

A large crowd of people, many wearing orange vests and holding red flags, protesting in front of a Renault factory. A large banner reads: "NON À LA DISPARITION DE L'USINE RENAULT CHOISY APRÈS 70 ANS D'HISTOIRE". The scene is filled with smoke from red flares, and the atmosphere is one of intense protest.

ÉLECTIONS
TPE
2021
25
JANVIER
à
7
FÉVRIER

**SALARIÉ D'UNE TRÈS PETITE
ENTREPRISE, JE VOTE AUX
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

*Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins
de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.*





**Une question,
un renseignement
connaître ses droits,
sa convention collective**



N°134

Elections professionnelles et obligation de neutralité de l'employeur

Durant la période électorale, l'employeur doit s'abstenir de prendre toute mesure de nature à influencer le vote. Lorsque l'employeur manque à son obligation de neutralité durant la période de propagande électorale, les élections doivent être annulées indépendamment de l'influence que ce comportement a pu avoir sur les résultats de l'élection. L'obligation de neutralité de l'employeur est, en effet, un principe général du droit électoral qui entraîne nécessairement l'annulation du scrutin en cas de violation de cette règle.

L'obligation de neutralité implique que l'employeur ne peut favoriser, même indirectement, une organisation syndicale ou un candidat par rapport à un autre. Cette obligation de neutralité s'impose à l'employeur mais également aux représentants de l'employeur, c'est-à-dire ceux dotés de pouvoirs de direction ou titulaires d'une délégation écrite d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur.

Par exemple, l'employeur manque à son obligation de neutralité lorsqu'il :

- diffuse un tract en faveur d'un candidat ou contre les déclarations d'un syndicat ;
- laisse diffuser des tracts de candidats libres lors de la propagande électorale du 1^{er} tour ;
- laisse diffuser un tract anonyme mettant en cause certains candidats ;
- invite les salariés à ne pas voter au 1^{er} tour ou distribue aux électeurs des bulletins blancs ;
- traite de manière inégalitaire les organisations syndicales en laissant, par exemple, un syndicat diffuser des messages syndicaux sur la messagerie professionnelle alors que cela n'est pas autorisé. De même, l'employeur qui laisse un syndicat, le premier jour du scrutin, utiliser la messagerie du CSE pour diffuser de la propagande électorale manque à son obligation de neutralité. (Cass. soc., 27-5-20, n°19-15105) ;
- critique dans un communiqué les actions du précédent CSE ou de certains membres du CHSCT précédent pour la plupart candidats aux nouvelles élections.

Attention, un employeur qui conteste en justice la présentation d'une liste de candidats dans le cadre d'un litige pré-électoral ne manque pas, en soi, à son obligation de neutralité.

Heures supplémentaires et Covid-19

Dans le contexte du Covid-19, mon employeur envisage de me faire travailler davantage. Puis-je refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?

Par principe, un salarié ne peut pas refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Toutefois, le salarié peut refuser d'accomplir des heures supplémentaires s'il peut justifier d'un motif légitime. Le refus, sans motif légitime, du salarié d'effectuer des heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel, peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller dans certains cas jusqu'au licenciement pour faute grave.

Constitue un motif légitime permettant au salarié de refuser d'effectuer des heures supplémentaires :

- le fait de ne pas être prévenu suffisamment tôt ;
- lorsque l'accomplissement des heures supplémentaires devient systématique ;
- lorsque l'employeur ne règle pas les heures supplémentaires précédemment effectuées ou n'accorde pas de repos compensateur dû aux salariés, au titre d'heures supplémentaires précédemment effectuées ;
- lorsque son état de santé, connu de l'employeur, est incompatible avec une augmentation du temps de travail ;
- lorsque les heures supplémentaires demandées vont au-delà de celles contractuellement prévues.

Attention, l'accomplissement des heures supplémentaires ne peut permettre à l'employeur de demander aux salariés de travailler au-delà des durées maximales du travail.

FO VAINCRE 94

Journal trimestriel UD FO 94 - ISSN : 0249-4949

Union des Syndicats Force Ouvrière du Val de Marne 11/13 rue des Archives 94010 CRETEIL CEDEX

Commission Paritaire N° 0522 S 07335

Directeur de la Publication : Marc Bonnet - Rédaction : le Secrétariat Départemental

Réalisation : Atelier Graphique - 87000 LIMOGES - PAO Henri Nakache

Dépôt légal : 1^{er} et 2^{ème} trimestre 2020



«nouveau monde», «jour d'après»... : quand un GOUVERNEMENT en cache un autre, ...aie aie aie !!!!

Après la crise sanitaire et le confinement durant deux mois, voilà la **déconfiture de l'emploi** avec son lot de suppressions d'emploi, +22.6% de chômeurs en plus au niveau national et autant en Val de Marne !

Après la vague verte, voilà le temps d'un remaniement du gouvernement autour des mêmes pour la plupart, et quelques entrées remarquées à la Justice, à la Culture...

Cependant les problèmes économiques et sociaux sont encore devant nous malgré le grand renfort des aides publiques ; le plan gouvernemental de soutien en direction de l'automobile, 8 milliards d'euros, le groupe RENAULT confirme son plan stratégique d'économies de 2 milliards avec la fermeture de deux usines, et de sauvegarder celle de FLINS !

drôle de paradoxe mais honte à eux ! Même chose avec Airbus ou Air France et son lot de suppressions d'emplois ! Et ce n'est que le début d'une autre déferlante frappant des milliers d'emplois et par conséquent des salariés.

PREMIER COUP DUR : le couperet est tombé ce 29 mai et les **263 salariés de CHOISY LE ROI** sont victimes de l'après covid et de la mauvaise gestion du groupe Renault ! Ces 263 personnes avec les sous-traitants et intérimaires, près de 400 personnes au total, ne peuvent croire à cette décision qui détruit un établissement exemplaire spécialisé dans l'échange standard moteurs, boîtes pour Renault, Nissan et Daimler !

Fermer cette usine modèle pratiquant l'économie circulaire est une aberration économique et sociale, car celle-ci est rentable et de surcroît confère une belle image de responsabilité sociale en termes d'insertion par l'emploi, de formation par l'apprentissage.

Cet établissement fabrique et rénove 40 000 boîtes de vitesse et 39 000 moteurs par an, preuve de sa productivité et efficacité, comme le dit notre délégué syndical SAMIR Slim, «notre usine est archi rentable».

Pourquoi la sacrifier pour sauver FLINS alors que RENAULT pourrait adapter sa production et ses usines, profitant déjà des aides de l'Etat. Quoi qu'il en soit, l'**Union Départementale FO94** condamne cette annonce couperet et sera aux cotés de la section syndicale **FO** majoritaire de CHOISY LE ROI, pour sauvegarder le site et les emplois.

SECOND COUP DUR : le devenir de **Conforama**, et de ses deux magasins de Vitry et Ormesson qui doivent fermés courant 2020 dans le plan d'économies du groupe liée à la mauvaise gestion de STEINDORFF avec la suppression de 32 magasins et 1900 emplois !

Conforama, est dans le rouge sur le plan trésorerie devant la lenteur à obtenir la garantie de prêt auprès du tour de table des banquiers, la fin de mois est difficile tout comme l'accord sur les indemnités extra légales des licenciements problématique !

L'enseigne BUT lorgne sur **Conforama** !!! Le rachat par But atténuera le choc social mais bon le trait est tiré.

Là encore, notre section locale **FO** de VITRY sur seine requiert tout notre soutien et solidarité à défendre leurs emplois et rechercher des solutions alternatives !

TROISIEME COUP DUR : la fermeture repoussé du **Centre de Recherche Vitry Alfortville SANOFI (CRVA)**, avec la suppression de 180 emplois, nouveau paradoxe dans la situation de la crise sanitaire et de recherche de vaccin contre le covid, et mieux encore où le groupe SANOFI dégage 4 milliards de dividendes !

Ce nouveau monde, le jour d'après annonce des milliers de suppressions d'emploi, après que l'état d'urgence sanitaire a bouleversé le code du travail et affaiblit les droits des salariés, consultation et expertise écourtées.

Certes au lendemain du déconfinement, on redoutait cette casse sociale mais elle se précipite avec les demandes d'entretien préalable de licenciements que rencontrent nos conseillers du salarié dans les TPE et PME !

OUI clairement, l'**Union Départementale FO 94** entend défendre l'emploi, NON aux fermetures de Renault Choisy le roi, de Sanofi CRVA Alfortville, et elle demande et revendique une augmentation générale, des salaires et du smic sans oublier le renforcement du service public comme les moyens donnés aux hôpitaux et ephad. De surcroît un contrôle des aides publiques est nécessaire pour leur efficacité à sauvegarder l'emploi.

Un soutien de l'**UDFO 94** sera apporté à toutes nos structures syndicales **FO** qui engageront le combat pour la défense de l'emploi et de leurs revendications : il n'est pas de notre ressort ni mandat d'accompagner un plan de sortie de crise mais de porter nos revendications partout en tout lieu du monde salarial, privé et public comme de veiller aux garanties sanitaires et équipements de protection individuels aux salariés contraints de reprendre leurs activités.

Enfin toute vigilance sera apportée à la «ptite musique» qui se fait jour avec un come back de la réforme des retraites !

Marc BONNET
Secrétaire général (6 juillet 2020)

Communiqué : BRAVO les "RENAULT de Choisy le roi"



Ce samedi 5 juin, un **millier de personnes**, salariés de l'usine de Choisy le roi, salariés du département, citoyens mais encore beaucoup d'élus du Val de Marne, président du conseil départemental, députés et sénateurs, maires, conseillers départementaux .. ont répondu à l'appel des quatre organisations syndicales **fo / cfe-cgc / cfdt / cgt** dans le rassemblement place du marché à Choisy le roi puis dans la **manifestation** de Choisy à l'usine Renault.

Tout un chacun s'est retrouvé pour dire **NON** à la fermeture de l'usine de Choisy le roi, **NON** au transfert vers FLINS de l'activité,

Le 29 mai dernier, RENAULT annonçait son plan stratégique de supprimer 15 000 emplois dont 4 600 en France, fermer quatre usines fonderie de Bretagne, Maubeuge, Choisy ... de réaliser 2 milliards d'euros d'économies en plus de l'aide financière de l'Etat de 5 milliards conditionné au maintien de Maubeuge. !

CHOISY LE ROI, usine modèle avec l'économie circulaire et le reconditionnement de moteurs et boîtes de vitesses est rentable !

La plupart des salariés sont résidents Val de Marne et refuseront une délocalisation à FLINS à près de 60 km !

Les salariés sont déterminés à sauvegarder leur usine, leur site et leurs emplois à Choisy le roi, soutenus par la population et l'ensemble des élus, droite ou gauche réunis.

Ce cortège des salariés de Choisy le roi témoigne de la solidarité ouvrière, économique et sociale du département, avec leurs unions départementales FO CGT -CFE-CGC présentes.

La veille, le préfet avait tenu à organiser un tour de table des élus du 94 avec le directeur régional du gpe Renault O BERTHELOT, sans convaincre réellement des décisions de fermeture à l'horizon 2020 du site ! Une lettre ouverte des mêmes élus a été adressée à la directrice générale Clotilde DELBOS et son président JD SENARD !

Tout le monde salarial et politique du Val de Marne est mobilisé contre cette fermeture et le nombre de participants ce 5 juin atteste de l'émotion et de la solidarité aux salariés Renault.

FO 94 soutient totalement la mobilisation des salariés de RENAULT CHOISY LE ROI et encourage l'ensemble des structures syndicales à leur manifester leur soutien :

NON à la fermeture de l'usine RENAULT de Choisy le roi
MAINTIEN de l'activité et du site avec les 263 salariés



Créteil le 7 juin 2020

Déterminés les RENAULT de choisy le roi



Un mois jour pour jour après l'annonce du projet de transfert de l'activité vers FLINS, les salariés de l'usine RENAULT de Choisy le roi ont tenu à marquer leur détermination et leur refus de fermeture de leur site et perdre ainsi leurs 263 emplois, la plupart ne pouvant suivre leur activité.

Depuis la connaissance du plan stratégique RENAULT FRANCE, aucune information ne garantit leur devenir comme les droits et l'emploi sur le site, C'EST LE FLOU LE PLUS TOTAL !

Cela fut d'ailleurs le cas lors de la table ronde préfectorale des élus où le directeur régional Renault n'avancait aucun argument économique de ce projet.

Lors du dernier CSE d'établissement, seulement l'annonce du transfert a été faite aux représentants du personnel sans plus d'information !

Aussi ce 29 juin, l'intersyndicale **fo cfe-cgc cfdt et cgt** appelait à une nouvelle mobilisation avec arrêts de travail.

Devant l'entrée de leur site, les salariés marquaient ainsi leur désapprobation d'envisager un quelconque transfert dans les Yvelines , à plus de 70 km loin de leur bassin de vie val de marnais, seine et marnais ou essonnien.

Ils recevaient également le soutien de notre **Confédération FO** avec la venue de **Yves VEYRIER**, accompagné de **Laurent Smolnik**, secrétaire fédéral des métaux/branche automobile.

Y VEYRIER prenait la parole tant sur la crise sanitaire et ses effets induits dans l'automobile dont les réorganisations couvaient, la crise économique à venir frappant des milliers d'emplois malgré les aides de l'Etat, devant une assemblée des salariés, rejointe de l'Union Départementale avec des délégations extérieures FO com, adp, instituteurs et directeurs d'école, professeurs des lycées et collèges, agents cpam/caf, retraités, etc...marquant leur solidarité avec l'action engagée des Renault Choisy le roi.



Leur lutte et leur combat augurent déjà les prémices des réorganisations "d'après crise covid", fermeture des conforama, sanofi crva alfortville, suppressions d'emploi adp et air france, redressements judiciaires alinea, celio, etc....où le syndicat FO entend jouer pleinement son rôle de défense des droits et intérêts des salariés.

Leurs revendications et leur combat sont aussi les nôtres :

NON à la fermeture de l'usine RENAULT de Choisy le roi
MAINTIEN de l'activité et du site avec les 263 salariés

SANOFI taille encore dans ses effectifs...! Malgré d'immenses profits...!

Le VAL DE MARNE est largement irradié du groupe pharmaceutique SANOFI : sites à **Gentilly**, centre de production à **Vitry s/seine**, **Wintrop** à **Maisons Alfort**, centre de recherche/CRVA à **Alfortville**...et ce générant des milliers d'emplois dont une menace sur 180 emplois du CRVA, un suicide d'une salariée à **Gentilly** en «burn out»... Nos camarades val de marnais, **Pascal LOPEZ** et **Pascal IGHEMAT** sont en première ligne du combat pour la défense de l'emploi et des salariés.

Le géant pharmaceutique, qui a versé fin mai **4 milliards d'euros** de dividendes aux actionnaires, a annoncé fin juin la suppression de **1700 emplois** en Europe, dont près d'un millier en France d'ici 2022.

Cette énième restructuration est d'autant plus inadmissible pour FO que les salariés sont déjà exposés à un niveau élevé de risques psycho-sociaux. Le 23 juin, l'ensemble des syndicats de SAG avaient voté un droit d'alerte pour danger grave et imminent, considérant que des vies étaient mises en danger.

C'est au-delà de l'indécence. Après avoir maintenu en mai le versement aux actionnaires de dividendes toujours en hausse, pour un montant total de 4 milliards d'euros, la direction de Sanofi a annoncé le 26 juin une nouvelle restructuration lors de la présentation de ses orientations stratégiques. Cette fois, le géant pharmaceutique se donne trois ans pour supprimer 1700 postes dans le monde, dont environ un millier en France. Ses effectifs atteignent 100 000 salariés dont 25 000 en France.

Et qu'importe si le précédent plan social prévoyant 600 suppressions de postes dans les fonctions support n'était même pas encore achevé. Qu'importe également si Sanofi bénéficie chaque année de plus de 100 millions d'euros d'aides publiques via le CICE.

Ce nouveau plan s'intègre dans le projet de réorganisation baptisé « Play to win », qui vise à économiser 2 milliards d'économies en trois ans. Il avait été annoncé par le P-DG Paul Hudson en décembre dernier, trois mois après son arrivée.

Pour la France, des précisions ont été apportées lors d'un comité de groupe organisé le 29 juin. Toutes les activités sont impactées, à l'exception des vaccins et Genzyme. L'entité la plus touchée est Sanofi Aventis Group (SAG) – fonctions supports - avec un objectif de 431 départs par ruptures conventionnelles collectives. Dans les affaires industrielles (SWI et chimie), près de 150 postes sont visés.

Un chiffre d'affaires dopé par la pandémie de Covid-19

Aucune fermeture d'usines n'est prévue pour le moment, mais des sites tertiaires sont condamnés : les centres de recherches de Strasbourg et d'Alfortville vont fermer. Le **syndicat FO** a toutes les raisons de penser que le siège social parisien est également menacé par une fermeture prochaine. La direction a promis qu'il n'y aurait pas de plan social mais uniquement des départs volontaires. Des projets d'accords de ruptures conventionnelles collectives (RCC) sont sur la table. L'entreprise va également mettre en place un système de préretraite. Les négociations devraient démarrer le 8 juillet.

Les éléments présentés le 29 juin portent sur la suppression de 690 emplois par RCC, dans le cadre d'accords négociés avec les syndicats, explique Pascal Lopez. On est loin des 750 à 1060 emplois annoncés pour la France. Ce qui nous inquiète, c'est que des départs vont aussi se faire dans le cadre d'un deuxième véhicule de mobilité interne et externe intitulé GEPP pour gestion des emplois et des parcours professionnels. C'est un outil géré par un prestataire extérieur, Manpower Group, et qui va être hors de contrôle.

Pour FO, ces suppressions de postes sont inadmissibles alors que l'entreprise enregistre d'excellents résultats. Au premier trimestre 2020, le chiffre d'affaires du fabricant du Doliprane atteignait près de 9 milliards d'euros, en hausse de 6,9%, notamment grâce à la pandémie de COVID-19 qui a dopé ses ventes.

Et ce n'est pas fini. Selon **Pascal LOPEZ, délégué central FO et val de marnais de surcroît**, la stratégie de Sanofi est de sous-traiter tout ce qui peut l'être. Le groupe souhaiterait aussi se désengager des secteurs du diabète et du cardiovasculaire au profit de l'oncologie et se recentrer sur une centaine de médicaments contre 300 aujourd'hui. Derrière, l'objectif de Sanofi pourrait être de remonter dans la compétition mondiale afin de retrouver sa cinquième place.

Dégraissier le mammouth

Pascal LOPEZ estime qu'en 5 ans, 5000 emplois ont été supprimés. Il y en aura encore d'autres, redoute-t-il. C'est le quatorzième plan social depuis mon arrivée dans l'entreprise en 1983. Dès qu'un plan social est amorti, ça recommence. Les salaires, le temps de travail et les emplois servent de variable d'ajustement pour faire des économies. On est en train de dégraisser le mammouth. Il y a un projet derrière que la direction ne veut pas dévoiler. Des centaines de salariés sont sacrifiés sur l'autel de la finance.

Pour Pascal Lopez, la priorité doit être avant tout de préserver la santé des salariés. Avec cette énième restructuration, il s'inquiète pour ceux qui vont rester en poste avec une charge de travail en hausse et des conditions de travail dégradées. Les salariés sont en souffrance, notamment à cause de la gestion du personnel, beaucoup veulent partir, poursuit-il. Ils n'en peuvent plus des restructurations permanentes, les phénomènes de burn-out et de dépressions se multiplient. Il s'alarme d'autant plus qu'un salarié, qui avait récemment traversé un burn-out, a mis fin à ses jours le 19 juin sur le site de Gentilly. C'est le troisième suicide dans l'entreprise depuis octobre, auxquels s'ajoute une tentative.

Depuis des années, Pascal Lopez alerte la direction sur la souffrance au travail des salariés. Je savais que des suicides allaient arriver, c'était inéluctable, tous les signaux étaient au rouge, regrette-t-il. Les résultats de Sanofi sont excellents et on se permet de jouer avec la santé des salariés et les conditions de travail. Je parle à la direction du syndrome France Télécom, je lui demande ce qu'elle attend. Le malheur est fait mais il ne faut pas que rien ne sorte de ce drame.

Travailler 12 heures par jour

Il pointe notamment la responsabilité du ranking forcé, un système d'évaluation des performances des salariés en leur attribuant des notes. On leur en demande toujours plus, certains doivent travailler 12 heures par jour, poursuit-il. Un jour on leur dit tu n'as plus de boulot, va activer ton réseau. Pourtant c'est de la responsabilité de l'employeur de maintenir l'employabilité du salarié, c'est une obligation légale.

Lors du CSE du 23 juin, les élus des syndicats FO, CFE-CGC, CFDT, CFTC, et CGT de SAG ont voté à l'unanimité un droit d'alerte pour cause de danger grave et imminent. Ils estiment dans leur résolution que les salariés font face à une mise en danger de leurs vies et ont exigé des mesures de toute urgence.

Ils rappellent qu'un récent rapport du cabinet Sextant avait confirmé la dangerosité de la situation au regard des risques psychosociaux. Ce dernier avait également considéré que la politique de prévention des RPS de l'entreprise est décalée par rapport à la réalité.

Dans leur résolution, les élus de SAG estiment que la multiplication de ces drames ne peut pas être regardée comme une simple coïncidence (...) derrière ces gestes désespérés, c'est l'organisation d'une entreprise et ses conséquences qui aboutissent à l'inacceptable. Prévenant que le déni et le relativisme qui prévalent ne doivent plus avoir cours, ils ont exigé l'organisation sans délai d'une enquête avec l'administration du travail pour qu'il soit mis définitivement fin aux dérives organisationnelles et de gestion qui aboutissent à ces désastres. Ils souhaitent la mise en œuvre de toutes les recommandations faites par les experts, notamment celles concernant la prévention primaire.



Le 16 juin et 30 juin aux côtés des soignants et hospitaliers

Ce **mardi 16 juin**, les organisations syndicales AMUF, SNIP CFE-CGC, CGT, FO, SUD et UNSA, les collectifs inter-urgence/inter hôpitaux, etc... appellent les personnels et usagers à se mobiliser pour une journée d'action nationale.

Malgré le «Séjour de la santé», les professionnels ne se contenteront pas de promesses et demi mesures !

Le **Secrétariat de l'Union Départementale** soutient cette action comme leurs revendications et il invite les militants et adhérents à se joindre au **rassemblement à 13 heures** devant le **Ministère de la Santé**, avenue de Ségur paris 7, métro Ségur.

LES REVENDICATIONS SONT CLAIRES :

- revalorisation générale des salaires de tous les personnels et reconnaissance des qualifications des professionnels,
- plan de formation pluridisciplinaire et plan de recrutement de personnel,
- renforcement des moyens financiers significatifs pour les établissements, suppression de l'enveloppe fermée avec augmentation substantiel des budgets 2020 et 2021,
- arrêt de toutes fermetures d'établissements, de services et de lits,
- de réelles mesures qui garantissent l'accès, la proximité et l'égalité de la prise en charge pour la population sur tout le territoire.

La meilleure reconnaissance c'est que le gouvernement prenne enfin en compte leurs revendications, les primes et dons de congés ne sont pas suffisants !

Un changement radical des dépenses de santé doit répondre aux besoins, loin de toute notion comptable. Avec la crise sanitaire, les personnels soignants, agents hospitaliers et médico-sociaux, ESPI, publics et privés méritent beaucoup plus.

La fédération FO SPS défend dans le «grenelle» de la santé :

- Versement de la prime exceptionnelle de 1500 € dans le cadre de la pandémie du Covid-19 à tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière et sans élément discriminant ;
- Reconnaissance en maladie professionnelle du Covid-19 pour tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière ;
- Ouverture immédiate de négociations salariales catégorielles sur les filières ouvrière, technique, soignante et administrative ;
- Transmission d'un agenda social hospitalier sur l'avenir de notre système de soins ;
- Dégel immédiat de la valeur du point d'indice de la fonction publique et rattrapage de 18 % de perte de pouvoir d'achat ;
- Abrogation de la loi sur les retraites après l'activation de l'article 49.3 de la Constitution, à la veille du confinement des citoyens français ;
- Augmentation des effectifs dans les EHPADs pour l'obtention d'un ratio d'un agent pour un résident comme prévu par le Plan de Solidarité Grand Age ;
- Abrogations des lois dites « Transformation de la Fonction Publique » et « ma Santé 2022 ».
- Maintien et extension de la catégorie A dite active en termes d'ouverture des droits à la retraite et le maintien du Code des pensions civiles et militaires, de la CNRACL.

Dans la continuité de la manifestation du 16 juin 2020, la mobilisation du 30 juin n'a pas faibli. La détermination et les revendications de l'ensemble des personnels médicaux ou non médicaux, quel que soit leur statut, public ou privé, n'ont pas diminué.

Tous ont rappelé unanimement que les moyens humains, matériels, et salariaux doivent être accordés sans délai et que les fermetures de lits et services ainsi que les contrats de retour à l'équilibre financier doivent cesser également.



L'accord de performance collective : un accord de tous les dangers ?

Les régimes juridiques des accords de réduction du temps de travail, de maintien dans l'emploi, de mobilité interne et de préservation de l'emploi sont remplacés par un régime unique (article 3 de l'ordonnance n°2017-1385) : l'accord de performance collective (APC).

Grande nouveauté, l'article L 2254-2 du code du travail prévoit que l'APC peut être mis en place en vue de préserver ou développer l'emploi mais également afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi, par le recours à cette notion extrêmement large susceptible de recouvrir une multitude de situations (cette notion veut tout dire et ne rien dire...), le gouvernement consacre la généralisation de la primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail. L'employeur aura la voie d'autant plus libre que l'élaboration d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales n'est plus exigée préalablement à la négociation d'un tel accord. Autre assouplissement, l'APC peut être à durée déterminée ou indéterminée, alors que seule la première possibilité était ouverte dans les dispositifs précédents.

Pascal Lokiec fait très justement remarquer qu'en matière de durée du travail, une option sera ouverte : soit opter pour le régime classique de modulation de la durée du travail (art. L 3121-41 et s. du code du travail), soit recourir aux APC, avec, à la clé, des règles de rupture assouplies...

Le choix sera vite fait !

Un APC à durée indéterminée est susceptible de devenir un mode de gestion normale de l'entreprise, avec tous les risques que cela comporte...

Pour répondre aux objectifs devant être définis dans le préambule (si l'accord doit contenir un préambule, son absence n'entraîne plus a priori la nullité de l'accord), cet accord peut :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- Aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Pour être valide, l'APC doit être signé par des syndicats représentant plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles ou, à défaut, par des syndicats représentant plus de 30% des suffrages et être approuvé par referendum à la majorité des salariés concernés.

A noter que le CSE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations en vue de la conclusion de ce type d'accord. Attention, les frais de cette expertise ne sont pris en charge par l'employeur qu'à hauteur de 80 % (art. L 2315-80 du code du travail).

Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Les articles régissant le forfait annuel (en jours ou en heures) s'appliquent lorsque l'APC met en place ce type de forfait ou le modifie, à l'exception de l'article L 3121-55 du code du travail en cas de simple modification. En d'autres termes, l'accord du salarié se fera conformément aux règles de l'APC en cas de simple modification (art L 2254-2 II).

Si le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord, ce refus doit être écrit et effectué dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a informé les salariés. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié serait a priori réputé avoir accepté, mais le texte ne le dit pas expressément.

Le refus peut entraîner son licenciement. Dans le cadre d'une QPC soulevée par FO, le Conseil constitutionnel a reconnu que les licenciements prononcés, en cas de refus de se voir appliquer un accord APDE (système prévu par la loi El Khomri), doivent intervenir, sauf à méconnaître le droit à l'emploi, dans un délai raisonnable à compter de ce refus (Conseil Constit., 20-10-17, Décision n°2017-665 QPC). Cette même remarque vaut pour le régime unifié et assoupli prévu par l'article L 2254-2, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1385. Tenant compte de la décision du Conseil Constitutionnel, la loi de ratification indique que l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement.

Le licenciement prononcé est réputé reposer sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Ce licenciement est soumis à certaines modalités applicables en matière de licenciement : entretien préalable, notification du licenciement, possibilité de recourir aux services d'un conseiller du salarié, préavis, indemnité de licenciement, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte. La lettre de licenciement doit être motivée ; le motif du licenciement réside dans le refus du salarié de la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord collectif. Si l'ordonnance n'imposait aucune mesure spécifique d'accompagnement ou de reclassement [tout juste prévoyait-elle que l'employeur était tenu d'abonder le compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 100 heures], la loi de ratification précise que les accords de compétitivité peuvent (facultatif) prévoir les modalités d'accompagnement des salariés, ainsi que l'abondement du CPF au-delà du montant minimal de 100 heures (montant minimum de 3 000 euros dorénavant).

Force Ouvrière voit dans l'APC une atteinte à un bien au sens du protocole n°1 de la CEDH, dans la mesure où l'accord collectif touche à la rémunération du salarié, élément majeur du contrat de travail, qui peut être assimilée à un bien.

Dernier point qui pose problème pour **Force Ouvrière** : peut-on considérer que la négociation qui est intervenue afin de conclure les APC peut être assimilée à l'information et à la consultation en vue d'aboutir à un accord prévu par la directive n°98/59 ? Selon Sylvaine Laulom, c'est loin d'être certain, car il faudrait pour cela que l'ensemble des obligations définies par la directive en termes d'informations à communiquer aux représentants des travailleurs et d'objet de la consultation soit respecté.

Force Ouvrière fera tout son possible, y compris par la voie judiciaire, pour empêcher la pérennisation de ce type d'accord, notamment eu égard au risque de prolifération de ce type d'accord dans le contexte actuel de crise économique engendrée par le covid-19.

Que négocier dans un APC ?

Dans le cadre de la négociation de ce type d'accord, il revient à l'employeur d'être le plus transparent possible et de fournir l'ensemble des informations nécessaires à la bonne compréhension de la situation économique de l'entreprise, à défaut de quoi il sera difficile de considérer que la négociation est menée loyalement.

Il est primordial que les syndicats obtiennent des contreparties à la hauteur de celles qui pourraient exister si un PSE était prévu en lieu et place d'un APC. Les dirigeants devraient s'engager à fournir des efforts proportionnés à ceux des salariés. Des clauses de retour à meilleure fortune devraient systématiquement être prévus.



BULLETIN D'ADHESION

Nom :	Prénom :
Nom de jeune fille :	Né(e) le :
Lieu de naissance :	Nationalité :
N° de Sécurité Sociale :	Tél. Dom. :
Adresse personnelle :	
Code postal :	Localité :
Adresse mail :	
Immeuble privé ☐	Immeuble OPHLM/OPAC ☐
Autre ☐	
Profession : Entreprise :	
Adresse de l'Entreprise :	
Code A.P.E. :	Code postal :
Tél. Travail :	Tél. Dom. :
	Tél. Port :

Conformément au Règlement Européen pour la Protection des Données (RGPD), les données collectées d'adhésion, le sont dans le but de gérer les adhésions ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.

A retourner à UD FO 94

1113 rue des archives 94010 Créteil cedex

Tél.: 01 49 80 94 94 – fax 01 49 80 68 80 - www.fo94.fr - e mail fo94@wanadoo.fr

Date & Signature

Hommage à Jean Claude CHESTIER

Adieu Jean Claude

L'Organisation syndicale FO vient de perdre un camarade et un militant avec JEAN CLAUDE CHESTIER, retraité de la Poste anciennement facteur à St Maurice puis Créteil PDC.

De toujours FORCE OUVRIÈRE dans les années 1970, il a milité pour les postiers du Val de Marne au sein de la section départementale et de la branche courrier/colis, secrétaire puis trésorier de l'union locale FO de Champigny s/Marne de 2003 à nos jours.

L'Union Départementale FO 94 tient à saluer l'engagement de ce militant de la toute première heure à construire et défendre le syndicat FO, et présente à son fils, nos sincères condoléances.

Avec sa gouaille, son entrain, sa bonne humeur et parfois ses coups de gueule, il aura marqué notre syndicalisme en Val de Marne.
R.I.P.

Marc BONNET
secrétaire général UDFO 94

Lors des obsèques tenues à Sancoins et Nevers, une délégation du Val de Marne autour de ses amis et militants FO, Sauveur RUSSO, secrétaire de l'union locale de Champigny et ancien secrétaire départemental FO com la poste 94 lui rendait un vibrant hommage aux côtés de sa famille et des postiers présents, Delphine BOUNA, M. Chantale COLOGON, Frédéric VOISIN, Nordine DJOUADI, Carine COURTHIAL, Luc GIOLI, ... et d'autres tout comme Marc BONNET, Philippe MARY et Kossi AMAVI avaient fait le déplacement au funérarium de SANCOINS.



JEAN CLAUDE, un homme courageux, pugnace et toujours mobilisé.

Quand j'ai débuté à La Poste en 1974, tu étais déjà aux commandes de la section FO de Champigny. moi tout jeune, je débute comme facteur stagiaire et une longue grève à tes côtés, m'a fait prendre conscience de l'importance du combat syndical ouvrier et du nécessaire recours au rapport de force quand il le fallait. C'était ta force !!!! C'est notre force !!!!

On a eu tant d'anecdotes, tant de combats, tant de grèves et de manifestations et d'assistance aux salariés que tu aurais pu écrire un livre, d'ailleurs tu me le disais souvent !!!

Jamais ne rien lâcher était ta devise, jouer tous les coups à fond pour jamais n'avoir de regrets.

JEAN CLAUDE, un homme toujours motivé, engagé et clairvoyant

Tu savais nous donner la force pour dépasser, ce petit truc qui permet de jouer dans la cour des grands.

Ce petit truc qui permet de se faire écouter et respecter. pour nous parfois, un petit problème était un petit détail, mais pour toi, tu voyais déjà le petit grain de sable qui pouvait nous conduire dans une impasse et nous faire perdre la partie.

Tu faisais tout pour qu'on soit dans la solution, dans la médiation mais aussi dans l'action, parfois dure, quand on était pas respecté !!!

et cette citation de Jean JAURÈS que tu affectionnais et citais tellement : ce que la vie m'a révélé c'est la

nécessité du combat «

Tu faisais tant pour qu'on obtienne satisfaction à nos revendications comme on dit.

JEAN CLAUDE, un homme gentil, généreux et toujours à l'écoute des autres.

Je me rappelle combien d'agents en difficulté tu as aidés pour solutionner leurs problèmes, tu ne comptais pas tes heures : seul le résultat comptait !

Je me rappelle combien d'agents tu as défendus en conseil de discipline pour éviter un licenciement ou de graves sanctions.

Je me rappelle plus récemment à notre union locale de Champigny, combien de salariés tu as aidés et défendus contre les décisions de leurs patrons zélés.

Voilà JEAN CLAUDE, comment s'est construite cette belle amitié entre nous, entre camarades et tous tes amis et collègues.

Voilà JEAN CLAUDE comment finalement tu t'es construit une crédibilité qui t'autorisais à donner des conseils et mises en garde à autrui,

En tout cas avec toi JEAN CLAUDE, jamais rien de bien méchant avec tes camarades, collègues et amis.

Comme on dit toujours le cœur sur la main ! Tu as tout donné en amitié et en défense des salariés !

Il n'y a rien à redire sinon respect M. JEAN CLAUDE !

Tu nous manques déjà, même si parfois on devait faire avec ta gouaille, tes coups de gueule, mais aussi avec ton entrain, ta joie de vivre et ta bonne humeur.

Par respect pour toi et en ta mémoire, tant que j'aurais la force, je continuerai à œuvrer pour faire vivre et développer notre syndicat FO.

Tu as tracé la voix pour nos jeunes militants, à eux aussi d'assurer la continuité et les nécessaires combats du syndicat qui ne vont pas manquer de se produire.

En tout cas, par ton engagement total et sans faille, tu as porté très haut les valeurs de notre syndicat libre et indépendant qu'est FORCE OUVRIÈRE.

Merci camarade JEAN CLAUDE, notre ami pour toujours

Repose en Paix»

Sauveur RUSSO
26 juin 2020

AIRBUS : l'addition est salée

La Fédération FO de la Métallurgie a pris acte des annonces chocs de la Direction d'Airbus Group, lors du Comité Européen, concernant le nombre d'emplois qu'elle entend supprimer dans sa filiale Commercial Aircraft (Airbus Op, Airbus SAS, STELIA, ATR seront annoncés en CGA-F). Seule la filiale Helicopters, dont le plan de charge n'a pas été impacté par la crise, ne serait pas soumise à un plan social.

Ces annonces interviennent après celle de l'augmentation du nombre de postes supprimés dans la filiale Défense & Space, portant le chiffre à 2 665 dans le monde, dont 464 pour la France. Elles comportent **14 931 suppressions d'emplois supplémentaires dans le monde, dont 4 952 en France !**

Ce nombre de suppressions de postes n'est pas acceptable, il ne protège que les intérêts financiers à court terme d'Airbus. Ce chiffre doit être revu à la baisse, c'est un enjeu pour l'avenir d'Airbus comme pour l'ensemble de nos bassins d'emplois et de la filière. De plus, 14 931 salariés Airbus en emplois directs, c'est plus de 90 000 emplois réellement menacés. Pour **FO Métaux**, c'est totalement inacceptable !

Dès les premières heures de cette crise, après avoir mis en place les mesures sanitaires qui s'imposaient, les équipes **FO d'Airbus** avaient pris leurs responsabilités pour ne pas ajouter une crise à la crise en participant à la reprise graduelle et en toute sécurité des activités dites essentielles. Il est évident que la pandémie a profondément bouleversé les prévisions de livraisons d'avions commerciaux, cependant pour **FO** au regard de l'engagement des femmes et des hommes qui contribuent à la richesse et au développement de l'entreprise, le nombre de suppressions de postes n'est pas acceptable.

Si la COVID 19 a perturbé très fortement nos activités d'Airbus, il est à noter que :

- Airbus commercial dispose encore à ce jour d'un carnet de commande de presque 10 ans !
- Cette crise est bien conjoncturelle.
- Il faut coûte que coûte maintenir les emplois et les compétences pour la reprise qui se rapproche un peu plus chaque jour.
- Cette pandémie s'est ajoutée à la crise du 737max pour Boeing et a fortement ralenti le démarrage de l'avion chinois COMAC, faisant d'Airbus le seul constructeur d'avions capable de livrer à ce jour.

Le ciel restera pour toujours le meilleur moyen pour traverser les continents !

Le plan de sauvegarde de l'aéronautique et l'investissement de l'argent public dans la filière doivent permettre de préserver les emplois d'aujourd'hui et de demain, et pas uniquement de créer de la dette pour les générations futures. Cet argent doit permettre d'investir massivement dans les technologies de rupture et d'innovation, principalement sur nos moyens de production et de propulsion d'un avion résolument plus écologique.

La **Fédération FO de la Métallurgie** rappelle que le plan aéronautique et les mesures qui ont été obtenues suite au texte paritaire de la branche de la Métallurgie, dont le dispositif qui a conduit à la mise en œuvre de l'ARME (Activité Réduite de Maintien dans l'Emploi) doivent permettre d'éviter les départs contraints y compris avec des mesures d'âges. Nous demandons donc à l'État un dispositif et un financement spécifique pour une durée liée à cette crise économique.

De la même façon, **FO Métaux** n'acceptera aucune forme de licenciement contraint et revendique à ce titre, la mise en place de mesures négociées dans le cadre du dialogue social et de la pratique contractuelle pour aider le groupe à faire face à cette crise sanitaire et avec comme objectif de préserver les emplois et les compétences.

salariés de l'artisanat, cdi, cdd, apprentis

Une question, un renseignement
connaître ses droits, sa convention collective
service juridique sur rendez-vous

accueil de 9h/12h30 et 14h/18h15



Contactez nous au besoin :

Union Départementale FO 94

11/13 rue des archives 94010 Créteil Cedex

Tel. : 01 49 80 94 94 fax 01 49 80 68 80

mail fo94@wanadoo.fr site internet www.fo94.fr

Élections TPE : le vote FO pour faire entendre votre voix

Les élections dans les TPE, dont les résultats participent à affiner le calcul de la représentativité des organisations syndicales, se dérouleront du 25 janvier au 7 février 2021. Mobilisée depuis janvier dernier, FO va à la rencontre des salariés pour les convaincre de la pertinence de ses revendications.

Vous travaillez dans une très petite entreprise ou une association (moins de onze salariés) ou chez un particulier-employeur ? Il y a fort à parier que vous êtes concerné par les élections professionnelles dans les TPE... Et donc leur calendrier chamboulé pour cause de pandémie.

Prévues initialement en novembre, elles ont été reportées (ordonnance du 1er avril 2020) et se tiendront du 25 janvier au 7 février 2021. Quelque 4,5 millions de salariés des TPE, lesquelles représentent 20 % de l'emploi en France, sont ainsi appelés à voter, principalement par voie électronique.

Les résultats de ces élections participeront à mesurer la représentativité des syndicats au niveau national interprofessionnel, au niveau régional ainsi qu'au sein des branches professionnelles. Ce scrutin, organisé sur sigle syndical, sert aussi à déterminer la répartition des dix sièges par commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) attribués aux organisations. Il participe encore au processus de désignation des conseillers prud'hommes, en fonction des audiences syndicales départementales. Un point important puisque 80 % des recours aux prud'hommes émanent des salariés de TPE.

Salaires, formation, santé... Les revendications de FO

Pour voter, il faut (principales conditions) être âgé d'au moins 16 ans révolus et avoir un contrat de travail, quel que soit son type (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, convention de stage...). Chaque électeur est inscrit sur une liste au titre d'une région (lieu de l'entreprise ou de l'établissement), d'un collège (cadre ou non-cadre) et d'une convention collective. En amont de ces élections, Force Ouvrière, qui avait conforté sa troisième place lors du précédent scrutin, va à la rencontre des salariés des TPE, souvent isolés, peu informés de leurs droits et dont près d'un quart sont payés au Smic. Mobilisée via ses unions départementales, ses fédérations et plusieurs secteurs de la confédération, FO présente ses revendications : de l'augmentation du Smic à 1 432 euros net par mois à la rémunération de toutes les heures supplémentaires en passant par le combat que mène l'organisation pour la formation (dont la création de parcours de proximité sur mesure), la demande d'une prime de transport pour tous, le travail de négociation réalisé au niveau des branches professionnelles ou encore la lutte pour obtenir des dispositions spécifiques TPE sur la prévoyance, la santé, la sécurité.

Que sont les TPE ?

Les très petites entreprises comptent de 1 à 10 salariés (soit moins de 11) et emploient en moyenne trois salariés. Cependant, plus d'une sur trois n'en compte qu'un seul. En France, la majorité des entreprises sont des TPE, on en compte ainsi quelque deux millions (un million hors secteur agricole). Les TPE ont davantage recours au travail à temps partiel que les entreprises de plus grande taille. Il atteint 38,9 % pour les entreprises « mono-salarié » contre 17,4 % dans celles de 10 à 99 salariés et 14 % dans celles de plus de 100 salariés. La proportion de femmes salariées à temps partiel dans les TPE est deux fois et demie plus importante que celle des hommes (41,4 % contre 15,5 %).



Achat de véhicule à un particulier : ne rien laisser au hasard !

Quels sont les points principaux d'attention lorsque l'on achète un véhicule à un particulier ? Il ne faut rien laisser au hasard car seule la garantie des vices cachés s'applique lors d'un achat à un particulier, contrairement à l'achat à un professionnel où s'ajoute celle de conformité. N'hésitez surtout pas à questionner votre vendeur sur l'état général de la voiture et sur ses équipements avant de vous engager.

Nos conseils

Pour inspecter la voiture sous toutes les coutures, fixer un rendez-vous (de préférence en journée) et faites-vous accompagner par une personne compétente en mécanique.

À l'occasion de ce rendez-vous, il faut vérifier que tous les éléments de sécurité fonctionnent et bien sûr, demandez à essayer la voiture, indispensable avant d'acheter. Vous pouvez également consulter le site du gouvernement HistoVec, pour connaître l'historique du véhicule.

Les documents à obtenir

Au-delà de ces vérifications, le vendeur doit vous remettre un certain nombre de documents comme :

- le certificat de situation administrative, anciennement appelé certificat de non-gage de moins de 15 jours, qui permet de vérifier qu'il n'existe aucune opposition à la vente.

Si le véhicule a plus de 4 ans, il devra également vous fournir :

- le contrôle technique, datant de moins de 6 mois,
- le certificat d'immatriculation, anciennement carte grise, ou son coupon détachable, barré avec la mention « vendue + la date » devra vous être remis.

Enfin, le vendeur doit être en possession d'un certificat de cession qu'il faudra remplir en double exemplaire, l'un étant pour vous.

Une fois tous ces documents en main, vérifiez l'exactitude des écrits avant de signer. Par exemple, est-ce que le modèle du véhicule et son immatriculation correspondent bien à votre achat ?

Enfin, si après votre achat, vous rencontrez des problèmes autres que ceux liés à l'usure normale d'un véhicule d'occasion, sachez que vous pouvez faire jouer la garantie des vices cachés, à condition de le faire dans les 2 ans qui suivent la découverte du vice.

Que faire en cas de vol d'un smartphone ?

La première chose à faire est de signaler au plus vite le vol à votre opérateur afin de bloquer la ligne et d'éviter toute opération frauduleuse. Cette démarche peut se faire en ligne à partir de votre espace client ou bien directement auprès du service client.

Ce sera également l'occasion de récupérer le numéro IMEI de votre mobile. Il s'agit d'un numéro d'identification à 15 chiffres, propre à chaque téléphone. Vous pouvez l'obtenir en tapant sur le clavier *#06# ou encore le trouver sur l'étiquette de l'emballage de votre mobile. C'est un numéro important, car il permet de bloquer l'utilisation du téléphone et ainsi de couper l'herbe sous le pied du voleur.

Ensuite, vous devrez déposer une plainte pour vol dans les 48 heures auprès d'un commissariat ou d'une gendarmerie. Au moment de la déposition, vous communiquerez le numéro IMEI à l'agent. Ce dernier l'inscrit au procès-verbal, ce qui permettra ensuite à l'opérateur d'enclencher la procédure de blocage du téléphone volé. Cette dernière se fait dans un délai de 1 à 4 jours maximum. Sachez également que le numéro IMEI peut servir à identifier votre téléphone si ce dernier est retrouvé.

Si vous êtes assuré, il vous faudra faire une déclaration de sinistre dans les meilleurs délais à votre assureur. Une copie de votre dépôt de plainte vous sera demandée. Les conditions dans lesquelles un téléphone est remplacé dépendent du contrat d'assurance signé.

Par exemple, l'assurance peut fonctionner uniquement en cas de vol avec violence et ne pas vous indemniser si vous avez été victime d'un pickpocket. Il convient de vous renseigner auprès de l'assureur.

En cas de litige, contactez le service réclamation de votre assureur, dont les coordonnées sont indiquées à la fin de votre contrat. Si la réponse ne vous satisfait pas, vous pouvez saisir le Médiateur de l'assurance directement sur son site Internet ou par lettre recommandée avec accusée de réception.

Paielements en ligne : des évolutions pour toujours plus de sécurité avec l'AFOC

Payer par Internet ou consulter son compte en banque en ligne, sont devenus monnaie courante. Tout comme la réception d'un mot de passe par SMS pour valider ce type d'opération. Grâce à cette authentification, le risque de fraude sur les paiements en ligne a diminué de moitié au cours des 7 dernières années.

Malgré cela, les fraudes restent toujours plus importantes qu'en point de vente. De plus, le développement de nouvelles technologies offre désormais d'autres possibilités en matière d'authentification forte. C'est pourquoi, les banques vont devoir déployer progressivement, non plus un, mais plusieurs modes de sécurisation.

Pour vérifier que vous êtes bien à l'origine de la demande ou de la transaction, 2 facteurs d'authentification minimum doivent être combinés. Cela peut se faire de 3 façons :

- la solution d'authentification par application mobile, soit avec un code personnel, soit au moyen d'une information biométrique comme l'empreinte digitale ou la reconnaissance faciale ;
- le maintien du code SMS associé à un code personnel statique communiqué par votre banque ;
- l'utilisation d'un appareil physique mis à disposition par votre banque, tel qu'un générateur de codes, un lecteur de carte ou encore une clé USB.

Si la nouvelle réglementation prévoit un recours plus systématique à ces nouveaux systèmes d'authentification, elle permet toutefois aux e-commerçants de ne pas y recourir dans certains cas. Par exemple pour des transactions inférieures à 30 euros ou relevant des achats habituels du consommateur.

Attention, car ces périodes d'évolution et de changements sont toujours propices aux actions opportunistes des fraudeurs. Redoublez donc de vigilance si vous recevez un message ou un mail. Vérifiez bien l'identité de celui qui vous l'a envoyé et ne cliquez pas directement sur un lien inséré

Retard de livraison : la procédure à suivre !

Vous l'attendez avec impatience ce pull acheté sur internet, ce nouveau bureau que vous avez commandé en magasin... Les jours passent... et toujours rien !

Tout d'abord, vérifiez qu'une date a bien été mentionnée sur le bon de commande. Si rien n'est précisé, le vendeur doit vous livrer dans un délai maximal de 30 jours à compter du jour de votre commande.

Si au contraire une date précise est notifiée, dans un premier temps, recontactez le vendeur et convenez ensemble d'une nouvelle date. Il a pu avoir un problème avec son propre approvisionnement.

Mais si vous restez sans réponse, voici la marche à suivre : rédigez un courrier recommandé avec accusé de réception ou une lettre recommandée électronique pour mettre en demeure le vendeur et exiger votre livraison en lui donnant un nouveau délai supplémentaire dit « raisonnable » que l'on peut estimer à 15 jours, si rien ne se passe après ce délai, vous pouvez alors l'informer, toujours en recommandé, que vous mettez fin au contrat et que vous demandez le remboursement de la somme versée. Le contrat est considéré comme résolu à la réception par le vendeur de votre écrit, à moins qu'il ne se soit exécuté entre-temps. Il doit alors vous rembourser la totalité de la somme, au plus tard dans les 14 jours.

Tout retard de remboursement entraîne automatiquement (ou de plein droit) une majoration de la somme : + 10 % si vous n'avez toujours rien perçu 30 jours plus tard, + 20 % après 60 jours, + 50 % au-delà des 60 jours. Enfin, le contrat peut prendre fin immédiatement et vous pouvez exiger le remboursement immédiat dans certains cas, par exemple si vous aviez bien spécifié que la livraison devait être faite en temps et en heure : pour la décoration d'un mariage par exemple. Vous n'avez alors pas de mise en demeure à effectuer. Vous demandez directement la résolution du contrat par écrit. Si le vendeur vous annonce qu'il ne peut honorer son contrat parce qu'il est en rupture de stock, par exemple, ou encore si dans certains cas, vous aviez bien spécifié lors de la commande que ce colis devait absolument arriver en temps et en heure (ex. pour la décoration d'un mariage), le contrat prend immédiatement fin et vous pouvez exiger le remboursement immédiat.

Vous n'avez pas de mise en demeure à effectuer. Vous demandez directement la résolution du contrat par écrit.

Confinement : que deviennent les licences et abonnements souscrits auprès des fédérations sportives et des salles de sport ?

Rançongiciels, vols de mots de passe, faux sites internet, phishing, logiciels malveillants, faux réseaux wifi... Il existe de nombreux moyens à disposition des pirates pour tenter de s'en prendre à vos données.

– **Le phishing ou hameçonnage** consiste à faire croire à la victime qu'elle communique avec un tiers de confiance dans le but de lui soutirer des informations personnelles telles que son numéro de carte bancaire ou son mot de passe. Pour se protéger contre le phishing, si vous réglez un achat, vérifiez que vous le faites sur un site web sécurisé dont l'adresse commence par « https ». Si un courriel vous semble douteux (par défaut, tous doivent l'être y compris celui de vos proches...), ne cliquez pas sur les pièces jointes ou sur les liens qu'il contient ! Ne communiquez jamais votre mot de passe. Vérifiez que votre antivirus est à jour pour maximiser sa protection contre les programmes malveillants.

– **Les rançongiciels** sont des programmes informatiques malveillants de plus en plus répandus. L'objectif du pirate est de chiffrer les données informatiques puis de demander à leur propriétaire d'envoyer de l'argent en échange de la clé qui permettra de les déchiffrer. Pour se protéger contre un rançongiciel, il convient tout d'abord d'effectuer des sauvegardes régulières de ses données et là aussi de ne pas ouvrir les messages dont la provenance ou la forme est douteuse, a fortiori les fichiers exécutables (Exemple : Vacances_photos.exe).

– **Le vol de mot de passe** consiste à utiliser des logiciels destinés à tenter un maximum de combinaisons possibles dans le but de trouver les mots de passe des utilisateurs. Le vol de mot de passe peut également se faire en multipliant les essais d'après des informations obtenues par exemple sur les réseaux sociaux. Pour se protéger contre un vol de mot de passe, il ne faut pas utiliser pas le nom de vos enfants, de vos mascottes ou d'autres éléments susceptibles de figurer dans vos réseaux sociaux comme mot de passe. Il est préférable de construire des mots de passe compliqués : utilisez des lettres, des majuscules et des caractères spéciaux. N'utilisez pas le même mot de passe-partout ! L'usage d'un anti-virus et anti-spyware, régulièrement à jour, peut être utile.

– **Les logiciels malveillants** sont des programmes développés dans le seul but de nuire à un système informatique. Ils peuvent être cachés dans des logiciels de téléchargement gratuits ou dans une clé USB. Pour se protéger contre eux, il est recommandé de n'installer que des logiciels provenant de sources fiables et de se méfier particulièrement de ceux proposés à titre gratuit.

– **Des faux sites** (boutiques en ligne, sites web administratifs...) peuvent être des copies parfaites de l'original. Leur but : récupérer vos données de paiement ou mots de passe. Encore une fois, ne saisissez pas vos données de paiement ou mots de passe dans des sites web non sécurisés, c'est-à-dire ne commençant pas par « https ».

– Lorsque vous êtes dans un lieu public, une multitude de connexions wifi ouvertes peuvent apparaître. Méfiez-vous, certains de ces réseaux sont piégés et destinés à voler vos informations. Pour se protéger contre un faux réseau wifi, il convient de vérifier l'originalité du réseau concerné. Si possible, demandez confirmation à l'un des responsables du réseau ouvert (Exemple : le bibliothécaire, le responsable d'un café...). Si vous devez créer un mot de passe dédié, n'utilisez pas le mot de passe d'un de vos comptes.

Ne vous connectez jamais à des sites web bancaires ou importants (boîte de réception, documents personnels stockés en ligne...) via l'un de ces réseaux. N'achetez jamais quelque chose en ligne via ces derniers non plus. Attendez d'être sur un réseau fiable pour ce faire. N'installez jamais de mise à jour soi-disant obligatoire à partir de l'un de ces réseaux.



Permanences AFOC CRETEIL (Consommateurs/locataires)
Lundi au vendredi - Tél.: 01 43 99 15 15 - email : afoc94@orange.fr
et dans les antennes locales du Val de Marne

NOS UNIONS LOCALES

ALFORTVILLE

Maisons Alfort
Charenton le Pont/St Maurice

Union Locale F.O

2, rue Micolon

94140 ALFORTVILLE

Tél/Fax : 01.43.96.46.33

Permanences :

Mercredi de 17h30 à 19h30

1^{er} et 3^{ème} Samedi 10h30- 12h

CHOISY LE ROI - ORLY

Union Locale F.O

Bourse du Travail, 27 Bld des Alliés

94600 CHOISY LE ROI

Tél.: 01 48 84 21 65

Permanences :

1^{er} et 3^{ème} Mardis du mois

de 17h à 18h30

Mercredi 17h - 18h30

et sur rendez-vous

RUNGIS MIN

Antenne Ouest de

l'Union Départementale

Quartier St Eustache Bt.E-5,

21 A, rue de Strasbourg,

94617 RUNGIS CEDEX

Tél/Fax : 01.46.86.82.66

Permanences :

Mardi 9h à 12h30

Jeudi de 9h à 12h30

BONNEUIL S/MARNE

Boissy st léger

Limeil brévannes

Union Locale F.O

6, rue du Chemin Vert

94380 BONNEUIL

Tél/fax : 01.43.39.65.04

Permanences :

Mardi de 17h à 18h30

Jeudi de 17h à 18h30

CRÉTEIL

St Maur La Varenne

Union Locale F.O

11/13 rue des Archives

94010 CRETEIL CEDEX

Tél. : 01.49.80.68.78

Permanences :

Mardi de 15h à 18h

Jeudi de 10h à 12h

SUCY EN BRIE

Noiseau/Ormesson

Union Locale F.O

13 place de l'église

cour de la recette

94370 SUCY EN BRIE

Tél. : 06 81 83 98 23

ou 01 56 73 32 05

Permanences :

Mercredi et Samedi

sur RDV de 11h à 13h

Vendredi de 18h à 20h

CHAMPIGNY S/MARNE

Joinville le pont

Chennevières s/marne

Villiers s/marne

Bry s/marne

Union Locale F.O

191, rue de Verdun

94500 CHAMPIGNY

Tél. : 09 87 40 42 84

mail ulfo.94500champigny@bbox.fr

Permanences :

Mardi 10h/12h Mercredi 15h/17h

Jeudi 9h/12h Vendredi 15h/17h

et sur rdv le cas échéant

FONTENAY Nogent-Le Perreux- Vincennes-ST Mandé

Union Locale F.O

Bourse du Travail

10 rue de la Mare à Guillaume

94120 FONTENAY S/ BOIS

Tél/Fax : 01.48.77.37.38

Permanences :

Mardi de 15h à 17h

et sur rendez-vous

VILLEJUIF Kremlin Bicêtre- Arcueil

Cachan-Gentilly

Union Locale F.O

11/13 rue des Archives

94000 Créteil

Tél Port. 06 62 09 38 32

Permanences :

Lundi de 10h à 12h

et sur rendez-vous

L'HAY LES ROSES

Chevilly larue-Fresnes

Union Locale F.O

34 rue Jean Jaurés

94240 L'HAY LES ROSES

Tél Port. 06 52 62 75 91

Permanences :

Mardi de 18h à 19h30

Samedi de 10h à 12h

VITRY S/SEINE

Ivry S/Seine

Union Locale F.O

1, rue Germain Defresne

94400 VITRY SUR SEINE

Tél. : 01.43.91.17.62

Permanences :

Jeudi de 15h à 18h

L'UNION DEPARTEMENTALE à votre service

9h00 à 12h30 & 14h00 à 18h15

11/13 rue des Archives 94010 CRETEIL CEDEX

Tél.: 01.49.80.94.94 - Fax 01.49.80.68.80 - site : www.fo94.fr - E.mail : fo94@wanadoo.fr