

A photograph of the exterior of the Auction store at night. The store has a large glass entrance and display windows. The name "Auction" is visible in red lettering above the entrance. Several cars are parked in front of the store, and streetlights are visible.



A man in a dark jacket and blue shirt is speaking into a megaphone, addressing a crowd. Behind him is a large poster for SNUDI-FO 94, which includes the text "La force de l'indépendance" and "re syndicalisé". To the right, another man stands with arms crossed near a flag with the SNUDI-FO logo. The scene is outdoors in front of a building entrance.

**N°137**

## Sanction disciplinaire :

*qui ne dit mot, ne consent pas toujours...*

Dans un arrêt du 14 avril 2021, la Cour de cassation rappelle qu'un salarié, qui accepte une sanction disciplinaire, peut tout de même la contester ultérieurement, en justice notamment.

Dans l'espèce commentée, un salarié d'un CSE, responsable du patrimoine d'un village de vacances, s'était vu infliger une sanction disciplinaire lourde : un déclassement hiérarchique entraînant une baisse de sa rémunération.

Cette sanction entraînant une modification de son contrat de travail, l'employeur doit lui proposer un avenant à son contrat de travail, ce qu'il a fait.

Le salarié signe cet avenant mais saisit le conseil de prud'hommes sur le fondement de la disproportion entre la faute commise et la sanction qui lui est infligée (articles L 1333-1 et L 1333-2 du code du travail).

Le conseil des prud'hommes fait droit à ses demandes, mais la cour d'appel de Paris n'est pas du même avis. Elle considère que la sanction est fondée et qu'à partir du moment où le salarié a signé l'avenant à son contrat de travail, il a accepté la sanction, et ne peut plus la remettre en cause.

Le salarié forme un pourvoi en cassation et obtient gain de cause.

La Cour de cassation rappelle qu'en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. Il peut annuler une sanction irrégulière en la forme, ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

8. L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction.

9. Pour dire que la sanction était fondée et débouter le salarié de ses demandes à ce titre, l'arrêt retient que l'intéressé a retourné l'avenant signé et précédé de la mention « lu et approuvé » dans lequel figurent précisément son nouvel emploi avec ses attributions, son lieu de travail, ses conditions d'hébergement, sa rémunération et la durée du travail, et que c'est donc en parfaite connaissance de cause qu'il a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée et n'est plus fondé à remettre en cause.

10. En statuant ainsi, sans s'assurer, comme elle y était invitée, de la réalité des faits invoqués par l'employeur, de leur caractère fautif et de la proportionnalité de la sanction prononcée à la faute reprochée au salarié, la cour d'appel, qui n'a pas exercé son office, a violé les textes susvisés.

La Haute cour rappelle aux juges du fond qu'ils doivent rechercher si la sanction est justifiée et surtout si elle est proportionnée à la faute commise par le salarié, nonobstant l'acceptation par le salarié de la modification de son contrat de travail, ce que la cour d'appel avait omis de faire.

Cet arrêt est important car un salarié sanctionné n'a souvent d'autre choix que d'accepter la sanction, ne sachant jamais à l'avance si son action en justice aboutira...

### Le droit de retrait : c'est quoi ?

Le salarié peut se retirer d'une situation dangereuse sans avoir à obtenir l'accord de son employeur. La seule formalité imposée au salarié est de prévenir, de préférence par écrit, son employeur.

Le droit de retrait ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail. Averti, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le danger, et tant que celui-ci n'a pas cessé, il ne peut obliger le salarié à reprendre son travail.

La loi ne définit pas ce qu'il faut entendre par le terme « danger grave et imminent ». Un danger suppose une atteinte à l'intégrité physique ou morale, qui peut résulter de l'utilisation d'une machine, d'une ambiance de travail... Le danger peut trouver sa cause dans la personne, il n'est pas nécessaire que le motif du danger soit extérieur à elle. Le danger ne peut pas être simplement léger, il doit constituer une menace pour la vie ou la santé du salarié. Par danger imminent, il semble qu'il faille entendre un danger susceptible de se réaliser brusquement dans un délai raisonnable.

Une seule exception au droit de retrait : son exercice ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Si le risque signalé s'est matérialisé et a causé un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur est considéré comme ayant commis une faute inexcusable.

Un salarié qui a exercé légitimement son droit de retrait ne peut encourir aucune sanction (y compris le licenciement), ni retenue sur salaire. Si tel est le cas, la mesure prise est nulle.

La notion de danger grave et imminent s'apprécie au cas par cas et au moment où le droit de retrait a été exercé. Cette notion s'apprécie de manière subjective en tenant compte des connaissances techniques et scientifiques du salarié et non de celles de l'employeur. Il n'est pas nécessaire que le danger existe réellement, il faut juste qu'il soit possible.

L'employeur qui considère un droit de retrait illégitime peut opérer une retenue sur salaire, mais également prononcer une sanction disciplinaire. Cette retenue doit être proportionnelle au temps d'absence du salarié, sous peine de constituer une sanction pécuniaire interdite.

L'employeur peut effectuer cette retenue sur salaire sans avoir préalablement l'obligation de saisir le juge et il importe peu que le salarié soit resté à sa disposition. C'est au salarié, jugeant son droit de retrait légitime, de saisir la justice pour contester la retenue opérée et éventuellement la sanction prononcée.

### Ce que dit la loi...

Article L4131-1 du Code du travail : Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

## 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 Créteil cedex  
Commission Paritaire N° 0522 S 07335

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

Réalisation : Atelier Graphique - 87000 LIMOGES - PAO H. Nakache

Dépôt légal : 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre 2021 exceptionnellement en raison de la crise sanitaire.



### ***la crise sanitaire ne peut pas tout justifier... comme FO DGFIP le rétorque !***

2020/2021, les mois passent et se succèdent dans les confinements, les mesures de freinage de la pandémie, les remises en cause des droits des salariés, l'atteinte aux libertés au travers des lois de sécurisation globale, de celle relative à la gestion de la crise sanitaire...

Lors du premier confinement, les droits des salariés à être protégés ont été attaqués. Ceux qui continuaient à travailler et à s'exposer réclamaient des équipements individuels de protection et ont dû se battre pour en avoir ! Les mêmes ont été sacrifiés un jour, encensés le lendemain et sont pour certains stigmatisés aujourd'hui, l'incompréhension est légitime !!!

La vaccination enfin déployée, le gouvernement continue de bafouer les droits des salariés en la rendant obligatoire pour les soignants, en instaurant un pass sanitaire pour les autres...

Ce gouvernement a fait le choix de la contrainte, de la menace et de la sanction pour affirmer sa volonté de contrôle et encadrer les rassemblements ou interaction sociale. Tous les actes de la vie quotidienne deviennent contraints avec l'utilisation du pass sanitaire et de jauge, voire le contrôle des identités !

La liberté c'est le droit de choisir, de se faire vacciner ou non, de pouvoir se déplacer librement sans attestation, couvre feu ou pass sanitaire, d'accéder aux activités de son choix... Il ne faut pas opposer ou stigmatiser les vaccinés aux non-vaccinés et inversement...

Sur cette même pente avec une 4<sup>ème</sup> vague dû au variant DELTA qui s'annonce au regard des 27000 cas enregistrés en 24 heures, le gouvernement remet en cause les fondamentaux du droit du travail, sous couvert de motifs sanitaires, et Mme le ministre du travail s'obstine dans le licenciement ouvert d'un salarié en contact avec du public mais sans pass sanitaire ou tout du moins, suspension de ses fonctions et donc sans rémunération.

Cela est conforme à ce que nous avons subi depuis 2020 avec la restriction des libertés syndicales, dont la liberté de manifestation, la liberté de réunion, déjà entravées au gré des confinements et mesures de jauges sanitaires.

Cette crise sanitaire doit au contraire renforcer l'hôpital public : améliorer les conditions de travail des hospitaliers ainsi que la prise en charge des patients, créations de postes, réouverture des lits et arrêt de la politique du toujours plus avec encore moins.

Le « Ségur de la santé » avait promis 7 500 créations de postes et le financement de 7 500 autres non pourvus, mais rien pour l'instant ! Au contraire un chiffre s'affiche et en dit long à lui tout seul : quelque 1 800 lits ont été fermés ou supprimés en quinze mois, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 mars 2021 !

Dans le même temps, l'exécutif et l'allocution présidentielle s'entêtent sur les réformes mises en parenthèse, la réforme du régime d'assurance chômage (dégressivité de l'indemnisation, durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation...) et celle des retraites (aggravation de l'âge de retraite à 64 ans, régime unique, suppressions des régimes spécifiques et des fonctionnaires...) !

**FORCE OUVRIERE** conteste toujours le bien-fondé de la réforme de l'assurance chômage dont l'injustice à l'égard des travailleurs les plus précaires ne sera en rien compensée par les annonces d'intention relatives à la formation des demandeurs d'emplois. Comme **FO** conteste également le bien-fondé de la mise en cause du système de retraite et l'inéluctabilité du recul de l'âge de la retraite.

Sur ces deux sujets, avec le recul des deux conflits passés de délocalisation francilienne des **RENAULTS-Choisy le Roi** (-300 emplois), de **SIGNIFY-VSG** (-214 emplois), des 128 250 demandeurs d'emplois en Val de Marne...

**FO94** réaffirme que la priorité est de résoudre les difficultés rencontrées en matière d'emploi : l'accès à un emploi à temps plein pérenne pour les jeunes, les emplois à bas salaires, à temps partiel imposé, que subissent plus souvent les femmes, les difficultés de conserver ou de retrouver un emploi pour les seniors, afin de préserver et améliorer le sort des salariés, femmes, hommes, jeunes et moins jeunes, retraités et demandeurs d'emploi !

**FO94** entend être combatif sur le champ de ces deux réformes et sera parallèlement attentif à ce que la situation ne conduise pas à justifier d'autres atteintes aux libertés syndicales.

**Marc BONNET**  
secrétaire général - 29 juillet 2021

## Négociation AGIRC-ARRCO du 22 juillet, FO ne signe pas un projet d'avenant réducteur !



Jeudi 22 juillet s'est tenue la deuxième séance paritaire de la négociation AGIRC-ARRCO, en présentiel et visio-conférence.

Face aux pertes de recettes exceptionnelles engendrées par la crise du COVID 19 et le recours massif à l'activité partielle, les **organisations patronales** ont mis en avant le **risque d'un déficit** qui pourrait devenir incontrôlable pour revenir sur la garantie du pouvoir d'achat des pensions complémentaires prévue par l'ANI de 2019.

En séance, un **avenant** à l'ANI de 2019 (et non pas un nouvel accord) a été proposé en ce sens par le patronat, rejoint par la CFDT et la CFTC !

Ayant fait d'autres propositions, qui permettaient de respecter l'ANI de 2019, **FO** a refusé de s'inscrire dans cette démarche et le bureau confédéral a considéré que nous ne pouvions signer cet avenant.

### Principaux points

Faisant suite à la première séance du 21 juin dernier, patronat, CFDT et CFTC se sont mis d'accord pour revenir sur l'ANI de 2019 qui garantissait le maintien du pouvoir d'achat des retraités. Cet ANI, signé par **FO**, prévoyait une indexation des pensions sur l'inflation.

Ces organisations arguent de la perte de recettes et de la baisse du niveau des réserves suite à la crise du COVID et proposent de **soustraire 0,5 point à cette indexation pour calculer les pensions** pendant au moins les deux prochaines années. Les pensions ne seraient ainsi plus alignées sur la progression de l'inflation!

**FORCE OUVRIÈRE** a exprimé son **opposition à ce projet qui fait supporter le coût de la crise uniquement par les retraités**. La délégation a souligné que ces 10 dernières années, les entreprises ont systématiquement refusé de contribuer davantage pour les retraites, alors même que le COR alerte sur la baisse relative du niveau des pensions.

Le syndicat **FO** a également rappelé que l'issue de la crise et son impact sur l'emploi et l'économie sont encore très incertains et les projections fluctuantes.

**FO** a également dénoncé le passage en force du patronat. En effet, le MEDEF a qualifié à plusieurs reprises le scénario présenté de consensus entre les organisations présentes, alors même que **3 organisations syndicales**, dont **FO** avaient fait connaître leur opposition.

La délégation s'est étonnée qu'un projet d'avenant ait déjà pu être rédigé et proposé, alors même que les deux premières séances paritaires avaient été non conclusives. Force Ouvrière rappelle qu'aucune obligation d'accord n'incombait aux parties présentes : l'obligation des organisations étaient seulement de répondre au devoir d'alerte exercé par le Conseil d'administration de l'**AGIRC-ARRCO** en étudiant la situation, ce qui a été fait.

En plus d'imposer un agenda d'urgence, qui ne se justifie pas au vu de l'état des réserves et de l'incertitude de la crise, le patronat a fait la sourde oreille à toutes les autres propositions qui avaient été avancées autour de la table.

**FO** a notamment proposé que le niveau des réserves soit temporairement maintenu à 4 mois au lieu de 6, ce qui permettait d'attendre sereinement de connaître l'évolution de la crise au lieu de se précipiter en faisant payer les retraités.

Cette proposition n'a pas été prise en compte. La délégation a également proposé qu'un compromis puisse être recherché en mettant fin au système des abattements (les malus ou encore « coefficient de solidarité »), système qui pénalise les nouveaux retraités bien qu'il ne représente l'équivalent que d'1/2000<sup>ème</sup> des recettes de la fédération, sans recevoir aucune réponse de la part du MEDEF !

**Pour toutes ces raisons, le bureau confédéral a considéré que FO ne pouvait signer le projet d'avenant MEDEF/CFDT/CFTC !!!**

## Solidarité avec les salariés

### SIGNIFY de Villeneuve St Georges

Entre le **19 mai** et à la **mi juin**, et ce après un premier avertissement donné envers la Direction le 28 avril, les salariés de la Sté **SIGNIFY** ex Philipps Lighting ex Philipps Eclairage de **Villeneuve St Georges**, à l'appel de 2 syndicats **FO** et **CGT** ont été en **grève illimitée**, soit pratiquement un mois, contre le transfert de leur activité au Plessis Paté en Essonne à près de 40 km, et tout du moins obtenir des garanties en cas de transfert.

Ce dessin est similaire aux **Renault de Choisy le roi** (300 emplois) où sans autre argument qu'une "délocalisation économique" vers Flins, il fait peser aux salariés leur pérennité de leurs emplois : **124 CDI, 70 intérimaires et 20 prestataires** sont menacés de délocalisation. Cela concerne 214 salariés au global victimes de ce projet !

Aucun argument économiquement et socialement ne justifie ce transfert, bien au contraire la société se porte bien et soudainement fin 2021, il faudrait délocaliser ; d'ailleurs leurs anciens directeur et drh opposés à cette restructuration en ont fait les frais !

C'est maintenant aux salariés sans aucune garantie dans le temps de suivre leur emploi éventuel à moindre coût avec le changement de leur **convention collective** : la **métallurgie** contre le **transport/ logistique** et donc une réduction des droits acquis (RTT, garde d'enfant malade, journée de carence, etc...).

Aucune garantie dans le temps de conserver leur emploi si par malheur, ils ne s'adaptaient pas aux nouvelles techniques de travail (conditions de travail, logiciel différents, préparation de CDES...) !

Cette délocalisation est bel et bien un PSE déguisé de **PLAN DE SUPPRESSION D'EMPLOI** loin d'être un réel plan de sauvegarde de l'emploi que le syndicat FO se réserve le droit de contester devant les tribunaux après expertise économique car le site de Villeneuve St Georges est viable avec près de 56 000 m² et des bâtiments corrects !!!

**Les salariés ont été déterminés à sauvegarder leur site et leurs emplois à Villeneuve St Georges d'autant plus que le futur site n'est pas encore finalisé ni sorti de terre !!!**

Ces salariés comme les "Renaults" ont fait et construit leurs vies familiale autour de ce bassin d'emplois et un éventuel déplacement vers le Plessis Paté coûtera des frais supplémentaires de transports en véhicule et carburants, voire de logement, de scolarité, ...

**Pour FO94, ce dossier devait être abandonné et l'activité demeurait à Villeneuve St Georges car il n'est point justifié.**

**L'UNION DÉPARTEMENTALE FO 94 a soutenu totalement la mobilisation des salariés de SIGNIFY** et encourageait l'ensemble des structures syndicales le 8 juin dans un rassemblement départemental sur site, à leur manifester leur soutien et leur solidarité au travers de communiqués et caisses de grève.

**NON à la fermeture du site de Villeneuve st Georges ...**

**...MAINTIEN de l'activité et du site avec tous les 234 salariés SIGNIFY, intérimaires et prestataires.**

Devant la tentative de jouer la montre par la direction, et des faits inqualifiables contre les grévistes victimes de "tentative d'homicide volontaire" avec deux salariés fauchés sur le piquet de grève par un véhicule bien identifié et dépôt de plaintes, l'Union Départementale FO 94 avec la CGT94 interpellait les **pouvoirs publics, Mme la Préfète du Val de Marne** et au travers l'Etat dont les aides en direction des entreprises ne doivent point servir à restructurer ou délocaliser des emplois, de la **DRIETS** et de son responsable de l'**Unité Départementale**, pour la poursuite de réelles négociations à préserver le site. Le dialogue social ne saurait se résumer à accompagner le transfert mais préserver le site et leurs emplois.

Avec plus de 115 000 demandeurs d'emplois en val de marne, on ne saurait accepter de perdre encore des emplois !

De leurs revendications syndicales si elles n'ont pas été toutes obtenues, rejet de la délocalisation de l'activité au Plessis Paté (91) -non à la fermeture du site-maintien du site de VSG, -maintien de l'activité et des emplois -ouverture de réelles négociations à préserver l'emploi des 124 salariés CDI, 70 intérimaires et une vingtaine de sous traitants prestataires extérieurs, il convient de souligner l'accompagnement financier obtenu et la garantie durant deux ans du bénéfice de la convention collective des métaux beaucoup plus avantageuse sur le plan droits sociaux supplémentaires (CA, RTT, jours exceptionnels ...), départ à la retraite...

Beau combat néanmoins de la section syndicale FO et de leurs adhérents.



## PRIMAIRE : REVENDEICATIONS A LA RENTRE DE SEPTEMBRE 2021 :



Pour l'annulation des fermetures de classes et de postes  
 Pour la satisfaction de toutes les demandes d'ouverture formulées par les écoles  
 Pour le maintien des 10 postes d'UPEAA supprimés et le maintien des UPEAA fixes dans une école avec comptabilisation pour la décharge de direction  
 Pour le maintien dans leur école de tous les collègues nommés à TD qui seraient visés par ces nouvelles fermetures et contraints d'être réaffectés  
 Pour le maintien intégral de toutes les décharges de direction (aucune décharge ne doit être amputée)  
 Pour la création de postes de remplaçants et le retour à une gestion des remplacements par les circonscriptions  
 Pour un plan d'urgence et de rattrapage pour les écoles du 94

**Après le mardi 6 juillet 2021, le calendrier scolaire 2021-2022 prévoit une sortie des classes...  
 le jeudi 7 juillet 2022 :**

### Stop à l'allongement de l'année scolaire !

L'année scolaire 2020-2021, qui a débuté lundi 31 août 2020 pour les enseignants et qui aura duré 36 semaines et demi, s'est terminée mardi 6 juillet 2021. L'année 2021-2022, quant à elle, se terminera le jeudi 7 juillet 2022. D'année en année, le Ministre prolonge donc la durée de l'année scolaire, qui s'étend de plus en plus sur le mois de juillet !

**Le SNUDI-FO réaffirme ses revendications :**

**Pour une année scolaire de 36 semaines et pas un jour de plus !**

**Respect des deux mois de congés d'été !**

**Pour un calendrier respectant le rythme 7 semaines de classes / 2 semaines de congés !**

### Déclaration liminaire de la FNEC-FP FO 94 au CTsD du 2 juillet carte scolaire 1<sup>er</sup> degré

Madame la Directrice Académique, Mesdames et Messieurs,

Vous avez décidé de positionner ce CTsD aujourd'hui 2 juillet, extrêmement tardivement et de placer ainsi toutes les écoles et nos collègues enseignants dans une situation intenable et ingérable, devant revoir les structures d'écoles et tout ce qui est lié, commandes, préparation matérielle de la rentrée, ... le jour de la sortie des classes. Nous rappellerons simplement que le prétexte invoqué pour justifier ce calendrier impossible est celui de ne pas tenir un CTsD pendant la période de réserve électorale des élections régionales et départementales.

Force est de constater que dans tous les autres départements de la région parisienne, sans exception, les CTsD se sont tenus en juin. Comment ne pas s'interroger ? La réserve électorale ne s'appliquerait-elle qu'au seul département du Val de Marne ?

Nous voulons souligner aussi l'épuisement et la colère de personnels de toutes catégories : les enseignants bien sûr, mais aussi les personnels administratifs et techniques, les personnels d'encadrement, de direction, dont on dévoie les missions et pour lesquels on ne cesse de "tirer sur la corde" au point d'atteindre parfois la rupture.

Le chaos que nous avons dénoncé depuis maintenant plusieurs instances et qui frappe l'institution Éducation Nationale en conséquence du refus du Ministre de procéder aux recrutements de personnels sous statut de fonctionnaire et de répondre à notre demande d'un plan d'urgence, ne cesse de s'approfondir.

Nous ne reviendrons pas ici sur l'absence de masque réellement protecteurs, de gel, de capteurs de CO2... qui a exposé pendant toute cette année nos collègues enseignants au virus, en particulier en maternelle.

Le Ministre a profité de la crise sanitaire pour tenter de franchir un pas dans la territorialisation de l'école et la

destruction de notre statut d'enseignant fonctionnaire d'Etat, en particulier en transférant sur les collectivités territoriales les responsabilités de l'Education Nationale, quand il ne les a pas sous traitées à des sociétés privées.

Dans notre académie, la décision prise par les responsables de l'Education Nationale de passer un accord avec les maires de 3 communes de Seine St Denis pour substituer aux enseignants des animateurs municipaux, financés par l'Etat, pour accueillir les élèves dans les classes pendant le temps scolaire, en est l'illustration.

La loi Rilhac dont **Force Ouvrière** demande l'abandon, et les "engagements" du Grenelle qui transformeraient le directeur d'école en employé du conseil d'école sous la tutelle des potentats locaux vont dans le même sens.

Cette situation qui remet en cause l'existence de l'école publique républicaine, indépendante des groupes de pression et garante de l'égalité des droits des élèves qui est indissociable du respect des droits statutaires des personnels, expose les enseignants à tous les débordements.

Le Maire de Choisy-le-Roi l'a bien compris. Celui-ci s'est permis d'annoncer lors du conseil municipal du 30 juin qu'il avait demandé la mutation d'un directeur d'une école de la ville. Madame l'Inspectrice d'Académie nous comptons sur vous pour adresser une réponse ferme à ce Maire, lui rappelant que vous n'êtes pas son employée, que les enseignants ne sont pas sous son autorité, qu'il n'a pas à les évaluer ni à intervenir sur leurs mutations et que le respect de la République exige qu'il ne s'attribue pas des prérogatives qui sont celles de l'Education Nationale.

Il nous semble indispensable que notre institution rappelle à ce Maire qu'il n'a, en aucune manière, à remettre en cause les compétences et la déontologie des enseignants qui sont placés sous votre autorité.

Concernant la scolarisation des élèves porteurs de handicap, force est de constater que la mise en place des PIAL que nous dénonçons et dont nous demandons l'abandon, se traduit par le fait qu'aucun AESH ne sait à ce jour où il sera affecté à la rentrée, qui va l'affecter, quel(s) élève(s) il accompagnera. L'inquiétude et la colère légitimes de nos collègues AESH se sont largement exprimées lors de la manifestation du 8 avril et lors de la grève et la manifestation du 3 juin.

Nos collègues veulent enfin obtenir un vrai salaire, un vrai statut, c'est-à-dire un statut de fonctionnaire. Nous constatons que la mise en œuvre des PIALS se traduit déjà par une détérioration de leurs conditions de travail et de l'organisation de l'accompagnement des élèves notifiés dont les parents sont aussi dans la plus grande incertitude.

Concernant le suivi des élèves porteurs de handicap et en difficulté scolaire, je voudrais attirer votre attention sur la situation intenable de la circonscription de Villejuif. Il y a dans cette circonscription 24 écoles dont plusieurs ne sont pas classées REP mais se trouvent dans des quartiers très sensibles. Il y a 3 ULISTFC, 1 ULISTSA et une UEMA. Il n'y a plus de médecin scolaire. Actuellement la situation est très difficile avec 4 psychologues de l'Education Nationale. Or il n'y a que 2 psychologues qui sont affectés à la rentrée, un poste serait vacant et un poste a disparu par je ne sais quel miracle ! Il n'est absolument pas possible que les 4 postes de psychologue de cette circonscription ne soient pas pourvus à la rentrée. Nous vous demandons une réponse précise à ce sujet.

Concernant le projet d'ajustement de carte scolaire que vous nous avez adressé, nous souhaitons rappeler les demandes et revendications des personnels qui se sont exprimées lors du rassemblement intersyndical de mercredi 30 juin devant la DSDEN, rassemblement d'enseignants, de parents d'élus avec le SNUDI-FO, le SNUipp et la CGT lors duquel vous avez refusé, une nouvelle fois, de recevoir une délégation, après avoir refusé de recevoir les écoles pour lesquelles nous avons sollicité des audiences.

Nous renouvelons notre demande d'un plan d'urgence avec une dotation exceptionnelle de postes permettant de répondre aux situations scolaires désastreuses de nombre d'élèves qui ont subi depuis un an et demi les conséquences des confinements, des non remplacements et du chaos général découlant des décisions ministérielles et qui ont besoin d'un rattrapage.

Nous demandons l'abandon des projets de **fermetures de 56 nouvelles classes** et que les **demandes d'ouverture formulées par les écoles soient satisfaites.**

**Nous demandons que les 10 postes d'UPEAA supprimés en février soient rétablis**, que tous les postes d'UPEAA soient rattachés à une école et comptabilisés dans la décharge de direction, et que l'on revienne à un fonctionnement où les enseignants d'UPEAA restent à temps complet dans leur école.

Compte tenu du calendrier extrêmement tardif, si de nouvelles fermetures de postes étaient maintenues malgré notre exigence d'abandon, nous demandons que :

Les collègues nommés à TD qui seraient visés par ces nouvelles fermetures soient maintenus dans leur école.

Les postes supprimés soient les postes vacants ou les postes EFS lorsqu'il y en a dans une école, afin qu'aucun collègue nommé à titre définitif ne perde son poste.

Aucune décharge de direction ne soit amputée à la suite des mesures d'ajustement et que la clause de sauvegarde soit maintenue cette année.

**Nous demandons que de nouveaux postes de remplaçants soient créés** et que l'on revienne à une gestion des remplacements par les circonscriptions.

**Nous demandons que l'intégralité des postes de la dotation soient utilisés pour les écoles**, pour faire baisser le nombre d'élèves par classe, ce qui implique que tous soient effectivement pourvus.

Enfin, il nous semble indispensable que vous formuliez clairement les règles qui président à l'attribution des moyens concernant les GS à 24 et les CP à 24.

## ET DANS LE SECONDAIRE :

*Parachever la réforme des lycées* », « *parachever la transformation de l'école inclusive* », c'est le vocabulaire utilisé par le ministre dans sa circulaire de rentrée 2021. Il s'agit pour lui, comme pour le gouvernement sur des sujets concernant l'ensemble des salariés du public et du privé, d'aller véritablement au bout de leur politique. L'arsenal répressif dont ils disposent est considérable : loi sécurité globale, loi sur le séparatisme, décrets sur le fichage des militants syndicalistes, état d'urgence permanent... Les personnels, les parents ainsi que tous les salariés, résistent.

### **Retraites : le gouvernement veut aller vite dans la remise en cause du droit à la retraite et envisage de relever l'âge de départ à 64 ans dès l'automne**

Le ministre de l'économie Bruno Le Maire est à l'offensive « *je suis favorable [à un relèvement de l'âge de départ] parce que c'est l'intérêt [...] de la France [...] que notre pays travaille davantage.* ». Alors que le gouvernement accorde 650 milliards d'euros d'argent public aux entreprises au titre du plan de relance et alors que les plans de licenciements s'accumulent, le gouvernement entend prendre les salariés de vitesse pour éviter la grève comme fin 2019 et début 2020. Il remet en cause le droit à la retraite parce que cela coûte aux employeurs, pas pour « sauver » le système de retraite comme il le prétend. Le Conseil d'Orientation sur les Retraites (COR) lui-même dans son rapport de juin 2021 affirme : « *À l'horizon 2070, la part des dépenses de retraite serait même inférieure à celle constatée en 2019, avant crise.* ».

### **Diplômes nationaux : Jean-Michel Blanquer veut achever le baccalauréat, les personnels lui font face**

Les conditions de passage et de correction des épreuves terminales de Philosophie, de Lettres, et du grand oral (jurys en visio, copies dématérialisées, convocations tardives ou erronées) sont inacceptables. C'est pourtant le moment choisi par Pierre Mathiot, copilote du comité de suivi de la réforme du lycée, pour enfoncer un nouveau coin contre le caractère national et la valeur du baccalauréat : « *Les épreuves ponctuelles mettent en péril l'organisation du lycée. Il faut aller vers un contrôle continu intégral.* » a-t-il déclaré au Sénat le 16 juin. Le ministre approuve. La crise sanitaire a bon dos pour justifier le contrôle continu. Le SNFOLC comme la FNEC FP-FO appelle à poursuivre les AG pour résister et décider, comme à Poitiers, Bordeaux, Lille, Lyon, Grenoble ou Paris.

### **Suppressions de postes et de classes, licenciements des professeurs contractuels, enseignants « low-cost » et ultra précarisés, c'est la vérité des prix pour la rentrée**

La suppression des 1 800 postes d'enseignants que le ministre a décidée pour septembre se concrétise dans son entièreté. Les suppressions de classes de dernière minute (pour tenter d'éviter toute contestation) se multiplient, les effectifs prévus explosent. Pour résister, les personnels tiennent les AG jusqu'au bout, s'organisent, s'adressent aux parents et discutent de la grève dès la rentrée. Dans l'académie de Versailles, 600 professeurs contractuels sont purement et simplement licenciés alors qu'« en même temps », le ministre met en place les étudiants-alternants, qui seront contractuels et devront pendant leurs études assurer également des cours pour 664 euros nets/mois au même titre que les autres professeurs. Jusqu'où le ministre ira-t-il pour baisser les coûts, supprimer les postes et précariser les personnels ?

**« Le ministre envisage d'utiliser cette situation pour faire basculer l'école dans autre chose que l'école », affirment ensemble les fédérations FNEC FP-FO, CGT-éduc'action, Sud éducation, SNALC, et parents de la FCPE le 25 juin 2021**

Le Grenelle, auquel la FNEC FP-FO n'a pas participé et que la FSU et la CGT ont quitté, voudrait permettre au ministre de « parachever » la mise en application de la loi de « transformation de la fonction publique » et sa propre loi dite de la « confiance » de 2019. Pour le ministre, les personnels devraient être « mixtes » et bon à tout faire ! Pas question ! Les statuts et les missions doivent être maintenus et respectés. Tous refusent que par manque de personnels, les enseignants à temps partiel se voient imposer des heures supplémentaires annuelles et des cours en visio avec surveillance de classes d'autres établissements par des AED. Les AESH, qui demandent un vrai statut, n'acceptent pas, avec leur salaire de misère, des missions en collectivités territoriales dans le champ jeunesse et sports, ou en service de restauration. Cette école n'est pas l'Ecole. Le SNFOLC, est totalement partie prenante du communiqué des fédérations de l'éducation nationale avec la FCPE : « *Dans le cadre du Grenelle de l'Éducation, Jean-Michel Blanquer prend 12 engagements qui, en réalité, vont dans le sens d'un démantèlement sans précédent de l'école publique et laïque. [...] Nous exigeons que le ministre annule les suppressions de postes et les fermetures de classes, qu'il mette immédiatement en place les conditions d'un retour à l'école de tous les élèves, à 100% en présentiel avec la création massive de postes à la hauteur des besoins.* »

**Assemblées générales, heures d'Information syndicale sont dès maintenant à l'ordre du jour pour préparer sans attendre le rapport de force avec ce gouvernement.**

**Un nouveau binôme au syndicat SNFOLC94 : Sarah CHASTEL et Caroline MEINGNANT succèdent à Pascal CHAMBONNET, jeune retraité mais pas moins encore militant actif.**

## Ce 10 mai : les agents DGFIP94 en grève disent stop à la logique de destruction !



A l'appel de cinq organisations, dont FO DGFIP, les agents des finances publiques organisaient une **grève nationale** le 10 mai, assorties de nombreuses actions sur le terrain, dont des rassemblements, à Paris comme en province.

On comptait par exemple 30% de grévistes dans le Cher, 25% en Haute-Marne, autour de 40% dans les centres de contact, 158 agents en val de marne dont 25% en SIP (sce impôts particuliers) ...

Malgré les difficultés d'organisation due à la crise sanitaire, les agents de la DGFIP ont dit stop à la détérioration d'une administration essentielle à la collectivité. Alors que le gouvernement prévoit à nouveau la **disparition de près de 5 000 postes** dans le secteur de la DGFIP d'ici 2022 **qui se rajoutent aux 40 000 postes supprimés en vingt ans**. Les réformes pleuvent en effet depuis des années sur le secteur

des finances publiques. Le bilan ainsi affiché est la suppression massive de services ou leur restructuration et la mise à mal du maillage territorial, que vient poursuivre encore plus fortement la dernière réforme du réseau de proximité. Or, tout cela rend de plus en plus difficile la réalisation des missions publiques, le service à l'usager. Et pour les agents, le bilan se confond avec une forte dégradation des conditions de travail.

Les agents de Bercy de la Direction Générale des Finances Publiques étaient donc appelés par une intersyndicale nationale dont FO à une journée de grève le 10 mai 2021. De **nombreux sujets de revendications** étaient sur la table et notamment l'arrêt du NRP (Nouveau Réseau de Proximité), et les restructurations massives qui en découlent.

Cette **réforme du réseau** a été initiée en 2018 par Gérard Darmanin, alors ministre des Comptes publics. Il arguait à l'époque d'une volonté d'augmenter de 30% le nombre de « points de contact » sur le territoire. Ce qui ne signifie pas du tout le maintien, voire l'augmentation du nombre des implantations des finances publiques de pleine compétence... **La réforme s'est traduite au contraire par une nouvelle vague (entre 2000 et 2019, 1200 trésoreries ont déjà été supprimées) de suppressions de trésoreries prétendument remplacés par ces points de contacts, ponctuels voire itinérants, et n'exerçant pas toutes les missions propres aux anciennes structures.**

Dans le même temps, on voit fleurir des Maisons FRANCE SERVICE autour de la DGFIP, la poste, la cpam, la caf, les préfectures/ants, les caisses de retraites, pôle emploi, justice, neuf en VAL DE MARNE alors que les Bureaux de poste se meurent, les centres assurance maladie se réduisent....le tout numérique fracture l'accueil physique comme l'écoute de l'usager !  
**Attention à la déshumanisation du service public !!!!**

**On constate aussi le transfert de missions tel le paiement de l'impôt auprès des buralistes tabac, les régies municipales reprises par La POSTE....**

Dans le cadre de cette grève, la revendication porte aussi sur l'arrêt des suppressions d'emplois, le ministère vivant une véritable saignée : 30 000 suppressions d'emplois en 10 ans, 40 000 en 20 ans.

Et ces suppressions sont en lien bien sûr avec les réformes qui depuis ce temps ont malmené la DGFIP, soumise sans cesse à des fusions/restructurations de services. « A cette réalité, s'ajoutent les changements incessants, de process et de chaînes de travail, liés aux réformes et au rôle de la DGFIP au sein du fonctionnement de l'État (fermetures de services, transferts ou missions nouvelles, etc.) » soulignaient les syndicats, dont FO-DGFIP, appelant à la journée du 10 mai. Et de rappeler que ces réformes ne « visent pas à rendre un meilleur service public aux citoyens, usagers et élus, mais bien à pallier les suppressions d'emplois massives subies depuis des années », cela au nom de la baisse des dépenses publiques.

Pour les syndicats, il est donc urgent de recruter des agents sous statut de fonctionnaires à hauteur de toutes les missions.

### La désertification des services publics sur le territoire

Cette destruction des implantations amène les agents à un constat amer : les services publics s'éloignent de plus en plus des populations et ne peuvent plus répondre à tous les besoins et à toutes leurs missions.

Cette journée a été encore une fois l'occasion de réaffirmer pour FO-DGFIP son attachement à l'égalité du droit d'accès aux Services Publics.

Un attachement à leurs missions et à la qualité du service qui doit être rendu à l'usager qui conduit les agents des Finances Publiques à refuser la dégradation de leurs missions et de leurs conditions de travail. Une situation qui fragilise leur investissement et multiple les risques psycho-sociaux. Sans parler de la préoccupation salariale, inhérente au gel de la valeur du point d'indice (base de calcul des salaires dans la Fonction publique) depuis une dizaine d'années.

Les agents contestent aussi la politique de dématérialisation et du tout numérique prônée par le ministère. Pour des usagers de ce service public, dans un département fortement rural et où la précarité est forte, la réponse du tout Internet ne peut être une solution, au risque de laisser de nombreux citoyens sur le bord de la route. C'est la nature des services publics que d'être un ciment essentiel de la République. Cette journée a été encore une fois l'occasion de réaffirmer pour FO-DGFIP son attachement à l'égalité du droit d'accès aux Services Publics.

## Le service public, un lien essentiel pour la cohésion sociale

Si les conséquences humaines, sociales et économiques de la crise sanitaire ont démontré l'importance du rôle et de la place des services publics pour l'ensemble de la collectivité, ce qui plaide pour leur renforcement, c'est pourtant tout le contraire que le ministère met en application depuis plusieurs années. Ce sont ainsi des services entiers qui sont dépecés, au péril de l'action publique, du lien et de la cohésion sociale.

Malgré les suppressions massives d'emplois et de postes, les agents, aux prix de leurs difficultés propres pour ne pas dire de souffrance au travail, continuent cependant de remplir leurs missions. Et, en plus de celles-ci, ils ont eu un rôle particulièrement important depuis la crise, malgré les suppressions massives d'emplois et de postes, les agents pourtant déjà en souffrance ont répondu présents pour gérer notamment la mise en place du Fonds de Solidarité (mesure d'aide financière mise en place pour les sociétés fermées administrativement ou subissant une baisse de chiffre d'affaires durant la crise sanitaire).



## VIE SYNDICALE

Le 17 juin 2021, le syndicat départemental de l'action sociale du Val de Marne (SDAS FO 94) avait son assemblée générale annuelle sous la présidence de l'UDFO94, de façon à faire le point, regarder l'activité passée avec notamment la syndicalisation, et adopter les comptes 2018/2020 du syndicat. Le bureau sortant a été reconduit dans ses fonctions :

Secrétaire : **Didier CRUSSON** (ud94)

Secrétaire adjoint : **Justin SONG** (foyer de Cachan)

Trésorier : **Karima BELARBI** (arpej)

Trésorier adjoint : **Abdelkarim AIDI** (apajh94)

Archiviste : **Michel BALTIMORE** (apf94)

Le jeudi 6 mai le syndicat **FO SNCF de Villeneuve St Georges** tenait en nos locaux à la maison des syndicats, leur assemblée générale annuelle avec la participation de leur Région. Ce fut l'occasion pour l'Union Départementale d'aller à leur rencontre et évoquer l'actualité interprofessionnelle car de tout temps, ce syndicat a invité le représentant de l'UD sur ces terres de VSG.

Après approbation du bilan d'activités et de trésorerie, un nouveau bureau a été élu ainsi qu'une commission de contrôle (3 membres) :

Secrétaire : **Boris FRANCOIS**

Secrétaire adjoint : **Christophe CHARPENTIER**

Trésorier : **Benjamin PEREZ**

Trésorier adjoint : **Stéphane MARSALLON**

Archiviste : **David CUSTODIO**

Le 29 mars, malgré la crise sanitaire, le syndicat départemental **FO TRANSPORTS 94** tenait également son assemblée générale annuelle sous la présidence de l'UDFO 94 avec M. BONNET, AG qui n'avait pu se tenir avec les confinements successifs de 2020.

Après approbation de l'activité passée et des comptes 2017/2020, les participants procédaient au renouvellement du bureau ainsi que trois membres à la commission de contrôle (Charenton taxis et dps94 delanchy), à savoir :

Secrétaire : **Christian COLINET** (VEOLIA OTUS RUNGIS)

Secrétaire adjoint : **Laurent QUINCHE** (GMT/STG ORLY)

Trésorier : **El Mostafa CHHAITLI** (VEOLIA OTUS BONNEUIL)

Trésorier adjoint : **Akim EMBAREK** (FRIGO TRANSPORTS 94)

Archiviste : **Yéli TRAORE** (SUEZ RV IDFVITRY)

# Mouvement social des salariés le 18 juin partout en France



Le syndicat FO Auchan UES Exploitation a appelé ce 18 juin, les salariés des magasins à une première journée de mobilisation afin de revendiquer une hausse de leur pouvoir d'achat, une amélioration de leurs conditions de travail, et la révision de nombreux projets en cours.

Dans un contexte économique record pour Auchan (466 millions d'euros de bénéfices en 2020 !), FO Auchan dénonce le manque de reconnaissance de la Direction envers les salariés de la deuxième ligne qui n'ont pas ménagé leur engagement malgré les risques sanitaires : grille de salaires rattrapée chaque année par le SMIC, NAO en-deçà de l'inflation, fiche de paie parfois à zéro (mauvaise gestion RH), pas de prime Covid... Sur la détérioration des conditions de travail, le syndicat FO Auchan dénonce l'accroissement de la charge de travail qui fait suite aux départs non remplacés (2000 CDI ETP en 2020) et aux 1400 emplois supprimés (9ème PSE), ainsi que les

effets néfastes des projets cadence/fréquence et HR4YOU.

Une situation ubuesque et dégradée :

- Un effectif employés en baisse de plus de 2300 salariés
- Auchan champion du temps partiel ? Plus de 30 % des salariés concernés,
- Des suppressions de poste qui s'enchaînent depuis plusieurs années,
- Plus de 68 % des employés quittent l'Entreprise avant 3 ans d'ancienneté,
- Des salaires qui augmentent de 0,6% quand le Smic augmente de 1,2 %,
- Des absences non remplacées.
- Des rayons moins remplis,
- Des salariés épuisés, physiquement et moralement.
- Un service client au rabais !

Le parcours d'encaissement mal conçu qui remplace le personnel par des machines et confie le travail au client inquiète aussi FO Auchan qui craint un rejet de la part de la clientèle.

La fermeture des plateformes et agences SAV, la multiplication des corners avec les enseignes de la famille Mulliez, en lieu et place des rayons et employés Auchan, l'hyper-plateforme, la poly-compétence, la sous-traitance, la cession de magasins en franchise, la vente de murs entrepôts en logistique, etc. sont aussi de multiples motifs de crainte pour l'avenir économique et social des salariés du Groupe.

Le syndicat FO Auchan revendique donc une grille de salaires décente et hiérarchisée, une prime Covid de 1000 euros, des embauches et des formations, l'abandon du projet caisses, la prise en compte des risques psycho-sociaux et des TMS.

A l'hyper du Kremlin Bicêtre, les deux magasins de Maisons Alfort, celui de Créteil ou l'autre hyper de Fontenay S/Bois, les salariés seront mobilisés devant leurs magasins.

Avec le soutien de la Fédération FGTA-FO, de l'Union Départementale FO VAL DE MARNE, l'ensemble des salariés entendent répondre massivement à cet appel du 18 juin pour faire de cette première journée de mobilisation une réussite. Leurs revendications doivent être entendues !



## 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 <input type="checkbox"/> | Immeuble OPHLM/OPAC <input type="checkbox"/> | Autre <input type="checkbox"/> |
| 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

Date & Signature

1113 rue des archives 94010 Créteil cedex

Tél.: 01 49 80 94 94 – fax 01 49 80 68 80 - [www.fo94.fr](http://www.fo94.fr) - e mail [fo94@wanadoo.fr](mailto:fo94@wanadoo.fr)

## Le défenseur syndical

Le salarié qui rencontre une difficulté avec son employeur : sanction disciplinaire, salaires, heures supplémentaires, faute grave, faute lourde, rupture conventionnelle... licenciement peut se retourner contre la décision de son employeur devant le **Conseil des prudhommes/CPH**.

Deux existent au plan départemental, Créteil ou Villeneuve St Georges ; selon le lieu géographique de l'exercice de leur contrat de travail, le salarié peut saisir l'un d'entre eux : référé, conciliation, jugement... saisie des CPH avec une requête introductive.

A cette fin, les dispositions relatives au **défenseur syndical** sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> Août 2016.

Tout salarié peut désormais faire appel à un défenseur syndical pour l'assister ou le représenter devant les **Conseils de prud'hommes** ou les **Cours d'Appel** en matière prud'homale.

Ce dernier exerce sa mission à titre gratuit et est inscrit par une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs sur la liste de la région de son domicile ou de son lieu de travail.

Vous pouvez prendre contact directement avec le défenseur de votre choix à partir des coordonnées indiquées pour le **VAL DE MARNE** et le syndicat **FO** :

**Didier CRUSSON**

**tél.: 01 49 80 68 75 ou 01 49 80 94 94 et mail [didier-crusson.fo94@wanadoo.fr](mailto:didier-crusson.fo94@wanadoo.fr)**

Selon la nature du dossier, syndiqué ou non syndiqué **FO**, notre service juridique peut vous aider et vous conseiller, voire vous assister aux Prudhommes jusqu'à la Cour d'Appel.

## Le conseiller du salarié

La mission du conseiller du salarié est importante et essentielle pour les salariés victimes de licenciements, Il intervient et accompagne le salarié convoqué à un entretien préalable de licenciement ou une rupture conventionnelle du moment où dans l'entreprise il n'existe pas d'élu du personnel ; son périmètre est le département et sa mission totalement gratuite à la demande du salarié :

| NOM            | PRENOM       | QUALITE                                 | SECTEUR        | TEL            |
|----------------|--------------|-----------------------------------------|----------------|----------------|
| BESSAD         | Belkacem     | cadre logistique                        | ts secteurs 94 | 06 03 27 31 33 |
| DELAVEAU (Mme) | Dominique    | employée de banque                      | ts secteurs 94 | 06 79 91 35 32 |
| FAUQUET        | Bruno        | commerce                                | ts secteurs 94 | 06 70 55 75 05 |
| KOUJAYAN (Mme) | Edith        | technicienne travaux publics            | ts secteurs 94 | 06 10 12 84 68 |
| LAVIOLETTE     | Roger        | commerce                                | ts secteurs 94 | 06 67 19 27 99 |
| MJAHED         | Ludovic      | insertion professionnelle               | ts secteurs 94 | 06 99 61 05 51 |
| OBADIA (Mme)   | Sandrine     | conseillère Pôle Emploi                 | ts secteurs 94 | 06 88 26 68 11 |
| OTMANE         | Jugurtha     | agent de maitrise/ chef équipe sécurité | ts secteurs 94 | 06 20 94 11 80 |
| SALLET (Mme)   | Jeanne-Marie | responsable sces généraux               | ts secteurs 94 | 06 37 65 66 18 |
| ZINSOU         | John         | cadre informatique ingénierie           | ts secteurs 94 | 06 79 39 92 95 |
| PTCHELINSEFF   | Anne sophie  | banques                                 | ts secteurs 94 | 06 21 89 82 82 |
| EL HAMZAOU     | Younes       | sécurité                                | ts secteurs 94 | 06 34 09 90 32 |
| MOURJANE       | Mohamed      | sécurité                                | ts secteurs 94 | 06 68 86 90 70 |

## Du syndicat à la syndicalisation : SYNDIQUEZ VOUS !

Plus forts ensemble mais pas n'importe comment. Le syndicalisme est une action collective organisée. Acteur de progrès sociaux et défenseur de droits acquis, il doit aujourd'hui satisfaire à des critères de représentativité. Attachée aux valeurs de solidarité entre tous les travailleurs et de manière intergénérationnelle, FO forme en permanence des militants pour défendre les intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels.

### Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Un syndicat est une organisation qui défend des droits collectifs et individuels, qu'ils soient sociaux, économiques et/ou professionnels. Il regroupe des personnes qui s'unissent pour se défendre. Ce qui suppose une organisation structurée et unie, ainsi capable de porter avec plus de force la voix de ceux qu'elle représente et de la faire entendre. Et ce d'autant plus depuis la modification des critères de la représentativité syndicale, conséquence de la loi de 2008.

Ces critères intègrent le nombre d'adhérents et les cotisations, ainsi que les audiences aux élections professionnelles.

Pour être **représentatif** dans le secteur privé il faut avoir, lors du premier tour, atteint au minimum 8 % des suffrages aux niveaux national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches. À celui de l'entreprise, il faut avoir obtenu au moins 10 % des suffrages. C'est cette représentativité qui habilite à la négociation collective, que ce soit pour les conventions collectives, les accords de branche et les accords d'entreprise.

### Pourquoi se syndiquer ?

Parce que l'union fait la force, une maxime qui remonte à la nuit des temps. Pour ne pas être le pot de terre contre le pot de fer, un syndicat doit représenter une force suffisante ne serait-ce qu'en nombre. Que les droits des salariés soient inscrits dans la loi et dans les conventions collectives, c'est le fruit de l'action collective, c'est le résultat d'années de luttes syndicales, rappelle FO, qui souligne que c'est par cette action collective, dans le cadre d'un mouvement syndical organisé, que l'on peut le mieux affirmer les droits des salariés et défendre leurs intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels.

Chaque adhérent paye une cotisation syndicale, carte annuelle et timbres mensuels, dont 66% sont récupérables avec les impôts (crédit d'impôt) sur justificatif du reçu fiscal émis en début d'année par le syndicat (exemple cotis de 100 euros-remboursement impôts 66 euros = cout réel 34 Euros).

### Qui défend-il ?

Aussi bien des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise que des ingénieurs et des cadres. Tous ont des intérêts communs. FO défend des valeurs de solidarité entre tous les travailleurs et de manière intergénérationnelle : aussi bien les jeunes qui recherchent un premier emploi ou qui sont en apprentissage que les retraités et les salariés au chômage, qui, comme le rappelle FO, sont des salariés privés d'emploi. Dans des secteurs où le travail est peu qualifié, mal payé et pas reconnu, le syndicat peut créer un lien de solidarité entre des employés isolés et vulnérables, souligne FO. Les syndicats FO de secteurs différents se retrouvent à l'échelon interprofessionnel des **Unions Départementales (UD)**.

Ils sont réunis aussi en **Fédérations** regroupant des secteurs professionnels spécifiques. Fédérations elles-mêmes parties constituantes de la confédération FO, laquelle a vocation à défendre l'ensemble des salariés. En outre, un syndicat a sous certaines conditions un rôle de gestionnaire, dans le cadre du paritarisme, [...] fondamental dans la vie des salariés du privé comme du public, au niveau notamment de la caisse d'Assurance maladie (CPAM94, CRAMIF), des allocations familiales (CAF94), du chômage (Pole Emploi, instance paritaire territoriale est francilien) et des retraites (CNAV), logement (Action Logement), etc ...

### Liberté

La libre création d'un syndicat a été autorisée en France par la **loi Waldeck-Rousseau en 1884**. En 1951, la France a ratifié la convention de l'OIT (Organisation internationale du travail) de 1948, qui a affirmé le droit pour les travailleurs et les employeurs, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Ce droit est une condition préalable à des négociations collectives et à un dialogue social sains. Il est aussi proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948).

**Force Ouvrière est libre de toute emprise idéologique ou politique. L'organisation FO laisse à chaque adhérent la possibilité de s'exprimer et peser dans les décisions.**

## RÉFORME DES FOURRIÈRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2021

Non, il ne s'agit pas d'un poisson d'avril. De nouvelles règles concernant les fourrières automobiles entrent progressivement en vigueur dans les départements. Cette réforme visant à simplifier les démarches d'entrée, de sortie et de gestion des véhicules en fourrière sera déployée dans l'ensemble du territoire au 1<sup>er</sup> avril 2021.

Les principaux changements sont :

Chaque véhicule mis en fourrière fait désormais l'objet d'une nouvelle fiche descriptive plus détaillée comportant notamment l'état du véhicule (bon état, dégradé, dommages graves) et deux dessins du véhicule portant les symboles des dommages apparents (rayures, enfoncements, bris). Elle est établie par l'officier de police judiciaire (OPJ) ou l'agent de police judiciaire adjoint, si possible contradictoirement en présence du propriétaire ou du conducteur. Cette fiche s'ajoute au procès-verbal et à la fiche de circulation.

Le véhicule ne fait plus l'objet d'une expertise automobile comme il était d'usage 4 jours après sa mise en fourrière.

Un véhicule en mauvais état mis en fourrière est considéré comme abandonné :

si sa valeur marchande est estimée insuffisante. Cette valeur est établie en tenant compte de ses caractéristiques techniques, de sa date de première mise en circulation et, le cas échéant, des motifs de sa mise en fourrière. Auparavant, sa valeur devait être inférieure à 765 € ;

au bout de 10 jours à compter de la mise en demeure faite au propriétaire de retirer son véhicule + 1 jour ouvrable.

L'officier de police judiciaire (OPJ) a toujours la possibilité de retirer à titre conservatoire le certificat d'immatriculation du véhicule (par exemple, si le véhicule est endommagé).

Si le propriétaire n'a pas pu récupérer son véhicule dans les délais impartis, il peut toujours venir le chercher tant que les domaines ne l'ont pas vendu. Dans ce cas, il devra régler les frais de mise en vente, plafonnés à 100 € pour une voiture particulière et 50 € pour un deux-roues, en plus des autres frais.

A savoir : Dans le cadre de la mise en place du système d'information national des fourrières en automobiles (SI Fourrière), un télé-service de demande d'autorisation de sortie de fourrière permettra aux usagers de réaliser cette démarche en ligne, avec une instruction automatisée, sans avoir à se déplacer au commissariat ou à la gendarmerie.

## LOGEMENT :

### Commission départementale de conciliation : à quoi sert-elle et comment la saisir ? avec l'AFOC



Je rencontre un problème avec le propriétaire de mon logement. Comment puis-je faire pour le régler, sans passer par le juge ?

J'ai peut-être la solution : elle s'appelle la commission départementale de conciliation. Son rôle est justement de régler à l'amiable certains litiges opposant bailleur et locataire.

Les relations entre propriétaire et locataire ne sont malheureusement pas toujours placées sous le signe de la bonne entente. Heureusement, il existe des solutions pour les améliorer. La commission départementale de conciliation en est une.

Comme vous l'avez dit, c'est un organisme qui aide gratuitement propriétaires privés ou bailleurs sociaux et locataires à trouver une solution amiable aux litiges qui les opposent.

### Peut-on la solliciter pour toutes sortes de litiges liés à la location ?

Elle peut en être saisie pour de nombreux litiges, notamment les plus courants comme la restitution du dépôt de garantie ou l'état des lieux.

A noter également, que la commission de conciliation n'intervient que lorsque le logement loué vide ou meublé, est la résidence principale du locataire.

### Si tel est le cas, qui peut la saisir et comment ?

Elle peut être sollicitée aussi bien par le locataire que par le bailleur. Pour cela, il faudra s'adresser à la commission dont dépend le logement et le faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou, selon les commissions de conciliation (CDC), par voie dématérialisée.

Ensuite, la commission convoque les 2 parties par courrier simple ou par mail, au moins 15 jours avant la date de la séance. Et donc l'idée, lors de cette dernière, c'est de trouver un accord amiable après avoir entendu locataire et propriétaire.

Si un accord est trouvé, les 2 parties signent alors un document de conciliation et le recours à un juge n'est plus possible. Dans le cas contraire, la commission de conciliation (CDC), émet dans un délai de 2 mois un avis qu'elle adresse aux parties par lettre simple et qui pourra ensuite être porté à la connaissance du juge.

### En résumé :

Aide gratuitement locataire et propriétaires privés ou bailleurs sociaux.

Elle peut être saisie pour de nombreux litiges, mais pas tous.

Le logement doit être la résidence principale du locataire.

Accord = signature d'un document de conciliation.

## Le contrôle des charges récupérables sur le locataire

En cette période de régularisation des charges locatives, il nous semble important d'apporter un éclairage relatif aux charges récupérables qui constituent un poste important de dépenses pour les budgets des locataires et souvent un des sujets de tensions entre bailleurs et locataires.

Il y a quelques années si l'AFOC a sorti un guide sur les charges et réparations locatives à destination des militants, c'est à cause de certains textes parfois flous comme illustrés ici.

Les charges locatives, qu'on appelle également charges récupérables, sont des dépenses prises en charge initialement par le propriétaire, mais que celui-ci peut faire rembourser par le locataire, car elles correspondent à l'usage du logement et de l'immeuble. En effet, elles représentent l'ensemble des dépenses, distinctes du loyer, engagées par le bailleur pour assurer le bon fonctionnement d'un immeuble. Elles incombent aux locataires au titre des locaux qui leur sont loués (logement, parking, cave, etc.).

L'article 23 de la loi n°89-462 du 06 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi du 23 décembre 1986 précise que les charges incombant au locataire sont exigibles sur justificatifs, mais permet néanmoins au bailleur de demander des provisions pour charges, des avances payables chaque mois en même temps que le loyer. Il est en effet obligatoire de distinguer sur le contrat de location signé entre les parties le montant du loyer proprement dit de celui des provisions pour charges.

Le forfait de charges, système sans régularisation, est prévu par la loi et utilisé si les parties le souhaitent, mais uniquement pour les logements en colocation et en cas de bail meublé. En effet, dans une colocation ou une location meublée dont le bail a été signé depuis le 27 mars 2014 (loi n°2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové dite loi Alur), les charges locatives n'ont pas à être régularisées si elles figurent sous forme de forfait dans le contrat.

Les charges locatives doivent donc être payées par le locataire puisqu'elles sont exigibles en contrepartie des services liés à l'usage du logement, des dépenses d'entretien courant et des menues réparations liées aux parties communes et aux impôts (taxe de balayage et d'enlèvement d'ordures ménagères). Leur paiement fait l'objet d'une mention distincte sur la quittance de loyer que doit vous remettre votre bailleur, si vous lui en faites la demande. En effet, chaque mois, sur l'avis d'échéance, des provisions sont appelées en plus du loyer principal.

Ces provisions sont des estimations des dépenses à venir dont le montant est calculé en tenant compte des dépenses de l'année précédente, ainsi que des perspectives connues (augmentations du prix des combustibles, etc...).

Pour permettre au locataire de vérifier que la provision pour charges a été régulièrement fixée, le bailleur doit lui fournir les résultats de l'exercice écoulé et le budget prévisionnel de l'immeuble. L'AFOC conseille aux locataires, avant la signature du bail, en cours de bail ou lors de son renouvellement, de ne pas hésiter à rappeler au propriétaire de leur fournir les arrêtés de compte de l'année précédente et le budget prévisionnel pour l'année à venir. Ceci permet de vérifier que le montant de la provision pour charges est insuffisant ou n'est pas anormalement élevé ou minoré.

Un mois avant chaque régularisation annuelle de charges, le bailleur en communique le décompte au locataire ventilé par nature de charges (par exemple charges générales, impôts et taxes, ascenseur, chauffage, eau froide, eau chaude, etc...) ainsi que, lorsqu'il s'agit d'un immeuble collectif, le mode de répartition entre les locataires et une note d'information sur les modalités de calcul de charges de chauffage et d'eau chaude collective. Le récapitulatif de charges peut être envoyé au locataire par voie postale ou, s'il le demande, lui être communiqué de façon dématérialisée (mail).

Durant six mois à compter de l'envoi du décompte, les pièces justificatives des charges sont tenues à la disposition du locataire, s'il en exprime le souhait, chez le bailleur ou auprès de son mandataire lorsque la gestion du logement est confiée à un professionnel.

Une fois reçu le décompte annuel de ses charges, le locataire dispose donc d'un délai de six mois pour demander à son bailleur de lui présenter les pièces justificatives. Il s'agit de toutes les pièces justificatives qui ont été utilisées pour la régularisation des charges, notamment des factures, des contrats de fourniture et d'exploitation en cours.

La loi précise que durant six mois à compter de l'envoi de ce décompte, les pièces justificatives sont tenues, dans des conditions normales, à la disposition des locataires. L'expression tenues à disposition signifie que le locataire n'est pas fondé à exiger l'envoi des pièces justificatives mais qu'il doit pouvoir accéder aux documents dans des conditions raisonnables et normales. La loi n'en dit pas plus. Seule certitude, pas question pour le locataire de débarquer au pied levé, il doit fixer un rendez-vous avec son bailleur s'il veut consulter les pièces justificatives.

Enfin, si la régularisation du paiement des charges n'a pas été effectuée dans l'année suivant leur exigibilité, le locataire peut exiger un paiement échelonné sur 12 mois.

En cas de besoin, vous pouvez prendre contact avec l'AFOC départementale de votre lieu de résidence (liste sur : <http://www.afoc.net>) ou «www.afoc.net (nouvelle fenêtre)» ou [www.afoc.net](http://www.afoc.net) ou auprès de l'équipe de l'AFOC nationale.

## Performance énergétique des biens d'habitation



**Le diagnostic de performance énergétique (DPE)**, qui doit être annexé aux contrats de vente et de location, va évoluer (décrets n° 2020-1609 et 2020-1610 du 17.12.20). Il deviendra opposable aux tiers à compter du 1er juillet 2021.

En cas d'erreur sur le DPE, le locataire pourra se retourner contre son bailleur, et l'acquéreur, contre son vendeur.

Ces décrets précisent aussi les modalités d'établissement des nouveaux diagnostics opposables, réputés plus fiables, et fixent la durée de validité de ceux réalisés avant le 1er janvier (pour les nouveaux, elle est de 10 ans). Les DPE établis entre le 1.1.13 et le 31.12.17 seront valables jusqu'au 31.12.22 et ceux réalisés entre le 1.1.18 et le 30.6.21 le seront jusqu'au 31.12.24.



**Permanences AFOC CRETEIL (Consommateurs/locataires)**

Lundi au vendredi - Tél.: 01 43 99 15 15 - email : [afoc94@orange.fr](mailto: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<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> 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 sur Marne**

**Villiers sur Marne**

**Bry sur 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 rendez-vous le cas échéant

## FONTENAY Nogent-Le Perreux- Vincennes-Saint 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

## 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

## 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

## VITRY S/SEINE

**Ivry sur 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**