres du CSSCT, FO déplore également qu'il n'y ait pas de nombre de jours minimum pour la formation des autres élus.

Mise en place des attestations de vaccination certifiées

Depuis le 3 mai, toute personne vaccinée contre le covid-19 se verra obtenir une attestation de vaccination certifiée au format papier par le professionnel de santé habilité ayant réalisé l'acte.

Ce justificatif comporte deux cachets électroniques visibles : un Datamatrix authentifiant le document via la norme 2D-DOC employées par l'administration française et un QR Code permettant au patient qui le souhaite, de stocker son attestation numérisée dans l'application TousAntiCovid.

Ce dispositif permet ainsi d'avoir une authentification unique et officielle des certificats de tests et de vaccination, reconnue par le Gouvernement, les autorités compétentes, puis dans un second temps par les pays de l'UE et les pays à l'international lors du passage des frontières.

À partir de la seconde quinzaine du mois de mai, le patient pourra lui-même télécharger une attestation certifiée numérique via un service mis en place par l'Assurance Maladie.



Amazon : la bataille pour la syndicalisation ne fait que commencer

Le syndicat national américain RWDSU, que des employés de l'entrepôt Amazon de Bessemer (Alabama) voulaient rejoindre, dénonce le lobbying agressif du géant du e-commerce afin de faire échouer le vote pour la syndicalisation.

La révolution n'aura pas lieu. Ou pas tout de suite. Pour autant, "ce n'est pas un échec, c'est le début de la bataille", appuie Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale au secteur international de FO. Le 9 avril, le décompte des voix a été rendu public. Sur les 3 215 bulletins de vote déposés, 1 798 étaient opposés à la syndicalisation au sein de l'entrepôt d'Amazon à Bessemer, en Alabama, et 738 seulement étaient pour.

Ces derniers mois, tous les yeux du pays étaient tournés vers cet État du Sud, dans lequel la naissance d'un syndicat au sein d'un des entrepôts du deuxième employeur du pays aurait constitué un bouleversement national. L'entrepôt compte 5 800 salariés.

Si le géant du e-commerce est soulagé, le syndicat RWDSU (Retail, Wholesale and Department Store Union), qui représente aux États-Unis les salariés de la distribution, ne s'avoue pas vaincu. Il a annoncé avoir porté plainte contre le géant du commerce en ligne, pour "comportement illicite".

"Une atmosphère de peur des représailles"

L'organisation syndicale accuse en effet Amazon d'avoir mené une campagne aux pratiques illégales et d'avoir "créé une atmosphère de confusion, de coercition et/ou de peur des représailles, interférant ainsi avec le libre choix des employés". Une vingtaine de recours ont été déposés auprès de l'agence fédérale chargée des élections syndicales. Le RWDSU demande la suspension des résultats du vote.

FO, de son côté, a fait part de sa solidarité syndicale et de son soutien à ses camarades de l'AFL-CIO (Fédération américaine du travail, principal regroupement syndical des États-Unis) et à ceux de la RWDSU. "Même si nous aurions évidemment préféré que le oui l'emporte, les pressions exercées par Amazon sur les salariés pour les décourager montrent qu'en réalité, la victoire était très proche. La bataille qui se joue partout dans le monde à présent, c'est celle du droit syndical et de la liberté de constituer un syndicat", martèle Marjorie Alexandre.

Et de rappeler que les victoires sont parfois longues à obtenir. "Il ne faut pas rester sur une déception, si nos prédécesseurs avaient baissé les bras lors des grandes luttes qui ont marqué l'histoire syndicale, nous n'aurions jamais obtenu ce que nous connaissons aujourd'hui."

Amazon, farouchement opposé à toute syndicalisation, a connu une année de croissance spectaculaire, dans le contexte de la pandémie. Son chiffre d'affaires a progressé de 38 % en 2020, atteignant 386 milliards de dollars. Un succès qui repose sur une nouvelle logique commerciale (avec les GAFAM, Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft, qui dominent le marché du numérique) dont les syndicats entendent se saisir.

"Ce que ce vote révèle, au-delà des conditions de travail chez Amazon, c'est que le syndicalisme international doit aujourd'hui faire face à cette économie émergente que représentent les géants numériques", souligne la secrétaire confédérale.



- ❖ Mai devrait être pluvieux et plus froid que la moyenne, après un confinement sous le soleil, un classique du déconfinement... ;
- ❖ Ça y est, on commence à se plaindre alors qu'on n'est même pas encore libérés : compliqué de trouver des réservations pour cet été, compliqué de réserver des terrasses, la circulation reprend...on ne change pas, même après une crise sanitaire ;
- ❖ Le prince Harry dit avoir quitté son pays pour « rompre le cycle » de la souffrance familiale, bigre !
- ❖ On apprend dans un rapport de 13 experts indépendants missionnés par l'OMS sur la gestion mondiale du Covid: que la pandémie "aurait pu être évitée" tant les "hésitations et dénis" des gouvernements ont favorisé la propagation mondiale du virus. Sans désigner de coupables pour autant, les experts rapportent "une myriade d'échecs, de lacunes et de retards" qui -- pour cette raison -- font de la crise du Covid rien de moins que le "Tchernobyl du XXIe siècle". Depuis mars 2020, le Covid a contaminé près de 160M de personnes dans le monde (2% de l'humanité) et fait 3,3M de morts »

Sourions 🤔 😊 🤔 😊

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



POUR PROTÉGER CONTRE LA FERMETURE, DES BOUTIQUES DE LINGERIE ENVOIENT DES COLIÈRES À JEAN CASIÈX

