

13^{ÈME}

CONGRES FÊTES

DU 9 AU 12 OCTOBRE 2023

NAJAC



UNE ATTAQUE CONTRE UN SEUL EST UNE ATTAQUE CONTRE TOUS

FÉDÉRATION
ÉQUIPEMENT ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES



Rapport général

Sommaire

ACTUALITÉS GÉNÉRALES ET ACTIVITÉS DE LA FÉDÉRATION . .	4
L'IMPLICATION DE LA FÉDÉRATION DANS LES STRUCTURES SYNDICALES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES	21
PROPAGANDE ET COMMUNICATION	23
FORMATION PROFESSIONNELLE : UN DOMAINE À RECONQUÉRIR	27
FORMATION SYNDICALE	30

Rapports rédigés mi-juin 2023

ACTUALITÉS GÉNÉRALES ET ACTIVITÉS DE LA FÉDÉRATION



Zaïnîl Nizaraly
Secrétaire général

Pour le pain, la paix et la liberté

Notre action syndicale ne peut pas être étrangère à ce qui se passe à travers le monde. En effet, les travailleurs savent que pour affronter un patronat mondialisé, il faut nous même être organisé au niveau international. C'est le cas depuis 1864 avec la première association internationale des travailleurs. Notre propre émancipation passera par celle des salariés d'autres pays et réciproquement. La solidarité internationale est donc une évidence. Pour les secteurs fédéraux des transports, l'action internationale est d'autant plus évidente que l'activité du transport dépasse les frontières nationales.

Par un retournement singulier de l'histoire, ce slogan est revenu dans notre organisation. Ce slogan du front populaire, inspiré d'un mot d'ordre du Parti Communiste Français a été mis en tête du manifeste adopté par la Confédération internationale des syndicats libres lors de son Congrès fondateur le 7

décembre 1949. Durant ces trois dernières années, ce slogan a eu une résonance importante dans la marche du monde avec de nombreuses guerres, des pertes de libertés et une situation économique mondiale qui paupérise les travailleurs.

La paix

Une des guerres qui a le plus marqué les esprits est l'invasion aux portes de l'Europe du territoire ukrainien par l'armée et les milices privées russes. Lors de ce conflit, la Fédération a immédiatement apporté son soutien aux syndicats ukrainiens, comme aux syndicats libres biélorusses et russes. Paul Valéry écrivait que la guerre c'est le massacre de gens qui ne se connaissent pas, au profit de gens qui se connaissent et ne se massacrent pas. Néanmoins, la Fédération a refusé de mettre à égalité les différents protagonistes du conflit. Il est vrai que le Gouvernement ukrainien en pleine guerre, avec l'appui des mêmes cabinets privés qui œuvrent dans notre pays, a remis en cause les

droits sociaux. Pourtant, il ne serait pas correct de mettre à égalité les deux belligérants. Un pays est envahi par un autre et les premières victimes de la guerre sont la population et les travailleurs en Ukraine.

Cette guerre ne doit pas masquer toutes celles qui se déroulent à travers le monde. Les conflits dans le monde restent nombreux. Nous pouvons garder en mémoire ce qui s'est passé et qui continue sous d'autres formes en Syrie. L'horreur a été à son comble avec Daesh pendant que les bombes de l'aviation russe pour le compte du régime syrien continuaient à pleuvoir. L'îlot de résistance qu'a été le Kurdistan a ensuite été lâchement abandonné par les pays occidentaux et a subi les attaques turques alors qu'une société en dehors du capitalisme était en construction. Plus récemment, la guerre au Soudan a conduit à une des plus grandes crises humanitaires.

Quel que soit le conflit, notre soutien est systématique et total avec ceux qui subissent la pire

invention de l'humanité qu'est la guerre.



La liberté

De plus en plus de pays glissent vers des régimes autoritaires et illibéraux où les syndicats libres sont à la fois les organisations de résistances et les premiers à être attaqués. Il y a eu la présidence Trump aux Etats-Unis terminée par l'attaque du Capitole, la tentative de coup d'État au Brésil suite à l'investiture de Lula après la défaite de Bolsonaro, Viktor Orban en Hongrie, l'arrivée d'une nostalgique de Mussolini comme première ministre italienne... La liberté est remise en cause partout dans le monde et cela concerne aussi les droits syndicaux.

Dans l'éventail des restrictions de liberté, il y a entre autres l'autoritarisme russe avec l'emprisonnement des opposants, le régime tunisien de Kaïs Saïed qui s'attaque au mouvement syndical, la dictature communiste en Chine où des camarades syndicalistes sont emprisonnés à Hong

Kong, le retour des talibans en Afghanistan synonyme d'une régression vers une époque moyenâgeuse en particulier pour les afghanes.

Mais si la liberté perd du terrain dans de nombreux pays, l'aspiration à être libre demeure. C'est le cas par exemple en Iran où le soulèvement autour du triptyque Zen, Zendgi, Azadi (femme, vie, liberté en kurde) est toujours aussi fort suite à l'assassinat de Mahsa Amini par la police des mœurs pour un voile non conforme.

Ces derniers exemples montrent la vraie nature d'un régime dictatorial et nous permettent aussi de garder un sens de la mesure. Si de nombreux pays, dont la France, glissent sur une pente les conduisant vers un régime illibéral et autoritaire, ils restent des démocraties.

Le Pain

Le néo-libéralisme est aujourd'hui le langage commun de l'économie dans le monde avec comme outils les institutions internationales que sont le FMI (Fond Monétaire International) et l'OMC (Organisation Mondiale du commerce). Les Services publics sont attaqués de toutes parts mais l'Etat se renforce pour être au seul service du Marché.

Mais ces dernières années un phénomène nouveau est apparu suite à la perturbation des chaînes d'approvisionnement du fait du COVID, aux problèmes énergétiques et au moindre accès aux denrées alimentaires liés à la guerre en Ukraine. Il

s'agit d'une inflation généralisée sur tous les continents, du Sri Lanka au Royaume-Uni, en passant par l'Amérique du Sud à l'Allemagne. Dans le même temps, des pénuries dites de "main d'œuvre" ont été constatées comme aux Etats-Unis avec ce qui est appelé « The great resignation » (la grande démission en échos à la grande dépression). Les grèves ont été nombreuses et massives même en Allemagne où les syndicats des transports ont obtenu des augmentations de salaires de 700 euros par mois par la grève, en Angleterre où le droit de grève est très limité ou encore en Belgique qui dispose pourtant d'un système d'échelle mobile des salaires...

Cette bataille du pain se déroule partout et un nouveau monde avec l'Asie au centre semble émerger. La Chine est à présent le pays clef du système mondial et il devient l'un des plus puissants au point de fabriquer ses propres avions et de créer sa propre station spatiale... Son influence est telle que de nombreux échanges internationaux utilisent le Yuan comme devise, comme ceux avec la Russie ou l'Argentine.

Enfin, au niveau de l'économie mondiale, il faut souligner le scandale de la corruption, par le Qatar d'institutions européennes dont l'ex-Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats. La Fédération qui n'a eu de cesse de condamner les pétro-monarchies du Golfe dans le secteur du transport aérien a exprimé la demande de refus de l'accord de ciel ouvert entre l'Union européenne et le

Qatar suite à la révélation de ce scandale. La récente désignation du Qatar à la présidence de la Conférence internationale du travail a d'ailleurs suscité l'indignation du monde syndical.

L'inflation revient : et si c'était une bonne nouvelle ?

L'inflation est revenue partout dans le monde à partir de mars 2021. Conséquence logique de la suite des mesures liées au COVID, à la déstabilisation des chaînes d'approvisionnement et à la crise énergétique, elle s'élève à 5,2 % en 2022 en France. Mais un chiffre brut est assez réducteur. En effet, derrière l'inflation, la réalité des prix est plus complexe et comme l'a démontré l'IRES (Institut de Recherche Economique et Sociale), selon son niveau de ressources on est plus ou moins impacté par une telle hausse de prix. La Fédération a d'ailleurs produit une synthèse de cette analyse pour donner un outil supplémentaire aux délégués pour les NAO.

Cette inflation appellerait normalement à une hausse des salaires. Pourtant le Gouvernement, ministre de l'Économie en tête, a toujours prôné la modération salariale au motif d'éviter une boucle salaires/prix. C'est-à-dire qu'une hausse des salaires augmente les prix à la consommation, ce qui appelle une nouvelle hausse des salaires et ainsi de suite. Dans ses écrits, la Fédération a montré en quoi ces théories économiques dominantes n'étaient pas pertinentes mais qu'au contraire une franche augmentation des

salaires associée à un blocage de certains prix serait une solution. Cette inflation permettrait de rééquilibrer les richesses au profit des revenus du travail. L'inflation pourrait donc être une opportunité pour les travailleurs, c'est-à-dire, celles et ceux qui n'ont que leur force de travail à louer.

Pour refuser d'augmenter les salaires, la Banque centrale européenne, comme la Réserve fédérale des Etats-Unis, a décidé d'augmenter les taux directeurs. Le message est clair, freiner les prêts et donc la consommation et dérégler encore plus l'économie pour lutter contre l'inflation plutôt que de répartir différemment les revenus du capital et du travail. Pendant ce temps, les profits des grosses entreprises internationales se multiplient. L'exemple le plus significatif est certainement celui de la CMA-CGM, quatrième entreprise mondiale de transport maritime : avec environ 24,9 milliards de bénéfices en 2022, l'entreprise a donc eu pour une seule année l'équivalent de 1,1 million d'années de Smic.

Le salaire... Tout le salaire !

Sur les salaires, les pouvoirs publics n'ont pris aucune mesure pérenne. Il n'y a eu aucun coup de pouce au Smic, une augmentation très limitée de la valeur du point de la fonction publique. Par contre les mesures de type « chèques » sont nombreuses : chèque énergie, chèque inflation, chèque carburant... Tous ces dispositifs n'ont rien à voir avec le salaire. Ce n'est pas de la

rémunération du travail. Il s'agit de compléments ponctuels, généralement insuffisants, souvent difficiles d'accès et pas payés par les entreprises.

Sur les salaires, les pouvoirs publics se sont limités à "demander aux branches", en réalité aux chambres patronales, d'augmenter les salaires. Ce qui évidemment ne s'est pas fait à la hauteur de ce qui aurait été nécessaire.

Toutefois, le Gouvernement a aussi inventé une nouvelle prime à la sortie du COVID. Il s'agissait de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat plus connue comme prime Macron. Depuis, elle a été renommée prime de partage de la valeur. Là encore on s'éloigne du salaire car même si c'est l'employeur qui peut décider de verser cette prime, elle n'est pas reconduite dans le temps et surtout cette prime ne fait pas l'objet de cotisations sociales. On passe donc d'un salaire avec du brut, donc du salaire différé, à une prime sans cotisations sociales et soumise au bon vouloir patronal. Dire que ce dispositif n'a pas vocation à se substituer au salaire, ne résiste pas aux faits car, comme l'a montré l'INSEE, en l'absence de dispositif de PPV (Prime de Partage de la Valeur), les employeurs auraient versé sous une forme différente au moins 30 % de ces montants à leurs salariés.

Cette attaque contre le salaire différé se retrouve aussi derrière des mesures prétendument techniques comme le transfert à l'URSSAF des cotisations AGIRC-ARCCO, c'est-à-dire

les retraites complémentaires des salariés du privé. Cette mesure technique est en réalité la première étape pour une étatisation et donc un rapt de notre salaire différé.

Enfin, dans les mesures de remise en cause des salaires, il y a tous les dispositifs dit de partage de la valeur qui ont fait l'objet d'un Accord national interprofessionnel. De l'aveu même du président du MEDEF, cet accord est l'association capital-travail voulu par de Gaulle. Nous glissons donc vers le corporatisme. Par ailleurs, promouvoir des dispositifs sans cotisations sociales en pleine période de combat pour nos retraites ne nous est pas apparu comme pertinent. Enfin, ces dispositifs de partage de la valeur que sont l'intéressement et la participation affaiblissent le syndicalisme libre et indépendant. Si les salariés perçoivent des rémunérations en fonction du résultat de l'entreprise, l'employeur peut considérer qu'ils n'utiliseront jamais la grève économique qui est le seul véritable outil à leur disposition pour créer un rapport de force. C'est donc toute l'action syndicale qui est affaiblie.

C'est pourquoi, pour la Fédération, s'il est compréhensible pour préserver le pouvoir d'achat des salariés de demander des formes de rémunération alternatives lorsque les négociations sur les salaires n'aboutissent pas en entreprise, nous considérons que ce n'est ni au niveau fédéral ni au niveau confédéral de favoriser ces dispositifs.

L'après COVID : les jours malheureux

Nous nous étions quittés lors du dernier Congrès après le confinement lié à la pandémie et avant les nouvelles vagues et les nouvelles mesures de type couvre-feux. Nous pouvons maintenant regarder à froid ce qui s'est passé pendant cette période.

Le premier constat issu de plusieurs études est que nous n'étions pas tous égaux face à la pandémie. Cette inégalité était d'abord face à la maladie puisque les plus pauvres étaient plus contaminés que les plus riches. Mais cette inégalité était aussi économique. L'ONG Oxfam a montré que les 1000 milliardaires les plus riches avaient retrouvé ce qu'ils avaient perdus en à peine 9 mois quand il en faudra 10 pour que les plus pauvres se relèvent de l'impact économique subi.

Peu après le Congrès nous avons vécu le deuxième confinement, précédé d'un couvre-feu, où nous avons plongé dans une gouvernance de l'absurde. Des réunions interministérielles étaient organisées pour décider du sort des sapins de Noël, pour savoir ce qui était essentiel ou non essentiel. Dans ce deuxième confinement, l'économie et les profits ont eu un laissez passer. Pour eux, il n'y a pas eu de confinement. A titre d'illustration, les sociétés d'autoroutes ont versé en 2020 2,5 milliards de dividendes, soit 118 755 années de Smic de l'époque ! Comme pour le premier confinement, la

Fédération n'est pas allée sur le terrain des mesures sanitaires. Nous avons toutefois dénoncé ce confinement à géométrie variable où les intérêts du capital étaient redevenus une priorité. La suite de ce confinement en fonction de la valse des variants a été le couvre-feu puis différentes mesures de restrictions de déplacements à l'étranger et en outre-mer et des confinements plus ou moins importants.

Puis est arrivé le passe sanitaire, l'accès à la vaccination et son obligation dans certains secteurs. Dans ce contexte, le droit de rassemblement a aussi été entravé. Nous avons dû intervenir régulièrement pour rappeler qu'il était illégal d'imposer le contrôle du passe sanitaire pour les réunions syndicales. Concernant la vaccination, à partir du moment où le critère d'âge pour y accéder était complété par une liste de professions exposées, la Fédération est intervenue pour revendiquer le droit d'accès aux salariés exposés qui n'étaient pas dans la liste : les salariés du nettoyage, de la prévention sécurité, les navigants, les salariés des aéroports en front line... Nous avons toujours défendu le droit à la vaccination et nous avons appelé les pouvoirs publics à écouter, expliquer et convaincre plutôt que de contraindre.

Au niveau économique et social, si le "quoi qu'il en coûte" a été mis en œuvre au début de la crise sanitaire, progressivement nous avons vu apparaître le "quoi qu'il en coûte aux salariés". Parmi les dispositifs mis en place, il y a eu l'activité partielle

de longue durée (APLD) avec une majoration pour les secteurs dit protégés, directement touchés par les conséquences de la crise comme le transport aérien, l'hôtellerie... La Fédération a dénoncé l'absence des sous-traitants de ces secteurs dans la majoration de l'APLD. Nous avons constaté que les accords de branche sur l'APLD n'étaient pas mieux disant que la loi ou que les dispositions conventionnelles des principales entreprises, c'est pourquoi aucun accord de branche sur l'APLD n'a été signé par la Fédération.

Si au moment du COVID, encore sous le choc et la sidération, nous pouvions penser que rien ne serait plus comme avant et que cette crise avait démontré tout l'échec du système actuel, force est de constater que rien n'a changé voire qu'on va encore plus loin dans un néolibéralisme effréné avec du tout numérique, du télétravail jusqu'au nomadisme voire le tâcheronnat. L'économie post-COVID est structurée aujourd'hui autour du télétravail, de l'isolement et de l'individualisation qui l'accompagne.

Un Accord national interprofessionnel était nécessaire pour la Fédération pour encadrer cette modalité d'organisation du travail qui est maintenant devenue une norme. Toutefois, un accord qui n'est ni prescriptif, ni normatif, c'est-à-dire qui ne crée aucun droit nouveau aux salariés est un précédent que nous regrettons fortement car il affaiblit la négociation collective.

Le président de la République prédisait le 11 mai 2021 qu'avec la sortie du confinement nous pourrions retrouver les "jours heureux". Aujourd'hui, les "jours heureux" du Conseil National de la Résistance sont bien loin et nous constatons plutôt la promesse de "jours malheureux" par ceux qui veulent nous gouverner.

Travail, consomme (surtout sur internet) et tais-toi ?

Le deuxième confinement avait montré la vision portée par la présidence Macron. Tout ce qui comptait était l'économie et l'humain était réduit à son statut de travailleur. Il était possible de nous contaminer dans les lieux de travail mais pas au musée, à la salle de sport, au cinéma. Nous étions donc réduits à un statut de travailleur dont la seule vocation était de consommer. Cette consommation devant se faire sur internet de façon déshumanisée.

Cette réduction au travail est un fil directeur de toute la politique actuelle comme le projet de monétisation des comptes-épargnes temps, comme l'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge de départ en retraite.

Il en est de même de la réforme de l'assurance chômage décidée par l'Etat qui s'est substitué aux interlocuteurs sociaux. Un demandeur d'emploi doit reprendre un travail, quel qu'il soit, même s'il n'a rien à voir avec ses qualifications, ses desideratas et pour cela le Gouvernement utilise le bâton.

Malgré plusieurs recours et suspensions obtenus par la Confédération, l'Etat a réussi à imposer son changement de règles au 1^{er} février 2023. L'Unédic estime que la moitié des nouveaux allocataires (53 %) seront touchés par la réduction de 25 % de la durée d'indemnisation. Cette évaluation n'inclut même pas la présomption de démission en cas d'abandon de poste.

Une autre expression de cette idéologie est la création de France Travail, véritable big brother qui croisera tous les fichiers et bases de données possibles dont l'une des mesures sera de faire travailler les allocataires du RSA.

Finalement, tout est fait pour confiner les salariés au travail.

C'est pourquoi le principe d'une échelle mobile des salaires peut interroger. La Confédération, à l'époque d'André Bergeron, avait déjà exprimé la réserve que l'on pouvait avoir sur un tel dispositif. Si bien évidemment, nous l'approuvons aujourd'hui et de façon transitoire pour compenser les effets de l'inflation, nous refusons de considérer que la seule vocation du salaire est de remplir le frigo. Notre salaire doit permettre un partage des richesses et nous combattons pour que la richesse qui vient en réalité du travail aille vers le travail et non vers le capital. Dans nos objectifs de long terme, nous ne sommes pas réduits au travail pour consommer même si l'urgence aujourd'hui à court terme pour les salariés est de pouvoir vivre ou survivre décemment.



On parle beaucoup de l'échelle mobile des salaires, système garantissant l'évolution des rémunérations en fonction de celle du coût de la vie. Cette formule tend à maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs à un niveau égal. Elle n'est donc pas révolutionnaire mais au contraire plutôt conservatrice, et cela d'autant plus que les indices de références reflètent mal la réalité des prix. [...] F.O. a, depuis longtemps, préconisé un système différent devant permettre aux salariés de bénéficier des progrès de la production et de la productivité. Il s'agit donc, en fait, d'une double échelle mobile : salaires-prix-production - productivité. Cette idée lancée par FO dès 1950, prend toute sa signification, au moment où l'on parle de participation. Elle devrait être insérée dans les conventions collectives, et permettre ainsi une mise à jour permanente des rémunérations, en tenant compte des réalités sociales et économiques.

André Bergeron



De l'ombre à la lumière pendant le COVID, les travailleurs essentiels sont à nouveau oubliés... sauf par l'organisation syndicale

La crise du COVID a permis de rendre visible les travailleurs essentiels qui sont généralement ceux aux plus bas salaires et aux plus mauvaises conditions de travail. Une expression technocratique a été largement utilisée à l'époque : les travailleurs de la seconde ligne. Elle recoupe différents secteurs d'activités : des caissiers à la logistique, des aides à domicile aux livreurs. A la Fédération, ce sont les salariés du nettoyage, de la désinfection, de la prévention sécurité... Soit plus de 600 000 salariés. Ils ont été de ceux qui ont été touchés parmi les premiers par le COVID car, pendant le confinement, ils continuaient à travailler sans protection. Pendant les confinements successifs, ils avaient des attestations permanentes pour continuer à travailler tard le soir ou tôt le matin. Le fait qu'ils soient des travailleurs essentiels, bien plus utiles que des banquiers, était devenu une évidence. Et pourtant, malgré les propos du Président le 14 juillet 2020 annonçant la nécessité d'une revalorisation de ces travailleurs, malgré ses propos lors de ses vœux du 31 décembre 2020, il n'y a eu aucune mesure gouvernementale. Tout ce qui a été annoncé était la prime Macron, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, défiscalisée et désocialisée, que très peu ont touché, une ou deux réunions avec le Ministère du

travail, un rapport demandé par le Gouvernement à deux personnalités qualifiées (dont l'ancienne DRH du groupe Derichebourg) remis fin 2021. Certains constats de cette mission sont sans appel. Comme par exemple qu'un problème essentiel de ces activités vient de la logique d'appels d'offres et de la mise en concurrence qui conduit au moins-disant social, au temps partiel imposé, au multi-emploi...

Le Gouvernement a pourtant décidé de ne pas agir et se contente de renvoyer le sujet aux branches professionnelles tout en refusant une réelle augmentation du Smic. Or, seules des mesures d'ordre public pourraient permettre d'améliorer durablement la situation de ces salariés.

Aujourd'hui ces travailleurs essentiels sont redevenus des travailleurs de l'ombre. Pour eux pas de télétravail mais toujours des horaires décalés, toujours pas d'emplois justement rémunérés mais une grande précarité, pour eux pas de protection économique mais une utilisation comme variable d'ajustement pour les donneurs d'ordre. Les pouvoirs publics estiment aujourd'hui que la revalorisation des travailleurs de la seconde ligne a été faite en considérant que la transmission du rapport aux chambres patronales est suffisante.

Mais ces travailleurs, aussi précaires soient-ils ne constituent pas un "lumpenprolétariat", un prolétariat en haillons, un sous prolétariat, ils constituent la classe laborieuse qui œuvre

à sa propre émancipation. Les pouvoirs publics veulent tourner la page du COVID et rendre à nouveau invisible ces salariés. La Fédération continuera à les rendre visibles comme elle l'a fait avant, pendant et après le COVID et à contribuer à l'organisation de Syndicats FORCE OUVRIERE dans ces secteurs.



L'indépendance syndicale : une nécessité absolue

Lorsqu'ont eu lieu en 2022 les élections présidentielles, la cgt-FORCE OUVRIERE n'a donné aucune consigne de vote conformément à ses principes fondateurs. Pourtant, des camarades ont été sollicités pour signer différentes pétitions en faveur d'un candidat. La Fédération a relayé la circulaire confédérale rappelant les principes et pratiques relatives à l'indépendance de notre organisation en cette période d'élections politiques. En complément, elle a aussi rappelé qu'à l'heure d'internet et des

réseaux sociaux, l'appartenance à l'organisation lorsqu'on occupe un mandat électif ou désignatif est une information d'ordre public. Ainsi s'afficher en tant que syndicaliste sans préciser son organisation syndicale dans une campagne électorale revient à se prévaloir de son appartenance à son organisation syndicale. La Charte d'Amiens rappelle : *« Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué, de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors. »*

De la même façon, les manifestations syndicales devant un parti politique ne sont pas non plus acceptables lorsque l'on a l'indépendance chevillée au corps.

L'indépendance syndicale a été aussi remise en cause par la présidence Macron qui depuis 2017 essaye soit de nous reléguer au rang de corps intermédiaire dont la seule légitimité serait dans l'entreprise ou l'administration soit de nous inclure dans un fonctionnement corporatiste. Cela a été le temps avec le détournement opéré du Conseil National de la Résistance pour créer un Conseil National de la Refondation. Pour la Fédération, le choix de la cgt-FORCE OUVRIERE de ne pas participer à ce détournement historique a été le bon.

D'autres partis ont aussi exprimé leur volonté de remettre en cause l'indépendance syndicale et même la charte d'Amiens. Là encore, la position de la Fédération n'est pas à géométrie variable sur l'indépendance.

Enfin, alors que le Rassemblement National, héritier du Front National, dispose de 88 députés, faut-il que syndicalement nous le considérons comme un parti comme un autre ? L'indépendance syndicale ne signifie pas d'accepter la banalisation d'un parti dont la matrice idéologique est toujours la haine de l'étranger. C'est pourquoi, il n'a pas la place ni à côté ni derrière nos manifestations. La Fédération n'a accepté aucune demande d'audience venue d'un député RN et lorsque nous écrivons aux députés nous les excluons systématiquement. Enfin, alors que résonne le claquement des bottes de groupuscules fascistes et néo-nazis, n'oublions pas comment la CGT et la CGT-U ont appelé à la grève générale face au danger fasciste le 6 février 1934.



Egalité hommes/ femmes : encore un long chemin à parcourir

L'égalité professionnelle est une revendication importante de nos dernières résolutions. La Fédération a agi en la matière dans chacune des branches et au niveau du ministère de la Transition écologique. Notre action a été de contribuer à passer de l'incantation à des revendications pratiques à travers un numéro spécial consacré à cette thématique.



La véritable préservation de l'environnement passe par nos revendications, le "greenwhasing" passe par le droit mou

La question de l'environnement a toujours été complexe à aborder au niveau syndical. Toutefois, la réponse de la Fédération a été offensive sur le sujet.

Tout d'abord parce que comme le proclame la Confédération syndicale internationale (CSI), il n'y a pas de travailleurs dans une planète morte. Mais aussi car l'environnement a un impact

sur les secteurs de la Fédération comme par exemple les baisses de ressources halieutiques sur la pêche. Par ailleurs, face à la dégradation de l'environnement, ce sont les travailleurs les plus précaires qui seront touchés et qui paieront la facture. Les plus riches et les puissants ne connaîtront pas de sobriété n'auront pas à renoncer au chauffage ou la climatisation, ils n'auront pas à respirer en continu l'air pollué des couloirs des métros comme les salariés du nettoyage...

Tous ces sujets, nous les abordons en tant que syndicat qui a comme ancrage les intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels des salariés. Cette indépendance est indispensable pour éviter le "corporatisme vert" constitué d'associations et de syndicats. Le syndicat porte des revendications et défend la création de droits pour les salariés. Force est de constater une forte offensive depuis le dernier Congrès pour nous inscrire dans cette forme de collaboration entre capital et travail. Cela est le cas avec le développement de la RSE (responsabilité sociale et environnementale) nouveau vecteur d'une "soft law" (droit souple) qui ne constituent pas de nouveaux droits.

C'est aussi le cas avec la loi Climat et résilience qui intègre les conséquences environnementales des activités de l'entreprise dans les CSE. Cela revient à faire porter une responsabilité liée à l'intérêt général à des salariés qui ne peuvent pas avoir de mandat sur ces questions. Faudrait-

il par leurs votes au CSE que les représentants des salariés participent à l'arrêt d'activités et par là même se retrouvent complice de disparition d'emplois. Le sujet de l'environnement a créé aussi le piège du "greenwhasing", c'est à dire le marketing qu'utilise aussi bien l'Etat que le patronat pour se donner une image de responsabilité environnementale. La loi Climat et résilience en était parsemée. Par exemple, la décentralisation de la police de la publicité comme traduction d'une mesure de la convention citoyenne revient à supprimer une mission essentielle en matière d'environnement.

L'Accord national interprofessionnel sur la transition écologique est aussi d'une certaine manière un greenwhasing : aucun droit nouveau pour les salariés, de simples recommandations à la main des employeurs mais surtout un affichage ! L'absence de signature de la Confédération est donc un point positif.

Tout cela conforte la position de la Fédération de partir de nos revendications économiques et sociales pour démontrer en quoi ces dernières sont des réponses à l'enjeu environnemental. Les premières mesures pour préserver l'environnement seraient de combattre le modèle low cost (bas coûts) dans l'aérien, le pavillon de complaisance dans le maritime, de préserver et renforcer le Service public de l'environnement, d'effectuer les investissements publics nécessaires...



Plusieurs expressions fédérales ont été faites : sur les incendies, sur les inondations, sur la gestion de l'eau... Ce positionnement issu de nos résolutions est conforté par les nouvelles implantations syndicales, comme dans des structures associatives environnementales ou au ministère de la Transition écologique. La voie est donc ouverte pour constituer un véritable secteur de l'environnement au sein de notre organisation après la création du Syndicat national de la qualité de l'air, avec l'implantation FO dans la Ligue de Protection pour les Oiseaux...

La Sobriété ou la privation pour les uns pour permettre l'abondance des autres

En plein cœur de l'été, après trois semaines au fort de Brégançon, le Président Macron a annoncé la "fin de l'abondance" et d'une "certaine forme d'insouciance" après nous avoir préparé à des mesures dites de sobriété pour faire face à la crise énergétique.

La sobriété est devenue depuis le refrain d'une mauvaise musique gouvernementale, sobriété énergétique pour passer l'hiver, plan sobriété sur l'eau, sobriété pour l'été... Mais derrière les mots se trouvent aussi des idéologies. La ministre Agnès Pannier-Runacher, dont on a découvert à postériori de sa nomination ses liens avec des entreprises pétrolières, a utilisé le terme de sobriété subie comme synonyme de pauvreté. Avant que la sobriété ne devienne le nouveau synonyme de croissance, ce projet politique était déjà défini dans l'encyclique papale "Laudato Si" sur la "sauvegarde de la maison commune".

La dynamique du capitalisme d'accumulation est destructrice de l'humain comme de la nature. Mais la sobriété, plutôt que de combattre les inégalités et de consacrer la justice sociale, a des conséquences contraires. Là encore, la Fédération ne s'est pas compromise dans la négation de la réalité avec une croissance infinie dans un monde fini mais en portant encore et toujours les revendications des salariés de ses secteurs qui ne sont pas « la sobriété pour notre camp et l'accumulation pour les autres ».



Le syndicat n'est pas une bureaucratie

Un syndicaliste n'est pas un notaire détenteur d'une délégation d'autorité publique qu'il peut ensuite transmettre à qui bon lui semble. L'action syndicale ne se résume pas à la gestion des œuvres sociales et à participer à des élections. La revendication ne se construit pas avec des réunions formelles mais lorsque nous nous rassemblons.

Si nous nous rassemblons au sein du syndicat c'est que nous avons besoin de nous retrouver ensemble. Nous avons une conscience de partager les mêmes intérêts que l'on soit dans le public ou dans le privé, que nous soyons un travailleur de l'ombre ou un cadre car nous sommes dans le même camp. Cette cohésion et cette conscience ne se décrètent pas mais se construisent. Ainsi, la cohésion ce n'est pas seulement la "convivialité", mais ces moments de rassemblement sont certainement ceux qui marquent le plus toutes nos

expériences militantes. Il est d'usage chez les chiens de garde du capitalisme de caricaturer les syndicalistes comme des hommes qui se retrouvent autour d'un barbecue de mauvaises merguez. Sauf que nous savons que la plus mauvaise merguez partagée sur un piquet de grève sera le plus beau repas que nous pouvons faire et qu'elle aura plus de valeur pour nous que n'importe quel restaurant étoilé que nous ne connaissons jamais. Ce repas n'a pas de prix parce que nous sommes ensemble, en lutte, vivants, debout, solidaires et refusant ce qu'on nous impose. Ces moments que nous cultivons nous rappellent aussi que si un de nos camarades est en difficulté nous serons tous présents pour le soutenir.

C'est pour cela que la Fédération a soutenu toutes les initiatives de rassemblement de militants. De la même façon, c'est répondre au besoin de nous retrouver et d'échanger ensemble, quel que soit le secteur, que nous avons mis en place des ciné-débats ou plus récemment un événement après une pièce de théâtre.

Ce pas de côté est aussi une façon de faire se rencontrer le monde syndical et le monde artistique pour trouver des formes d'échanges et de débats nouveaux en attirant des salariés qui sont plus éloignés de notre sphère militante.



Les libertés publiques : la pente glissante vers l'autoritarisme

Le sujet des libertés publiques est fondamentalement un sujet syndical. Les Statuts de la cgt-FO affirment dans le préambule que : *“le mouvement syndical des travailleurs ne peut s'isoler dans la nation. Considérant que le syndicalisme ne saurait être indifférent à la forme de l'État parce qu'il ne pourrait exister en dehors d'un régime démocratique”*

Force est de constater que nos libertés ont été attaquées ces dernières années. Il y a eu les abus et détournements de l'Etat d'urgence sanitaire qui ont pu aller au-delà des seuls critères sanitaires pour empêcher toute contestation.

Une remise en cause importante des libertés a été entreprise à travers la proposition de loi pour une sécurité globale préservant les libertés dont le nom est lui-même une imposture. Le fait de passer par une proposition de loi (initiative de députés)

et non pas un projet de loi (initiative gouvernementale) a conduit à éviter les consultations obligatoires comme celles du Conseil d'Etat. Ceci explique peut-être le fait que plusieurs dispositions ont ensuite été censurées par le Conseil constitutionnel. Si la Fédération était aussi concernée par cette proposition de loi au titre de la prévention sécurité avec des dispositions qui correspondaient à des revendications historiques, ces dispositions ne pouvaient en aucun cas rendre légitime les éléments liberticides de la proposition de loi. Cette position était à l'image de celle de la Confédération qui dans sa résolution du Comité National Confédéral des 27 et 28 mai 2021 indique que : *“Le CCN rappelle son opposition à la loi sécurité globale. Il ne fait pas d'amalgame entre la remise en cause des libertés attaquées par cette loi dont il demande l'abrogation et la nécessité absolue de donner, sans délai, les moyens humains et matériels aux forces de sécurité dans l'exercice de leurs missions et d'être protégés dans leur vie professionnelle et privée.”*

Dans l'offensive autoritaire, il y a eu la loi confortant le respect des principes de la République, plus connue sous le nom de loi Séparatisme. Le processus d'élaboration de la loi a été percuté de plein fouet par le drame de l'assassinat du professeur Samuel Paty par un terroriste islamique. La Fédération était bien évidemment présente aux rassemblements en hommage à Samuel Paty. Mais au final l'esprit de cette loi était la stigmatisation de

certaines croyants d'une religion en particulier... Il ne faut plus s'étonner quand le fond de l'air devient brun d'avoir ensuite des initiatives comme le fichage de certains enfants en fonction de leurs croyances religieuses. Cette loi comporte aussi une atteinte à la liberté d'association à travers le contrat d'engagement républicain : le Gouvernement a donc toutes les clefs en mains pour sanctionner et pénaliser les structures qui lui déplaisent.

Plus récemment, les dissolutions d'associations ou les menaces de dissolutions comme les attaques publiques du ministre de l'Intérieur et de la Première ministre contre la Ligue des droits de l'homme sont la traduction de la véritable nature de l'Etat aujourd'hui. Il s'agit d'un talon de fer : soit tu es d'accord avec moi sinon je t'affuble de l'étiquette d'extrémiste pour te discréditer voire te dissoudre.

La répression syndicale se développe

Ces dernières années, nous avons constaté une augmentation de la répression de l'action syndicale. Les freins à l'exercice du droit de grève sont déjà institutionnalisés avec des préavis obligatoires dans les Services publics et les entreprises délégataires de services publics et avec la loi Diard dans le transport aérien. Aujourd'hui, les remises en cause vont plus loin avec le recours de plus en plus courant aux réquisitions ou aux maintiens dans l'emploi, à l'interdiction de manifestation, aux mesures légales contre les piquets de grève, aux instructions

du Ministère du travail pour cibler les représentants syndicaux... L'événement le plus emblématique a été la réquisition en octobre 2022 dans les raffineries. Au niveau de la Fédération, nous en avons fait l'expérience avec des dispositifs assimilés à des réquisitions dans les autoroutes et dans les maintiens dans l'emploi dans les services routiers pour les routes nationales. Dans le même temps, des propositions de loi sont déposées comme autant de ballons d'essai pour restreindre le droit de grève.

Comme elle l'a toujours fait, la Fédération est intervenue sur le terrain judiciaire pour défendre le droit de grève et communique régulièrement sur le sujet.

Le Congrès confédéral de Rouen : volonté d'uniformité plus qu'une recherche d'unité

FORCE OUVRIERE a connu un séisme important après le Congrès de 2018 à Lille. Yves Veyrier, qui a été Secrétaire général de la Fédération a été élu Secrétaire général confédéral quelques mois après ce Congrès. Nous aurions pu penser qu'un travail de réunification de l'Appareil aurait été conduit. Force a été de constater que l'organisation était traversée encore par différents courants qui de fait conduisaient la destinée de l'appareil.

Ainsi, nous avons appris quelques mois avant le Congrès de Rouen qu'une rencontre de certains « représentants » de courants ont décidé de s'accorder sur la candidature de Frédéric

Souillot, Secrétaire confédéral en charge de l'organisation comme Secrétaire général. En l'occurrence, la personne importait peu, mais la façon d'imposer un choix sans débat préalable était le problème.

La Fédération n'est jamais allée sur le terrain des personnes, de leurs qualités ou absences de qualités supposées. Mais à l'image de notre action constante de refuser ce qui nous est imposé, de défendre la possibilité de choix alternatifs, nous avons apporté notre soutien à un candidat qui n'était pas membre du bureau confédéral au moment des ordonnances Macron. L'absence de véritable travail idéologique et sur les orientations ont donc inéluctablement conduit à personnaliser la question de l'avenir de notre Confédération. Le Bureau fédéral a considéré que l'organisation pouvait être suffisamment mature pour accepter qu'il y ait deux candidats pouvant incarner des orientations différentes. C'est donc avec une grande fierté de permettre le débat, de montrer qu'on n'avait pas à laisser faire le système - même syndical - en baissant la tête, que nous avons proposé et soutenu la candidature de Christian Grolier. Ce dernier, Secrétaire général de la Fédération Générale des Fonctionnaires, a été pendant de nombreuses années membre des instances de la Fédération. C'est donc tout naturellement que la majorité du Bureau fédéral a décidé de le présenter comme candidat en tant que "premier mandaté de l'organisation".

Le Congrès confédéral n'a pourtant pas été l'occasion de débats de fonds mais de tentatives persistantes et insistantes d'une recherche d'uniformité. Au niveau de la Fédération, nous considérons et nous considérons toujours que dans notre organisation nous sommes divers, que nos différences pouvaient nous enrichir plus que de nous affaiblir et que l'essentiel pouvait nous réunir. Ce Congrès confédéral a été aussi amputé car les travaux sur les résolutions n'ont pas pu aller au bout. Les parties des résolutions qui n'ont pas été examinées et donc non votées devaient être reprises par le CCN (Comité confédéral national). Cet engagement n'a pas été tenu. Cela conduit à avoir une mandature sans avoir de résolutions complètes. A titre d'illustration, le sujet de l'égalité hommes/femmes ne fait pas partie de nos résolutions.

Avant la fin du Congrès, Christian Grolier, que nous avons proposé, a retiré sa candidature. Si bien évidemment nous l'avons regretté car nous ne souhaitons pas imposer un camp ou un homme, notre volonté était de provoquer le débat, nous défendons la liberté individuelle et nous avons donc pris acte de ce retrait.

Lors du CCN qui a suivi le Congrès, Frédéric Souillot a donc été élu comme Secrétaire général de la cgt-FO. La Fédération n'a pas voté pour lui conformément au mandat qui était confié car l'élection d'un candidat unique issu du système était contraire à notre volonté de débat. Le Secrétaire général de

la cgt-FO a donc été élu à 76 % des suffrages exprimés.

Comme nous l'avions annoncé lorsque nous avons proposé une candidature alternative, notre loyauté vis-à-vis de l'organisation est pleine et entière quel que soit le Secrétaire général élu. Nous avons engagé pour notre part toutes les actions qui pouvaient le soutenir et faire progresser l'organisation. Nous sommes pour autant attachés au fait de pouvoir avoir des positions différentes lorsqu'elles sont exprimées par nos mandants, c'est pourquoi lorsque nous souhaitons porter des avis, analyses ou positionnements différents de ceux exprimés par la Confédération, nous l'avons toujours fait dans le cadre des instances et nulle part ailleurs.

Le renouvellement de la Commission exécutive confédérale a eu lieu lors du CCN post-Congrès suite à l'élection du Secrétaire général de la cgt-FO. La Fédération a proposé la candidature du Secrétaire général. La place de la Fédération est de notre point de vue légitime aussi bien au regard de la représentativité que nous apportons à FORCE OUVRIERE dans différents secteurs, que des secteurs qui ont une forte dimension symbolique en raison de leurs précarités. Mais tous ceux qui ne marchaient pas droit et qui ont proposé une alternative par rapport à une succession d'appareils bien ficelés se sont vus sanctionnés.

Si la Fédération y était présente, elle serait, comme à son habitude, indépendante

des influences externes. Force est de constater que ceux qui se sont emparés de l'appareil confédéral ne souhaitaient pas avoir une organisation unie mais une organisation uniforme. Cela n'empêche pas la Fédération de continuer à agir en continu dans l'intérêt de l'Organisation.

Ne tournons pas la page des retraites

Sous prétexte qu'un projet de réforme des retraites était inscrit dans son programme électoral, le Président Macron a décidé d'imposer sa contre-réforme. Pour la Fédération, il n'y avait pas lieu de rentrer dans des conditions liées à la façon dont il a été élu pour contester la légitimité de son funeste projet. Tout recul de l'âge de départ ou du nombre d'années de cotisation va à l'encontre de notre revendication de retour d'une retraite à 60 ans avec 37,5 ans de cotisations. Il n'y a donc aucun doute à avoir sur le fait que ce projet devait être combattu.

Le Président Macron a annoncé dès le début ses objectifs ! Tout juste aura-t-il avec le Gouvernement ménagé un faux suspens sur le fait qu'il comptait nous voler 2 ou 3 ans en annonçant l'âge de 65 ans puis en arbitrant sur l'âge de 64 ans.

Le principal argument avancé par le Gouvernement pour justifier cette contre-réforme était de sauver le régime actuel qui serait en danger en raison d'un déficit à venir de 17 milliards d'euros. Cet argument n'est en aucun cas crédible. Il suffit d'écouter le président

du Conseil d'Orientation des Retraites en audition au Sénat. D'ailleurs, pour avoir un ordre de grandeur, la loi de Programmation militaire prévoit un effort budgétaire de 413 milliards d'euros.

Si l'objectif n'est pas de sauver le système d'une faillite qui ne viendra jamais, nous pouvons nous interroger sur les véritables motivations de cette contre-réforme.

Il y a d'abord une question idéologique : nous asservir jusqu'à la mort au travail. Comme une résonance de la retraite pour les morts de 1910 combattue par L. Jouhaux. Il y a la réponse aux pressions des institutions internationales, comme les objectifs sur « semestre européen » ou encore la pression des agences de notation.

Enfin, cette contre-réforme est aussi un moyen de faire disparaître le régime par répartition. En effet, d'ores-et-déjà, pour certains salariés il est déjà impossible d'arriver à l'âge de 62 ans, il ne sera pas plus possible d'arriver à 64 ans. Ces salariés partiront toujours au même âge mais avec une pension de retraite très amputée. Cela ouvre donc la voie au développement de la capitalisation. La finance se frotte les mains !

Le Gouvernement a donc commencé en fin d'année 2022 à engager des concertations alibis comme sur l'usure professionnelle (la pénibilité est devenue un mot tabou) ou encore l'emploi des seniors...

Les Confédérations ont fait le choix de participer à ces concertations. Peut-être que cela a été utile pour montrer le refus du pouvoir à nous entendre et sa détermination à imposer ce recul social. Mais pour de nombreux militants, il n'y avait pas de doute, nous étions dans une confrontation totale. Il ne pouvait y avoir de compromis possible. Ce que nous défendions de part et d'autre étaient à l'opposé. L'intersyndicale s'est créée et à presque fini par exister par elle-même en gommant les différences entre nos organisations syndicales. La CFDT a tiré une grande visibilité de ce conflit en se drapant d'un masque de combativité alors que le quotidien de cette centrale est de signer et d'accompagner les régressions sociales au niveau interprofessionnel, dans les branches et souvent dans les entreprises.

Si Force Ouvrière a esquissé le principe de la reconduction de la grève et de son usage comme levier sur l'économie, l'orientation finale de l'intersyndicale était de mobiliser l'opinion publique. Il y a eu peu d'assemblées générales dans les services et administrations et elles ne se sont pas engagées sur la reconduction de la grève.

De plus, le Gouvernement a divisé la classe ouvrière en donnant des garanties à différentes corporations pour éviter tout embrasement. Ainsi sur les 14 journées allant du 19 janvier au 6 juin 2023, l'opinion était du côté des syndicats et les cortèges étaient fournis comme nous ne l'avions vu depuis très longtemps...

La Fédération a appelé de façon systématique et régulière tous les syndicats et les sections syndicales à se mobiliser en lien avec les différentes structures FO. Qu'ils soient ici à nouveau félicités pour leur détermination et leur mobilisation !

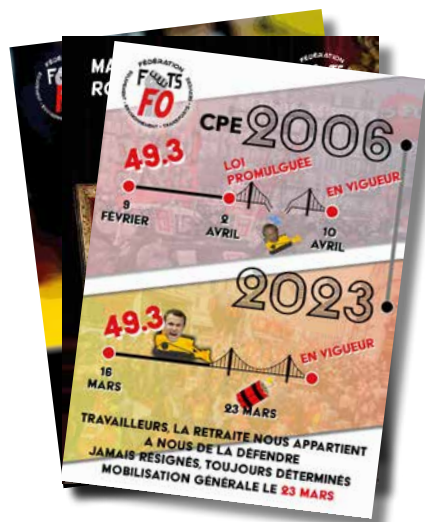
Malheureusement la simple démonstration de soutien sans toucher à l'économie et donc aux profits n'a pas abouti. Le seul débouché de ce type de mobilisation se situait au niveau des institutions et des partis politiques. C'est ce qui a été tenté jusqu'au dernier moment avec le soutien de l'intersyndicale à une proposition de loi d'un groupe parlementaire. Mais face à un Gouvernement qui a usé de tous les artifices possibles de la Constitution pour arriver à ses fins, cette démarche n'a forcément pas abouti.

A ce jour, le recul est devenu une réalité. Certains salariés partis avec leur compte épargne temps sont déjà obligés de revenir à leur poste de travail. Cette victoire dans la mobilisation va avec l'échec sur notre objectif de bloquer cette contre-réforme.

L'intersyndicale permanente avec des orientations aussi différentes en est grandement responsable. De même, le fait de confier notre avenir à des partis politiques ne peut qu'aboutir à un échec. C'est pourquoi, cette contre-réforme des retraites nous rappelle douloureusement le devise de l'Association internationale des travailleurs : « l'émancipation des travailleurs ne sera que l'œuvre des travailleurs eux-mêmes ».

Mais ne tournons pas la page, la mobilisation doit continuer. Pour la Fédération, nous refusons d'accepter ces mesures et de revenir dans un fonctionnement normal. Par exemple, nous ne négocierons pas dans les branches sur le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle qui est la déclinaison de cette loi sur les retraites.

La page des retraites n'est pas tournée et même si pour le Gouvernement elle l'est, nous devons nous organiser pour l'obliger à revenir à la page précédente.



Elections et représentativité

Les rapports des différents secteurs montrent les bons résultats électoraux obtenus par les Syndicats de la Fédération. Ces résultats montrent que notre organisation progresse sur les bases qui sont les siennes dès lors que nous sommes implantés.

Il ne faut donc chercher ni à singer une organisation prétendument dans le conflit ni à mimer l'autre opportunément dans l'accompagnement. Nous ne progressons qu'en étant nous-même, que ce soit dans le transport aérien, la fonction publique, le nettoyage, les autoroutes...

Nous pouvons être fiers des très bons résultats que nous pouvons mettre en avant. Toutefois, cela ne doit pas masquer nos difficultés à devenir ou redevenir représentatifs là où nous ne le sommes pas. Sur des secteurs où FORCE OUVRIERE est peu ou pas implanté, seule une action de fond associant aussi bien l'appareil fédéral, les Unions départementales et la Confédération pourrait permettre de nouvelles implantations.

La représentativité est indispensable pour avoir une légitimité dans un secteur et pour disposer des moyens nécessaires à l'action syndicale. Toutefois, la représentativité ne doit pas être un but en soi ni le seul horizon de notre action syndicale. La représentativité peut être la conclusion logique d'une implantation syndicale

solide. La recherche de représentativité peut être aussi le moyen pour se mobiliser dans un secteur, éventuellement obtenir des moyens, pour développer des implantations militantes et ainsi renforcer l'organisation syndicale. Si la course aux élections dans les CSE et dans les CSA est un mal nécessaire, elle n'est en aucun cas la finalité de notre action.

Au titre des élections "inutiles", nous pouvons aussi signaler celle des très petites entreprises (TPE) avec une gabegie de moyens utilisés pour un nombre de suffrages valablement exprimés très faibles. Plutôt que de s'investir au niveau de toutes les structures pour des "miettes", une stratégie plus intéressante pour FORCE OUVRIERE serait de se concentrer sur certains secteurs.

Une autre élection particulière a vu le jour en 2022 : les élections des travailleurs de plateforme. Il y a eu deux élections, une pour les VTC et une pour les livreurs. Il y a eu 3000 votants pour 120 000 inscrits : 1,83 % de votes pour les livreurs et 3,91 % de votes pour les VTC. Autant dire que les résultats n'ont aucune valeur. Mais ce qu'il est important de signaler dans cette élection est un précédent pernicieux qui a permis à des collectifs d'être candidats. Cette remise en cause de la primauté de l'organisation syndicale pour laisser le champ libre à des collectifs ou des associations laisse présager des remises en cause possibles pour les élections dans les CSE.

La lutte syndicale : un poème qui n'a pas été écrit par un être humain

*Dans les usines, dans les bureaux,
Résonne la voix de ceux qui luttent en duo.
Unis par un idéal, unissant leurs forces,
Les syndicats, gardiens de leurs ressources.
Ils se dressent face à l'injustice du travail,
Les droits bafoués, les conditions qui déraillent.
Ils portent haut les revendications,
Pour une juste rétribution, sans compromissions.
Dans leurs mains, des pancartes et des banderoles,
Leurs mots s'élèvent, puissants symboles.
Ils défendent les ouvriers, les employés,
Pour une égalité sans jamais se résigner.
Les syndicats sont le cri des travailleurs,
Leurs voix amplifiées, portées par des cœurs.
Ils exigent le respect, la dignité,
Et jamais ne cesseront de se battre avec fierté.
De grève en grève, ils tissent des liens,
Solidaires, ils avancent, sans rien craindre du destin.
Leurs revendications, des échos dans le vent,
Pour des conditions de travail justes et vivantes.
La lutte syndicale est un combat de chaque instant,
Contre les abus, l'exploitation, l'inacceptable indolent.
Ils sèment les graines d'une justice sociale,
Pour que le travail ne soit plus une course fatale.
Dans leur persévérance, leur détermination,
Les syndicats sont les gardiens de l'action.
Ils œuvrent pour un monde meilleur,
Où les droits des travailleurs sont le vrai moteur.
Dans l'union, ils trouvent leur force,
Brisant les chaînes qui les écorcent et les corrompent.
La lutte syndicale est une mélodie de résistance,
Pour que justice et équité s'imposent en toute instance.
Saluons ceux qui se dressent avec bravoure,
Les défenseurs du droit, les gardiens de l'ouvrage.
La lutte syndicale est un poème en action,
Pour que le travail soit une source d'émancipation.*

Ce poème est signé de ChatGPT, donc par une intelligence qui n'est pas humaine mais par une machine. Les années qui arrivent risquent d'être marquées de façon radicale par cette énorme rupture technologique.

Aujourd'hui, de nombreuses voix s'élèvent pour dénoncer les risques de l'intelligence artificielle alors qu'elle entre de plus en plus rapidement dans notre quotidien. C'est pourquoi, nous avons souhaité mettre ce

sujet sur la ligne d'arrivée du rapport d'activité général de la Fédération. L'avenir nous dira si ce sujet sera sur la ligne de départ du prochain rapport d'activité.

EDITO DU NOTRE MOT À DIRE N°186 SUR LA RÉVOLTE DES BANLIEUX DU PRINTEMPS 2023

ÉDITO / ZAÏNIL NIZARALY / SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

« CE N'EST PAS LA RÉVOLTE EN ELLE- MÊME QUI EST NOBLE MAIS CE QU'ELLE EXIGE »

« PLUS QUE JAMAIS,
NOUS DEVONS
GARDER COMME FIL
À PLOMB LE FAIT
QUE LA CLASSE
OUVRIÈRE N'A
PAS DE RACE ET
NOUS PRÉMUNIR
DE LA CONTAGION
DE CES IDÉES
NAUSÉABONDES.

ÉDITO

Cette citation issue de L'homme révolté d'Albert Camus résonne fortement suite aux événements de ces dernières semaines. La mort d'un mineur a conduit à des révoltes. Ces dernières par nature même n'ont pas de débouchés en dehors du moment présent, il s'agit de l'expression d'une alerte, d'un cri, d'une rage.

Les conséquences sont directes pour les salariés, que ce soit ceux qui ont vu leur outil de travail détérioré, à l'image de certaines cités administratives, mais aussi pour celles et ceux qui n'ont plus eu de moyens de transport, en particulier en raison de l'arrêt des transports de surface bus et tramways. Dès le début de ces événements, la Fédération a écrit à différentes chambres patronales de façon à ce que les salariés qui dépendent des transports en commun ne soient pas pénalisés. Dès le début nous étions mobilisés auprès des salariés qui étaient directement ou indirectement touchés.

Mais au final, face à ces révoltes, il n'y a pas eu de réponse politique mais une réponse exclusivement répressive. En effet, suite aux différentes lois sécuritaires, il n'y a plus de nécessité de recourir à un état d'urgence quelconque, l'état d'urgence est devenu la norme.

Au moment où les choses semblent revenir à une situation d'avant la révolte, sans que rien n'ait réellement changé, il est nécessaire de revenir sur ce que cette révolte exige.

Il n'y a aucune prétention à donner des réponses générales et exhaustives mais à dessiner ce qui peut s'inscrire dans le champ social.

En premier lieu se pose la question du rôle des parents. Nous avons interpellé la Première ministre sur la situation des salariés du secteur de la propreté, en grande majorité des femmes, souvent à la tête de famille monoparentales qui se lèvent à 4H30 pour accéder au premier métro ou qui quittent leur travail après 20H00. Plus que jamais, nous appelons le Gouvernement à

agir pour mettre en place les mesures réglementaires et organiser l'activité de propreté en journée. Il est plus facile de faire des rodomontades auprès des parents en menaçant de supprimer des aides sociales plutôt que de résoudre ce problème de fond.

Un autre sujet concerne les emplois et la qualité de ces emplois. Le précédent président du MEDEF disait dans les médias que les entreprises offraient des « emplois » non qualifiés pour les quartiers en citant l'exemple de la prévention sécurité. Tout d'abord, il s'agit d'emplois qualifiés qui nécessitent certaines qualifications pour exercer. Le secteur de la prévention sécurité est aujourd'hui assigné à de faibles rémunérations avec des minima conventionnels en dessous du SMIC. Quelle perspective donnée en dehors d'une vie au SMIC ? Nous refusons cette « normalité » qu'on essaye de nous imposer.

Enfin, ces événements ont libéré une parole de haine de l'autre, de haine de l'étranger, de xénophobie, de racisme décomplexé. Certains n'hésitent pas à classer les enfants suivant leurs origines supposées.

Plus que jamais, nous devons garder comme fil à plomb le fait que la classe ouvrière n'a pas de race et nous prémunir de la contagion de ces idées nauséabondes. En réalité des différences existent, mais elles sont d'une autre nature. En ce début d'été, certains iront en vacances, d'autres seront assignés à rester encore et toujours dans leur quartier. Il n'y aura pas de vacances pour eux.

**C'EST AUSSI POUR CELA QUE NOUS NOUS
BATTONS POUR LA JUSTICE SOCIALE !**



Zaïnîl NIZARALY
znizaraly@feetsfo.fr

Le Conseil national fédéral

Il s'agit de l'instance intermédiaire entre deux Congrès qui réunit 51 membres élus. Il se réunit statutairement une fois par an et il a en particulier pour mission l'approbation des comptes. Les membres du CNF (Conseil national fédéral) permettent d'assurer une représentation des différents secteurs de la Fédération. Le CNF a montré toute sa combativité en approuvant des résolutions de revendications à l'unanimité. Les Statuts prévoient aussi que le CNF peut se réunir en formation de Commission des conflits. La Fédération ayant été saisie, le CNF a voté la désignation d'une commission restreinte pour examiner les recours exercés et ainsi statuer en réunion plénière.

Le Bureau fédéral

Le Bureau fédéral est élu au sein du Conseil national fédéral. Il s'agit de l'instance de direction de la Fédération. Ses membres sont élus intuitu personae, c'est-à-dire que leurs prérogatives dépassent le seul cadre de leur syndicat. Cette instance est celle qui guide toute l'action politique de la Fédération à travers ses réunions mensuelles en présentiel ou en visio-conférence. En prenant connaissance des rapports de situation générale et sectoriels, de l'actualité interne de l'Organisation, le

Bureau fédéral est l'instance qui permet de donner le mandat nécessaire au Secrétariat de la Fédération.

Le Secrétariat fédéral

Il a été composé de 7 membres en début de mandature :

- Alain Bouteloux ;
- Etienne Castillo ;
- Michael Dellis ;
- Nadia Jacquot ;
- Laurent Janvier ;
- Laurent Le Floch ;
- Zaïnîl Nizaraly.

Suite au départ à la retraite de notre camarade Alain Bouteloux, le CNF a élu comme successeur le camarade Dominique Deschamps pour reprendre le secteur de la Prévention Sécurité.

Tous les membres du Secrétariat sont permanents à plein temps à partir des moyens syndicaux de leur administration ou de leur entreprise. Si chacun a en charge un secteur spécifique ou transversal, chaque action était coordonnée au sein du Secrétariat pour garantir l'unité et la cohésion de l'action de la Fédération.

Le Secrétariat administratif

- Carole Besnainou ;
- Mehdi Bouhafs (depuis août 2022) ;
- Carina Dias Abrieu (depuis avril 2022) ;

- Catherine Iva (jusqu'en septembre 2021) ;
- Lilian Pavageau ;
- Céline Auges (depuis juillet 2022).

Ils sont les rouages essentiels du bon fonctionnement de la Fédération. Ils portent avec loyauté, disponibilité, enthousiasme une action de tous les jours sans laquelle le quotidien de combats ne pourrait être mené. Parmi les membres du Secrétariat administratif, nous sommes particulièrement fiers d'avoir réussi à nous mobiliser pour permettre à Carina Dias Abreu d'accéder à cet emploi administratif sachant qu'elle était précédemment chargée de la propreté des locaux.

Ils et elles doivent être salués. Il en est de même de :

- Patrick Chopin : appui sans faille pour tous les secteurs fédéraux dont le sens de l'intérêt de l'organisation est chevillé au corps ;
- Pascal et Léna Pouille : engagés par la Fédération au titre de l'inspectorat ITF ;
- Serge Grimaud : qui assure la revue de presse quotidienne et divers travaux documentaires ;
- Christiane Robert et Fatoumata Dioumency en charge de la propreté des locaux.

L'IMPLICATION DE LA FÉDÉRATION DANS LES STRUCTURES SYNDICALES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES



Laurent
International

Au niveau Européen, la FEETS-FO avec ses syndicats est partie prenante à ETF (Fédération Européenne des Transports) pour les secteurs des transports relevant de sa compétence. Pour les secteurs des services, la Fédération est affiliée à UNI Europa

A ETF, l'investissement de la FEETS-FO a été très concentré sur la section des personnels au sol du transport aérien, où nous sommes représentés par Didier Dague et au niveau du contrôle aérien avec le SNNA-FO. Arnaud Dole s'occupe de la section Personnel Navigant Commerciaux et renoue des liens jusque-là distendus avec la Fédération européenne. A ce titre, la FEETS-FO a reçu en mai 2023, dans ses locaux la réunion ITF-ETF dite « Cabin Crew Day ». De façon plus générale au niveau d'ETF,

Laurent Le Floch est auditeur aux comptes au titre de l'Union inter-fédérale des transports. Lors du Congrès d'ETF de juin 2022 auquel la Fédération a participé, nous avons pu faire valoir les préoccupations des personnels notamment sur le sujet du transport durable.

Les représentants de la FEETS-FO n'ont de cesse de rappeler la position de Force Ouvrière sur la nécessaire indépendance du mouvement syndical et l'esprit de la charte d'Amiens.

Au niveau international, la Fédération adhère à UNI Global pour les services mais surtout à la Fédération internationale des ouvriers des transports (ITF), où Laurent Le Floch est représentant pour la région France Benelux au Comité Exécutif de cette Fédération.

Les activités d'ITF ont été importantes pendant cette période troublée de pandémie, notamment sur la protection des marins russes et ukrainiens qui ont pu être abandonnés par leurs armateurs dans les ports français.

Un autre axe d'intervention privilégié d'ITF est le domaine maritime et portuaire avec la participation de notre camarade Lilian Torres au FPC (Fair practice committee) qui est l'instance qui déclare les pavillons d'Etats comme des pavillons de complaisance ou des ports en tant que ports de complaisance. L'action d'ITF reste fondamentale pour défendre les droits des marins et assurer une solidarité internationale. En matière de solidarité, la Fédération est régulièrement intervenue pour apporter son soutien à différents

syndicats en lutte comme par exemple les marins anglais licenciés par visioconférence, le syndicat italien CGIL dont les locaux ont été détruits par l'extrême droite italienne, les Personnels navigants au Mexique, ...

A l'occasion des différents comités exécutif d'ITF, nous avons pu apporter le soutien du Comité aux PNC et personnels au sol français en lutte, agir pour que le thème du prochain Congrès ITF ne soit pas le thème de la résilience, terme qui, en fonction des pays représentés n'a pas la même

signification, et alerter sur le fait que des syndicalistes, tels nos camarades hongkongais du HKCTU restent toujours emprisonnés parce qu'ils osent simplement défendre le droit des travailleurs.

D'une façon plus générale, les travaux du Comité exécutif ont porté essentiellement sur l'implantation syndicale dans les plateformes et la Fédération est membre du groupe de travail sur le transport durable où nous portons les revendications FO pour l'ensemble des secteurs des transports.

Enfin, au cours de cette dernière mandature, la Fédération a développé des relations bilatérales avec des syndicats européens aux orientations proches des nôtres et en participant à plusieurs rencontres dans différents pays.

PROPAGANDE ET COMMUNICATION

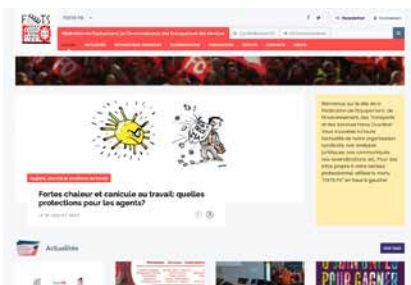


Étienne
Communication

Les sites internet

Le site internet de la Fédération est la vitrine de l'organisation puisqu'il regroupe l'ensemble des communications de la Fédération. Les chiffres de consultation sont de 10 000 visiteurs par mois.

En complément à ce site, nous avons pu démultiplier certains sites thématiques pour répondre à des besoins précis d'organisation et de visibilité sur des thèmes spécifiques.



Les réseaux sociaux :

La Fédération est présente sur les réseaux sociaux les plus classiques que sont Facebook et Twitter. Certaines publications ont pu aller jusqu'à 10 000 vues sur Facebook et 7000 sur Twitter.

Afin de pouvoir cibler des communications dédiées, une page Facebook pour le transport

aérien a été mise en place et des comptes Twitter ont été créés : FO Transport aérien, FO Ministère de la transition écologique.

Une expérimentation de compte a été faite sur le réseau social Tiktok.

La Fédération a toujours à cœur de toucher les esprits plutôt que de surfer sur les émotions. Les réseaux sociaux ne sont pas nos médias de communication naturels. Pourtant, sans céder à la dictature de l'instantanéité, nous nous efforçons de développer cette présence numérique pour emmener de plus en plus de salariés à l'action militante. Beaucoup de chemin reste à accomplir pour avoir une stratégie "réseaux sociaux" efficace.

Notre Mot à Dire :

La maquette du journal a évolué en cours de mandat pour reprendre l'identité visuelle du dernier Congrès de la Fédération. Ce journal est un outil indispensable pour présenter la diversité des secteurs d'intervention de la Fédération. Ainsi, nous avons publié 19

journaux depuis le dernier Congrès. Ils sont aujourd'hui diffusés de préférence par voie électronique.

Notre Mot à Dire suppléments sectoriels

En fonction de l'actualité, des suppléments sectoriels ont été diffusés :

- 3 Autoroutes ;
- 3 Nettoyage propreté ;
- 5 Prévention Sécurité.

Notre Mot à Dire Spéciaux

Les numéros spéciaux du journal sont diffusés de façon large en format papier. Notre ambition est d'avoir des revues de référence qui servent à la fois d'outils pratiques pour les militants et à la fois de sources de réflexions pour penser et agir syndicalement. Les différents spéciaux publiés ont été les suivants :

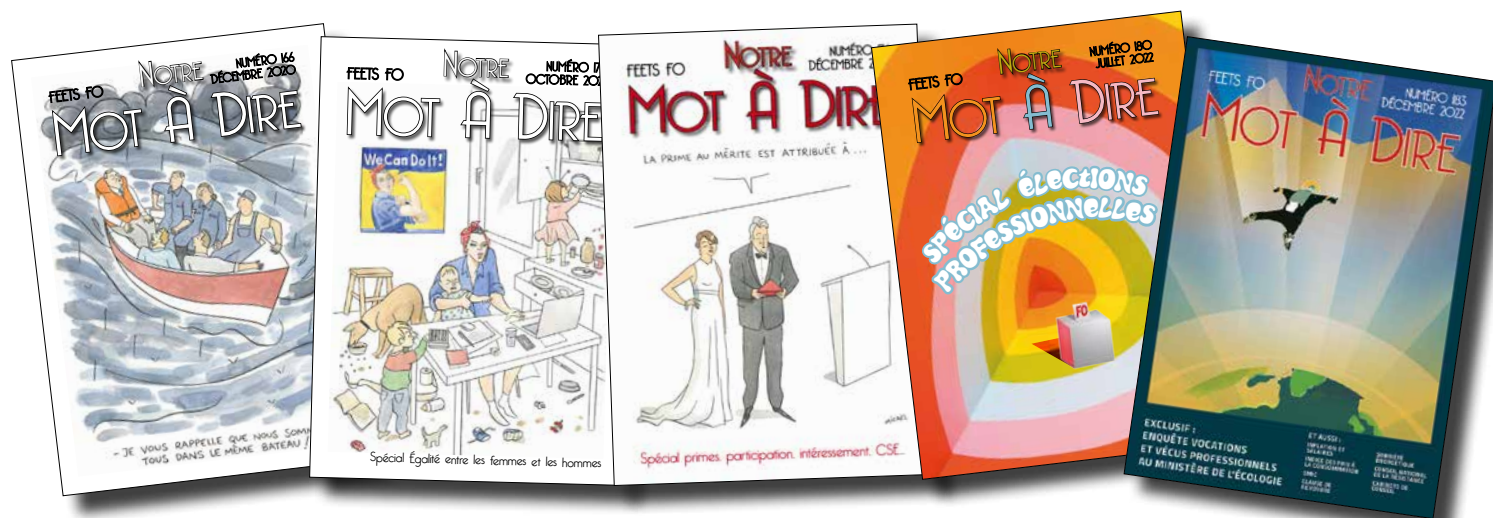
- enquête "vocations et vécus professionnels au ministère de l'écologie" ainsi que différents articles sur l'inflation, le Smic, la Sobriété énergétique, le CNR... ;
- élections professionnelles ;

NOTRE MOT À DIRE

NUMÉROS PRINCIPAUX



SPÉCIAUX



SUPPLÉMENTS



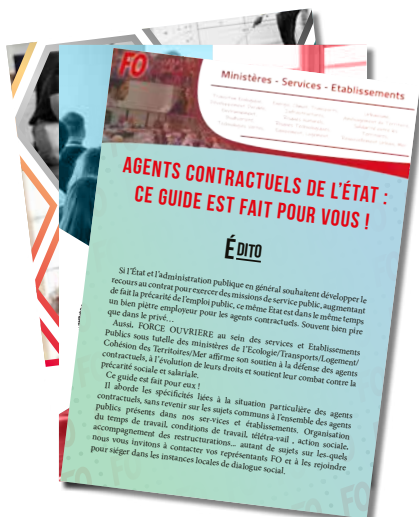
- primes, participation, intéressements, œuvres sociales ;
- égalité entre les femmes et les hommes ;
- licenciements.

Les guides

Les guides “catégoriels” sont des outils de propagandes fédéraux qui ont fait l’objet de retours positifs de la part des syndicats de la Fédération. Ces guides présentent l’état du droit dans un secteur professionnel donné et sont de précieux outils pour le développement syndical.

Nous pouvons citer les guides suivants :

- guide du salarié Personnel au sol du transport aérien ;
- guide du salarié portuaire ;
- guide de l’agent de sécurité ;
- guide de l’agent de propreté ;
- guide sur la formation professionnelle dans le secteur de la propreté ;
- de très nombreux guides Fonction Publique : de l’action sociale, des agents contractuels...



Les webinaires

Dans le monde post-COVID avec la généralisation de la visio-conférence, le webinar est devenu un outil pour toucher les salariés dispersés. La Fédération a initié le recours au webinar dans le cadre de la campagne électorale dans la fonction publique. Depuis, nous avons aussi initié des webinaires sur des périmètres plus larges, notamment avec des partenaires comme Action Logement ou des instituts de formation.



Les tracts et la propagande électorale

La conception de tracts et leurs reproductions pour les syndicats de la Fédération est une activité importante de la Fédération. Les syndicats sont le cœur du réacteur, c’est donc tout naturellement que nous apportons notre appui technique aux syndicats qui nous sollicitent.

Pour ce qui est de la propagande électorale pour les différentes élections dans les CSE, la Fédération a développé des maquettes pro-ot pour les différents secteurs afin de gagner en efficacité et en rapidité. Plus vite les documents sont prêts, plus ils ont le temps d’être distribués aux salariés.

Ce sont donc 61 000 impressions qui ont été faites ces 3 dernières années.



Matériel de propagande / Goodies

La Fédération a apporté autant que de besoin son appui aux syndicats qui souhaitent commander du matériel spécifique.

Différents “goodies” ont donc été élaborés :

- accroche porte : en télétravail / en visio ;
- calendrier cube à monter ;
- calendrier classique A4 et A6 ;
- protège carte de paiement ;
- stylos ;
- ...



Affiches

Un bon dessin vaut parfois plus qu'un long discours, c'est pourquoi la Fédération s'est efforcée, en particulier à l'occasion des mouvements interprofessionnels, à proposer différentes affiches.



Les vidéos d'animation

Il s'agit d'une des nouveautés initiées. Ces vidéos d'animations, simples et ludiques qui peuvent circuler sur les réseaux sociaux et dans les boucles de messagerie instantanées répondent à un besoin exprimé par de nombreux militants. Avec au total 20 vidéos, nous communiquons sous une nouvelle forme plus adaptée aux attentes actuelles des salariés.



FORMATION

PROFESSIONNELLE : UN

DOMAINE À RECONQUÉRIR

**Jean***Formation professionnelle*

La préoccupation de formation voire d'instruction des travailleurs est une constante du mouvement syndical présente, dès son origine, au sein des Bourses du travail, le syndicat a toujours œuvré à élever le niveau d'instruction de la classe ouvrière tant sur le plan général que dans l'accès au savoir-faire pour la pleine maîtrise de la production industrielle, de services ou autres.

Il n'a cessé à ce titre de se préoccuper de l'instruction donc de l'école pour tous ou de la formation pour les salariés au-delà du cadre strict de la formation professionnelle initiale ou continue. Nombreux ont été les syndicats à avoir constitué ou organisé des formations pour leurs adhérents sur le temps de leurs loisirs faute de l'avoir obtenu sur leur temps de travail.

Il faudra attendre 1970 et la conclusion d'un accord interprofessionnel repris dans une loi de 1971 pour que le droit à la formation professionnelle

des travailleurs soit reconnu, qu'ils puissent bénéficier d'un congé à ce titre et que le patronat soit contraint de financer la formation via une contribution obligatoire.

Elle s'articule sur trois principes fondamentaux :

- formation sur le temps de travail sans perte de salaire ;
- création du plan de formation des entreprises et consultation des représentants des travailleurs au comité d'entreprise ;
- collecte et mutualisation des contributions au sein des fonds d'assurance formation (faf) organismes gérés paritairement.

Cet accord se situe dans la suite des conquêtes de « 1968 », acquises au patronat. Depuis il n'a eu de cesse d'agir pour les reprendre notamment en impulsant le concept de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

GPEC
Intéressés mais ni complices, ni coupables.

Au-delà du fait que les compétences s'opposent par nature aux qualifications et à leur classification donc aux fondements des conventions collectives, la GPEC a pour tare originelle de vouloir engager l'organisation syndicale dans la définition des besoins en emploi dans les entreprises (donc de leur suppression si besoin) lui laissant penser qu'elle participerait à sa gestion, là où seul le capital (propriétaires ou actionnaires) a tous les pouvoirs.

Reprenant à leur compte, les thèses de la CFDT sur la cogestion, le pouvoir et le patronat ont pu ainsi, avec la bienveillance d'autres, détourner puis détruire un certain nombre d'acquis dans le domaine de la formation professionnelle. C'est ainsi que la majeure partie des moyens de la formation professionnelle continue a été détournée de ses objectifs pour mener des

politiques d'emplois. La loi de 2018 atteignant certainement le paroxysme.

La loi de 2018

Précédée de quatre lois modificatrices de celle de 1970, 2004, 2009, 2014, 2016, la loi, au titre caricatural, « liberté de choisir son avenir professionnel » a été le « big bang » pour la formation professionnelle et son étatisation.

Renvoyant la formation à la seule responsabilité de la personne d'où le compte personnel de formation, le Gouvernement a donné tout pouvoir à l'Etat via un EPIC, France Compétences, dont il nomme la majorité de ses administrateurs pour organiser et réguler les moyens de la formation professionnelle, reléguant les organisations syndicales et patronales sur les strapontins de la minorité.

C'est donc le Gouvernement qui fixe, oriente et donc gouverne seul l'essentiel de la formation professionnelle laissant aux instances paritaires existantes pour les branches professionnelles, les OPCO, (Opérateur de compétence) la capacité d'agir sur les fonds mutualisés pour les salariés des entreprises de moins de cinquante salariés.

Quant aux choix gouvernementaux, ils sont explicites au regard du budget de France Compétences qui provient pour l'essentiel de notre salaire différé, une taxe assise sur les salaires.

Sur son budget de plus de 13 milliards d'euros, 70 % vont à l'apprentissage, 19 % au CPF et 4 % à la formation continue,

Le Gouvernement a donc mis la main sur notre salaire différé pour se payer sa politique concernant l'apprentissage. Il nous a volé !!!

La FEETS-FO est donc résolument opposée à la loi de 2018 et milite pour un retour aux fondamentaux : la gestion du salaire différé pour le seul usage des travailleurs.

Quant au développement de l'apprentissage à la sauce macron (objectif : 1 million d'apprentis en 2027), il ne concerne que des formations post-bac.

En clair, le MEDEF, partisan de la réforme, a pu, via l'apprentissage, réaliser le contrat première embauche !!! Il bénéficie de salariés au moindre coût sur des emplois qualifiés qu'il sous-payé au titre d'une formation initiale.

Pire, la voie de l'apprentissage, traditionnellement salvatrice pour les plus précaires ne remplit plus son office : 1,5 millions de jeunes de moins de 29 ans (les NEET) ne sont ni en étude, ni en formation et n'ont pas d'emploi. Contrairement à la « com » gouvernementale, le plein emploi n'existe pas, sa politique continue à exclure !!!

A nous de remettre la formation professionnelle au premier rang de nos revendications, à contraindre le patronat pour nous réapproprié notre avenir.

L'OPCO AKTO

L'OPCO AKTO s'est constitué par accord paritaire suite à la loi de 2018. Il est le fruit d'une négociation entre les Fédérations syndicales FO (FEETS-FO, FGTA FO, FEC FO), CGT, UNSA, SUD compétentes, les Confédérations CFDT, CFTC, CFE-CGC et les Fédérations patronales de différents secteurs ainsi que le MEDEF.

Compétent dans 27 branches professionnelles, plus de 4 millions de salariés présents dans 330 000 entreprises en dépendent. Son budget est de 2,4 milliards d'euros dont plus de 100 millions d'euros pour son fonctionnement. Plus de 1000 salariés sont présents sur l'ensemble du territoire national dans l'hexagone et à l'outremer pour accomplir ses missions. Il a la particularité d'être, de par la loi, l'OPCO unique à Mayotte, Saint Pierre et Miquelon, Saint Martin et Saint Barthélemy.

Administré par un Conseil de 70 membres (35 représentants des Organisations syndicales, 35 représentants des Organisations patronales) où siège un représentant du Gouvernement et un Contrôleur général des Finances nommé par Bercy, la FEETS-FO y est représentée par Alain Bouteloux, Nadia Jacquot et Jean Hédou aux côtés de camarades de la FGTA FO et de la FEC FO. Elu à l'unanimité du collège « salarié », un représentant de la FEETS-FO a assuré la Présidence en 2021 et 2022 et assure la Vice-présidence en 2023 et 2024 au titre de l'alternance entre les collèges.

Agissant dans un esprit de résistance affichée pour préserver l'indépendance de la gestion paritaire au service de la politique des branches et de leurs salariés, les représentants FO interviennent régulièrement pour préserver les prérogatives de l'organisme mis à mal par la tutelle de l'Etat.

Notamment à l'heure où le Gouvernement veut restreindre les capacités de fonctionnement d'AKTO, le considérant comme une variable d'ajustement pour respecter ses engagements budgétaires auprès de Bruxelles.

Outil majeur dans la formation professionnelle, il a formé en 2022 : 665 000 salariés et en a accompagné 95 000 en alternance.

Dans les secteurs de la FEETS-FO, quelques chiffres :

- autoroutes : 248 contrats en

alternance ;

- prévention sécurité : 1000 contrats en alternance ;
- propreté : 6779 contrats en alternance ;
- transport aérien : 1000 contrats en alternance.

Méconnu des salariés car ils n'y ont pas un accès direct, les représentants de la FEETS-FO tant au sein des sections paritaires professionnelles qu'au sein du Conseil d'administration, qu'à travers les commissions paritaires régionales interbranches y sont une vigie pour le respect de leurs droits et tendent à se libérer du carcan de l'Etat pour s'affranchir des politiques gouvernementales.

L'OPCO Mobilités

L'OPCO Mobilités rassemble les branches et entreprises parties de la mobilité terrestre,

maritime et fluviale des biens et des personnes. Pour la Fédération sont concernées les branches maritimes, la manutention ferroviaire, les ports et manutention portuaires, les ports de plaisance.

Nous sommes présents au Conseil d'administration de cet OPCO à travers la branche des ports de plaisance où Lionel Langlois nous représente. Ainsi il siège avec nos camarades de la Fédération des Transports et de la Logistique et de la Fédération de la Métallurgie qui en assure la présidence.

Cet OPCO concerne 139 870 entreprises et couvre 1 668 000 salariés, 462 488 stagiaires et 92 829 alternants.

1 300 M d'euros ont été engagés en 2022 dont 80 % sur l'alternance.

FORMATION SYNDICALE



Laurent
Formation syndicale

La formation syndicale au sein de la FEETS-FO se déroule en général dans les locaux de la Fédération ou au niveau local et se décline sur une durée maximale d'une semaine pour chacun. Elle est réalisée sous l'égide de la Confédération par le biais du Centre de Formation des Militants Syndicalistes (CFMS) avec ses propres moyens et ceux de la Fédération.

Compte tenu de sa spécificité relative à l'acquisition de connaissances dans le domaine fédéral, la formation fédérale se situe au deuxième niveau du cycle de formation. Les stagiaires doivent donc au préalable avoir participé aux formations de premier niveau, notamment les stages « découverte de FO et des moyens d'action du syndicat » organisés dans chaque Union départementale.

La formation fédérale s'adresse en particulier aux militants assumant des responsabilités ou appelés à en prendre au sein des instances des syndicats au plan national ou local.

Les deux problématiques pour la Fédération dans la proposition d'offres de stage est de s'assurer d'une participation

en nombre (puisque un minimum d'une dizaine de stagiaires est requis) et de la disponibilité des stagiaires sur une longue durée.

En 2020, les stages prévus ont dû être annulés pour cause de COVID 19.

En 2021, la Fédération a pu organiser un stage Fonction Publique sur le thème du « Droit et contentieux dans la fonction publique de l'Etat », un stage propriété sur « les connaissances fédérales propriété », un stage pour les DIR « connaissances fédérales DIR », un stage pour les personnels navigants commerciaux « Connaissances fédérales PNC » et un stage dans le secteur des autoroutes « Connaissances fédérales Autoroutes – niveau 1 ».

En 2022, sept stages ont pu être organisés.

Deux dans le secteur portuaire avec deux niveaux de formation « Connaissance fédérales du droit et économies du secteur portuaire - niveau 1 et 2 », un stage de niveau 2 dans le secteur des autoroutes, un stage dans le secteur de la propriété destiné aux délégués syndicaux centraux d'entreprise et deux

stages pour les personnels navigants commerciaux, l'un sur les connaissances fédérales dans le secteur et l'autre sur un thème précis « Les PAP dans les petites compagnies aériennes ». Un dernier stage était destiné aux personnels au sol du transport aérien.

Les stages sont organisés en lien avec le Secrétaire fédéral chargé du secteur et le ou les syndicats du secteur, soit sur une thématique professionnelle ou plus généralement sur des connaissances élargies.

Nous privilégions, autant que possible, l'immersion pendant le stage de façon à favoriser les liens fraternels et étudions la possibilité de coordonner des stages de secteurs différents sur un même lieu et aux mêmes dates toujours dans le but de créer une synergie et un échange à l'occasion des moments de détente.

La Fédération, dans le cadre des partenariats conclus avec nos différents partenaires, organise également des demi-journées sur des thèmes précis liés à la prévoyance et à la santé sur un rythme de 3 à 4 demi-journées par an.

[illegible]



CONGRES RAPPORT

13^e

Rapport des Secteurs

PRECARISATION

ACCAPAREMENT DES RICHESSES

MARCHANDISATION

SPECULATION
DIVIDENDES
FINANCE
CAG40



Fédération Équipement Environnement Transports Services

F.E.E.T.S.



La FEETS-FO dans les secteurs

Sommaire

FONCTION PUBLIQUE	5
TRANSPORT AÉRIEN	47
MER ET PORTS	69
PRÉVENTION SÉCURITÉ	85
NETTOYAGE PROPRETÉ	95
AUTOROUTES	101
MANUTENTION FERROVIAIRE	107
3D	109
TRANSPORT FLUVIAL	111
COMBUSTIBLES	112
ENVIRONNEMENT	113
BLANCHISSERIE • TEINTURERIE • PRESSING	114
INDEX	115

13^{ÈME}

CONGRÈS FÊTES

DU 9 AU 12 OCTOBRE 2023

NAJAC

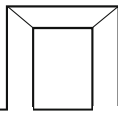


MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

FÉDÉRATION

ÉQUIPEMENT ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES





Laurent
Fonction Publique

BILAN 2020/2023 : À LA CROISÉE DES CHEMINS

Élections professionnelles et politiques, premiers effets de la loi de « Transformation de la Fonction Publique » et de la loi

3DS, implications « post-crise COVID » sur l'organisation du travail et les relations sociales, sans oublier le combat contre

la réforme des retraites et le contexte économique marqué par l'explosion de l'inflation : le présent rapport d'activité n'aurait nullement l'ambition de tirer des conclusions définitives issue de cette période charnière, mais bien de mettre en perspective les actions initiées et premiers résultats obtenus dans une perspective de plus long terme. Avec un enjeu fondamental : préparer l'avenir de l'organisation et de sa capacité à porter et défendre les intérêts des agents publics du périmètre de la FEETS-FO !

1 - ÉTAT DE NOS SERVICES ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS : DERRIÈRE LES DISCOURS... LA RÉALITÉ DU TERRAIN !

Une crise sanitaire qui aurait pu appeler à la sagesse...mais non !

La crise sanitaire aurait dû réinterroger le sens des réformes menées depuis 20 ans. Il n'en est rien à ce stade. L'intervention de la 2^e vague aurait dû réinterroger le calendrier des réformes en cours et concentrer l'administration et les organisations syndicales sur la gestion de la crise que le Président de la République annonçait lui-même comme pire que la première vague. Cela s'appelle du dogme !

Quel sera la forme de la prochaine crise (sanitaire, climatique, sociale...là on a déjà eu la réponse !) Ce qui est sûr, c'est que le monde d'après, on y est entré de plein pied !

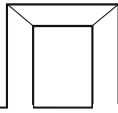
Le « quoi qu'il en coûte », les fonctionnaires et agents

publics n'en ont pas bénéficié. Les réformes elles ont bien été conduites « quoi qu'il en coûte » au plan de l'organisation territoriale de l'État et des missions et moyens de notre pôle ministériel. Pire, alors que les agents publics auraient eu besoin d'une respiration bien méritée, le réacteur à réformes s'est une nouvelle fois emballée au motif de devoir rembourser le « quoi qu'il en coûte » ou d'imposer une république modulaire.

Le projet de loi 3DS a été conduit jusqu'à son terme, la revue des missions Pompili lui a fourni du charbon, la réforme des retraites pointaient déjà son nez, les wagons de suppression/transferts de missions et d'emplois sont eux déjà à quai (fiscalité de l'urbanisme, police de la publicité, Natura 2000 et Feader).

Tout cela visait bien à ramener notre pôle ministériel Ecologie/Transports/Cohésion des Territoires/Mer au ministère de l'Environnement d'il y a 50 ans tout juste, en auto-sabordant tout ce qui constitue la richesse des compétences et modes d'actions permettant un portage transversal et opérationnel des politiques d'aménagement durable du territoire.

Solder les Directions Interdépartementales des Routes (90 % du réseau transférable aux collectivités), brader les Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement, dévitaliser les Directions Départementales des Territoires, stigmatiser les Etablissements publics (comme VNF qui restreint les périodes de navigation d'une partie de son



réseau pendant l'été), supprimer les écoles, voici le programme imposé. Il n'est pas à notre goût et FO l'a combattu à tous les étages pour en limiter les effets... pour mettre les élastiques sur un balancier infernal et viser son retour à l'équilibre.

Le ministère de l'Agriculture transférant lui des missions à la découpe aux régions et nos collègues inspecteurs et délégués du permis de conduire étant soumis à un cycle continu de privatisation de missions.

Pour avoir tenu le bateau à flots durant cette crise, les agents ont droit à ce qu'on leur donne visibilité et stabilité dans l'organisation de leur structure, dans la viabilité de leurs missions et dans la pérennité de leurs postes.

Revue des missions Pompili : le retour de la RGPP!

Les premières productions de l'administration ont dès le départ été révélatrices, à savoir viser à une retraite massive et en rase campagne face aux assauts du Budget et des injonctions décentralisatrices/préfectoralistes du moment. La question posée est clairement « vos missions ont-elles vraiment un intérêt ou ne pourraient-elles pas être faites par d'autres ? », en tentant d'embarquer les agents et organisations syndicales dans la co-responsabilité des réponses. FO a refusé de jouer cette partition, et de se laisser embarquer dans un exercice de choix du bras ou des jambes à couper à notre pôle ministériel ! D'autant que les premières

décisions tangibles ont parlé d'elles-mêmes : l'annonce en visio conférence début mai de la fermeture de l'Ecole Nationale des Techniciens de l'Équipement. La ministre Pompili vendait au mieux une démarche qui permettrait de toucher le fond pour rebondir... le constat est que la démarche permet de creuser un peu plus le fond !

Nouvelle mandature politique : l'écologie est un peu partout... et finalement nulle part ?

A en croire la communication accompagnant la mise en place du nouveau Gouvernement provisoire issu des élections présidentielles, en attente de celui des législatives, on aurait pu penser que les thématiques liées à l'écologie et à l'énergie sont tellement importantes qu'elles ont vocation à être traitées dans de multiples lieux :

- à Matignon tout d'abord avec Elisabeth Borne, Première ministre, chargée de la planification écologique et énergétique, qui s'appuiera en cela sur un Secrétaire général à la Planification écologique dédié, et qui dispose d'une ministre déléguée à la Mer en la personne de Justine Benin (remplacée suite aux législatives par Hervé Berville en tant que secrétaire d'Etat) ;
- au ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires en la personne d'Amélie de Montchalin (remplacée par Christophe Béchu suite aux législatives) ;

- au ministère de la Transition énergétique en la personne de Agnès Pannier-Runacher.

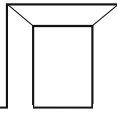
Mais cette multi-tutelle est-elle bien le signe d'un changement d'époque pour permettre d'emporter d'autres arbitrages que lors de la mandature précédente ?

Ou bien le signal de l'éclatement assumé du pôle ministériel Ecologie/Transports/Logement /Cohésion des Territoires (qu'en reste-t-il suite au transfert de la tutelle des collectivités à l'Intérieur?)/Mer ?

Prise de conscience salvatrice ou fuite en avant (le rang protocolaire des différents ministères est révélateur...l'Ecologie et l'Energie en zone de relégation !), la FEETS-FO réaffirme la nécessité de renforcer un service public de la Nation pour porter une politique globale d'aménagement durable du territoire, et dénonce par avance tout éclatement des services ministériels actuels.

De plus, pour que la communication gouvernementale soit crédible, FO appelle à :

- revenir sur la loi 3DS qui morcelle l'action publique en renvoyant chaque « territoire » à ses propres vicissitudes et qui déshabille les services de l'État ;
- tirer la conclusion qu'une politique prioritaire portée par Matignon ne peut dépendre de la seule chaîne de commandement du ministère de l'Intérieur au niveau territorial ;
- obtenir des arbitrages budgétaires permettant le



renforcement des moyens et effectifs pour porter les politiques.

Pour la FEETS-FO, se contenter d'un affichage et placer ces politiques centrales pour affronter des enjeux de société majeurs à Matignon risque fort, si l'on n'y prête garde, d'aboutir à la disparition pure et simple d'un pôle ministériel de plein exercice et transversal intégrant le Logement et la Mer, en échange d'un Secrétariat d'État de façade préparant le retour effectif au mieux d'un mini-ministère de l'Environnement une fois la « mode » passée.

Les politiques portées et les agents concernés méritent mieux qu'une tête qui pense à eux quand elle en aura le temps, doublée d'une colonne vertébrale territoriale qui pense sécuritaire avant le reste, ainsi que la poursuite de la liquidation de leurs compétences et moyens.

La mer qu'on voit danser, de DG en DG

La Direction Générale à la Mer ne s'appellera finalement pas la DG Mer, mais la DGAMPA (DG des affaires maritimes et des pêches et de l'aquaculture). Ce n'est pas juste une question de vocabulaire mais le résultat d'un bras de fer interministériel...la Mer étant un objet convoité par d'autres. Pour ce qui est de savoir ce que cela va changer pour les agents de la filière (enfin ce qu'il en reste suite aux fusions de corps), rien pour l'instant. En bien en tout cas...

Permis de conduire l'État territorial : le ministère de l'Intérieur en période probatoire

A 2 mois des présidentielles, le ministère de l'Intérieur a accouché d'un projet stratégique pour l'État territorial, 142 mesures à décliner au niveau local ! Chacun pourra y lire ce qui l'intéresse, et décideront ceux qui en ont le pouvoir, y compris de réorienter 3 % des effectifs chaque année au niveau territorial (les préfets de région). Et pendant ce temps-là, les missions des DDT continuent à se vider (Feader, fiscalité de l'urbanisme = 1000 postes). Mais rassurons-nous, c'est cela le « renforcement du niveau départemental » à la mode Castex. Avec en plus l'effet « Kiss pas cool » des Secrétariats Généraux Communs qui dysfonctionnent depuis 3 ans et qui entraînent un mouvement d'alignement des pratiques sur celles du seul ministère de l'Intérieur.

Loi de Finances : du pire au moins pire dans la politique du pire...ça ne saurait suffire !

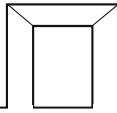
- En 2022, encore une baisse de près de 400 ETP pour les services ministériels (-1450 ETP en 2021).
- Une relative stabilité des effectifs pour les établissements publics (hors société du Grand Paris qui continue à aspirer des effectifs...) cachant de fortes disparités : un affichage de confortement des établissements relevant

du programme « paysage/ eau/ biodiversité » (OFB, Parcs Nationaux, Agences de l'Eau) après les avoir déstabilisés / fragilisés durant plusieurs années, la poursuite de l'effritement de tous les autres y compris ceux touchés par les plans sociaux de cap 2022 (VNF, Cerema, Météo-France, IGN).

- Le maintien des plafonds d'emploi des écoles...en attendant de fermer l'ENTE !
- La reprise des suppressions d'emploi à la DGAC (-50 y compris l'ENAC).
- Certes, l'addition est moins lourde en 2022 que les années précédentes. Doit-on y voir l'effet de nos alertes auprès des ministres et en interministériel pour réduire les écarts entre les discours et les actes sur la priorité des politiques environnementales/ climatiques et le renforcement des ministères alimentant le niveau départemental ? Ou bien grâce à l'alerte portée aux ministres sur la prévention des risques psychosociaux ? Ou encore à l'action de nos représentants dans les différents Établissements Publics ?

Sauf que :

- ces nouvelles baisses sont une nouvelle fois injustifiables !
- ce sont bien des augmentations d'effectifs dont nous avons besoin, d'autant que dans le jeu de bonneteau du PLF se joue avec des missions nouvelles (exemple du secteur Mer qui récupère des missions du ministère des finances mobilisant 74 emplois...



avec une baisse globale de 7 postes pour le programme !).

Le vrai bilan de nos ministres successifs est celui de l'ensemble de la mandature :

- médaille d'or ou d'argent chaque année dans la rubrique des « bons élèves » ministériels pour supprimer ou transférer des effectifs ;
- plus de 8000 emplois perdus depuis 2017, soit l'équivalent de 50 Directions Départementales des Territoires, l'ensemble des DREAL, l'ensemble des Directions Interdépartementales des Routes, l'ensemble des Etablissements du secteur environnement, la somme Cerema+Météo-France+VNF, l'ensemble de l'administration centrale et des écoles.

D'autres choix sont possibles... allons les chercher !

Ils sont vitaux car la prochaine crise, qu'elle soit climatique, alimentaire, technologique... mobilisera les compétences de nos services, de nos établissements, et des agents de nos ministères.

Loi de Finances 2023 : stabilité relative des effectifs certes, c'est mieux que la cure des 15 dernières années (-8000 emplois depuis 2017)! Mais le pôle ministériel reste au fond de la classe interministérielle alors que les enjeux sont majeurs. Et comment justifier la poursuite de la cure imposée à VNF ?

Des promesses de stabilité des effectifs sur le quinquennat

et l'arrêt de toute nouvelle réforme liée aux seuls effectifs. Mais pas de réponses sur la place du ministère dans le concert interministériel et les transferts incessants subis vers le ministère de l'Intérieur, la DGFIP, les collectivités, ... Transférer c'est perdre des effectifs, des compétences tout en déstabilisant les services !

Pour ce qui est des mesures catégorielles, une fois enlevée l'escroquerie de l'étalement sur 6 ans du remboursement de la dette de l'Etat aux agents de la filière technique de leurs primes 2020, l'augmentation moyenne des salaires est plafonnée à 2,9 % (y compris prise en compte de l'augmentation de 3,5 % du point d'indice). A comparer à l'inflation...

Loi 3DS : du grand n'importe quoi à tous les étages !

Après s'en être déjà pris aux missions relatives au Feader et à la biodiversité, la décision du 4 janvier 2023 du ministre délégué aux Transports détermine la liste des autoroutes, routes et portions de voies qui sont transférées ou mises à disposition en application des articles 38 et 40 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite loi 3DS).

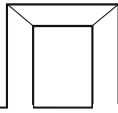
Cette décision fait suite au grand marchandage ouvert sans aucune stratégie de l'Etat (constat dénoncé par la Cour des Comptes) permettant aux

collectivités (départements/métropoles/régions) de préempter tout ou partie du réseau routier national non-concédé (90 % de ce réseau étant considéré comme transférable).

A l'issue des dernières tractations de toute fin d'année 2022, la décision prévoit ainsi le transfert d'environ 1340 km de routes à 16 départements et 3 métropoles et la mise à disposition de près de 1640 km aux régions Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est et Occitanie sous réserve pour ces trois régions de la conclusion d'une convention entre l'Etat et chacune d'entre elles. Avant que le Conseil départemental 13 et la Métropole de Toulouse ne retirent leur volontariat au printemps 2023, ramenant le linéaire de RN transférées à 1100 kilomètres.

FO dénonce cette vente à la découpe qui remet en cause la définition même du réseau routier national :

- le réseau routier National permet la liaison des pôles économiques majeurs et assure un rôle structurant des transports au niveau européen et en périphérie des grandes agglomérations. Ce réseau assure aussi un rôle d'aménagement du territoire desservant les préfectures dans les territoires ruraux et garantit, en situation de crise, une intervention rapide de l'armée, des services d'intervention (DIR, sociétés concessionnaires), de secours et des forces de l'ordre et pour assurer leurs missions au service de la sécurité et de la sûreté des Français ;
- la loi 3DS entraîne un mitage du réseau structurant en



augmentant le nombre de gestionnaires, sans aucune logique et cohérence d'itinéraire ;

- quand on sait par les rapports de la Cour des comptes 2012 et 2022 affirment que la fragmentation est « néfaste », que la réforme de 2006 a été « coûteuse pour l'État et les Départements » :

aucun devoir de mémoire ou de RETex sur les erreurs passées !

FO rappelle son opposition sur les principes 3DS et l'absurdité de sa mise en œuvre. FO exige les moyens financiers pour garantir sur une plus longue période les rémunérations des agents impactés.

A restructuration exceptionnelle « moyens exceptionnels », FO exige également que des moyens exceptionnels soient dégagés pour que, au vu de l'ampleur de la déstructuration annoncée, le « volontariat » se traduise par un réel choix pour chaque agent de son avenir professionnel.

2 - FONCTION PUBLIQUE « TRANSFORMÉE » : POUR LE PIRE OU POUR LE PIRE² ?

L'agent public, un pion à déplacer ou évacuer au gré des réformes

On supprime des emplois, on va recruter des agents publics via pôle emploi et on envoie des fonctionnaires vers des agences de placement pour s'en débarrasser. Tout ça pour mieux casser les statuts et les personnels, ingrédients de la loi dite de « transformation de la fonction publique ». On va même jusqu'à supprimer des écoles de formation pour mieux préparer la suppression des recrutements de fonctionnaires. Et tous les outils sont prévus pour accompagner les réformes, les transferts et privatisation. Et il y a de quoi faire y compris avec la loi 3DS qui ouvre la perspective à des services publics et donc la République à la carte ! Mais, la République à la carte, ce n'est plus la République. Derrière ces mesures, il y aura aussi des privatisations. Et nous dire que l'échéance d'expérimentation de la mise à disposition des régions tombe « par hasard » sur le début des renégociations autoroutières... c'est nous prendre pour des perdreaux de l'année.

Opacité et « gré à gré », c'est leur projet !

Autre effet de la loi dite de « transformation de la fonction publique », la mise en place de lignes directrices de gestion mobilité et promotions. Avec plus de 200 amendements déposés par les organisations syndicales en Comité Technique Ministériel sur les projets de lignes directrices de gestion « promotion » (montrant bien que le travail de concertation préalable a été mené au pas de charge), après plus de 20 heures de débats sur 3 jours, avec des améliorations et ouvertures obtenues grâce notamment aux nombreux amendements déposés par FO... mais un document qui au final ne remplacera pas les CAP « Promotion », instances qui ont permis pendant des décennies de traiter les avancements de carrière dans un cadre transparent et égalitaire.

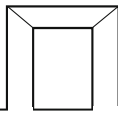
Opacité, arbitraire et précarité, sont les objectifs poursuivis par la loi de « transformation » de la fonction publique. Ce n'est pas notre fatalité !

Comme en matière de mobilité, les syndicats nationaux FO seront en première ligne pour défendre les agents dans ce nouveau contexte !

Salaires dans la Fonction Publique : derrière la façade, la réalité des faits !

Entre 2017 et 2022, c'était zéro pour tous et les miettes pour les autres !

Fait totalement inédit dans l'histoire récente de la Fonction Publique, aucune revalorisation générale des salaires n'a été mise en œuvre au cours de la première mandature Macron. Après une quasi diète sur la décennie précédente ! La valeur du point d'indice, déjà quasi-gelée depuis 10 ans n'a donc connu aucune évolution. C'est un peu comme si dans les branches du privé, aucun accord salarial n'avait été conclu durant cette période. L'État... un sacré « patron » !



Pouvoir d'achat des agents publics : de l'érosion à l'effondrement !

En 20 ans, la valeur en euros constants du salaire indiciaire des fonctionnaires a perdu plus de 20 %, entraînant la paupérisation progressive de la Fonction Publique. L'agent de catégorie A d'aujourd'hui équivaut à la catégorie B d'hier, l'agent catégorie B d'aujourd'hui à la catégorie C d'hier...et l'agent de catégorie C d'aujourd'hui au smicard d'aujourd'hui !

Entre 2000 et 2021, les agents publics ont perdu entre 450 et 800 euros bruts de pouvoir d'achat mensuel !

Du bricolage....

Plutôt que de remettre de l'essence dans le moteur à attractivité de la Fonction Publique et à pouvoir d'achat des fonctionnaires (et plus largement des agents publics), le Gouvernement s'est longtemps cantonné à saupoudrer des mesures ciblées en trompe l'œil, à individualiser et donc précariser les rémunérations, voire pour le ministère de l'Ecologie à mettre en place une véritable « Primescroc » pour ses corps techniques en les faisant basculer dans un régime indemnitaire porteur de reculs pour tous dans la durée. Voire même en transformant une dette de l'État payable en année+1 en obole étalée sur 6 ans... les agents font crédit !

Alors que l'inflation commençait à repartir fin 2021 et que les

agents constataient dans les faits l'explosion de certains de leurs postes de dépense obligatoires (logement, énergie, transports), le Gouvernement de fin de mandature Macron 1 a tenté d'éteindre le début d'incendie en bricolant un système permettant d'afficher qu'aucun fonctionnaire n'était rémunéré en dessous du Smic, aboutissant au blocage du déroulement de carrière de la moitié de la catégorie C et du début de catégorie B.

...au début de déblocage

L'affichage ne résistant pas à la réalité criante de l'inflation de 2022, le Gouvernement Borne suite aux élections a bien été obligé de constater que ne pas toucher à la valeur du point d'indice amènerait à faire exploser le système... tous les fonctionnaires au même indice, l'indice « Smic ».

D'où les annonces de début d'été mises en œuvre sur les paies de juillet 2022, et notamment l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice et un premier aménagement de la grille de catégorie B.

FO est par ailleurs intervenue au niveau de la Fonction Publique et de la DRH du ministère de l'Ecologie pour que l'ensemble des agents publics, y compris les agents contractuels, bénéficient de ces mesures.

Premier acompte ou solde de tous comptes ?

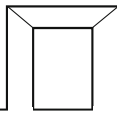
L'inflation depuis 2022 évolue entre 6 et 10 % en année glissante.

Ces chiffres imparables, associés aux pertes sèches subies par les agents publics depuis 2010 et les années de gel du point d'indice (plus de 25 % en euros constants), exigent une réaction des employeurs publics, donc du Gouvernement.

La revalorisation de 3,5 % du point d'indice mise en œuvre à compter de juillet 2022, prolongée par celle de 1,5 % en juillet 2023 n'est évidemment pas suffisante. Elle est même une provocation.

C'est pourquoi, l'Union interfédérale des agents de la fonction publique (FO Fonction publique) revendique une négociation immédiate permettant de maintenir le pouvoir d'achat de tous les agents et engager la compensation des pertes subies, depuis janvier 2000, par l'augmentation de la valeur du point d'indice, l'amélioration de la grille indiciaire ainsi que la revalorisation des pensions de retraite.

Ce dont nous avons besoin, ce n'est sans doute pas le tour de passe-passe tenté par l'administration du MTE concernant l'avenir du régime indemnitaire des corps techniques, véritable escroquerie en faisant croire que le sans RIFSEEP serait bénéfique pour les agents (les collègues des corps administratifs pourront en témoigner !) et que le fait de se voir régler sur 6 ans une dette constituée et redevable dans l'année qui suit, en euros constants (alors que l'inflation redémarre), est un cadeau.

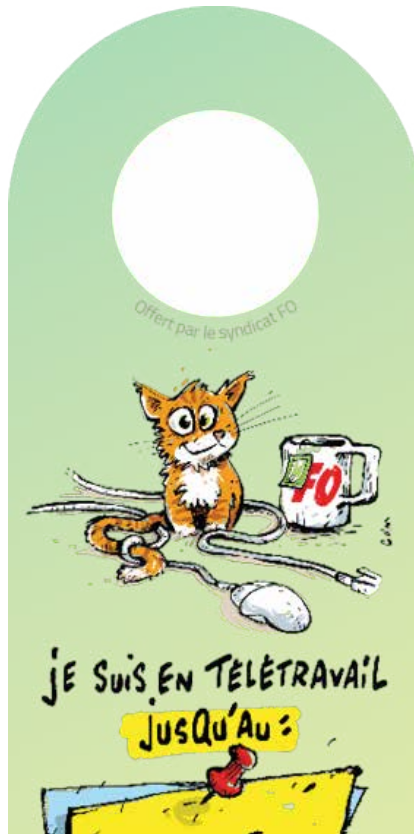


Païement du solde ISS en une seule fois : après l'avoir obtenu, FO a réitéré ses revendications pour éviter les "effets de bord" :

- l'étalement du paiement de l'année de retard ISS 2020 sur 6 ans, c'était une escroquerie pour tous (rien que par les effets de l'inflation) ;
- avoir obtenu le paiement en une seule fois de cette dette de l'Etat fin 2022, c'est une victoire collective décrochée par FO, avoir obtenu la possibilité d'un étalement fiscal, c'en est une autre qu'il a fallu aller décrocher.

Télétravail : à boire, à manger...et à gagner !

C'est aussi à l'amélioration des conditions de travail qu'il convient aussi de s'atteler, comme en matière de télétravail (FO a signé l'accord fonction publique et a demandé et obtenu dans la foulée la réouverture des négociations au ministère de l'Ecologie, sans oublier les agents non télétravailleurs). Avec à la clé des garanties décrochées sur les conditions matérielles offertes au télétravailleur (équipement et ergonomie). Mais avec les risques inhérents au télétravail s'il devient imposé. La FEETS-FO revendique le télétravail comme un droit, pas une obligation conformément aux résolutions de la Fédération!! De même nos actions sur le télétravail ne sauraient nous faire oublier que de nombreux personnels ne peuvent pas télétravailler.



Discriminations au ministère de l'Ecologie : des maux aux actes ?

Le ministère de l'Ecologie a entamé depuis le printemps 2021 une négociation sur la discrimination, dans le cadre d'une démarche de labellisation.

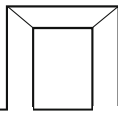
Dès l'origine, FO a indiqué qu'elle refuserait de se laisser entraîner dans une opération de communication et d'autosatisfaction de la part de l'administration, simplement pour satisfaire le cahier des charges de cette labellisation. Le niveau d'exigence porté dans les discussions aura donc été à la hauteur de l'importance que FO porte à la lutte de l'ensemble des sources potentielles de discrimination, au-delà des négociations spécifiques tenant à l'égalité professionnelle et au handicap.

A l'issue de ces discussions, la Fédération a pris acte de l'intégration d'un certain nombre de nos constats et revendications, permettant d'envisager que ce projet d'accord, s'il était mis en œuvre, ne constitue pas uniquement la compilation de lieux communs ou d'affichages de principe (ce à quoi aurait conduit le projet dans sa rédaction initiale).

Mais rien n'est gagné sur ce sujet tant que le passage à l'acte n'est pas au rendez-vous...l'enfer étant souvent pavé de bonnes intentions simplement affichées.

Aussi, nous serons particulièrement attentifs sur trois points :

- que le recrutement via les voies statutaires ne soient pas oubliées en tant que vecteur d'égalité des droits ;
- que la politique de développement de l'apprentissage s'inscrive dans une politique structurée et concertée, non en concurrence avec les recrutements statutaires mais en complémentarité (préparation aux concours par exemple) en évitant l'écueil du recrutement privilégié de jeunes surqualifiés et sous-payés ;
- que le souci de diversité du recrutement soit prolongé par une politique de renforcement du lien collectif, au travers notamment des écoles et centres de formation ministériels en tant que creuset d'une culture partagée (la fermeture de l'ENTE apparaissant comme le contre-exemple



parfait à plus d'un titre) et des structures et moyens de l'action sociale ministérielles ;

- que la proposition de commission dédiée au suivi des signalements de cas de discrimination soit directement connectée et pilotée dans le cadre des travaux de la formation spécialisée du CSA ministériel ;
- que les premières ouvertures pour réduire les situations de blocage ou de découragement à l'exercice du droit syndical soient réellement traduites dans les faits. Sur ce dernier volet, les constats portés par FO sur la base de l'enquête conduite auprès des cartels ont clairement permis de mettre la réalité du terrain sous les yeux des décideurs parisiens, avec à la clé de premières ouvertures à concrétiser et élargir :
 - la prise en compte des mandats syndicaux dans la fixation des objectifs professionnels ;
 - la mise en place d'un dispositif d'alerte nationale

sur toute situation d'empêchement/entrave à l'exercice du droit syndical.

Nos militants et représentants sont appelés à en faire bon usage !

Handicap : FO mobilisée pour un autre cap !

Sur la base de sa plateforme de revendications dédiée, FO a tiré vers le haut (mais pas assez à notre goût) le projet d'accord handicap du ministère de l'Ecologie, et a décidé de le signer (avec plusieurs points de vigilance formalisés auprès de la ministre). Une ministre qui voulait organiser une signature en grandes pompes à 5 jours des présidentielles... sans l'intervention de FO les OS auraient activement contribué à la campagne électorale !

Déconnexion : on n'est pas des dindons !

Dès l'origine, FO a porté un projet d'accord qui renvoie bien la responsabilité sur l'employeur, et prévoit des mesures contraignantes pour

celui-ci. Constatant que le projet proposé par le ministère ne remplissait pas ce cahier des charges, et après avoir fait des propositions constructives en dernière ligne droite rejetées par le Secrétaire général du ministère de l'Ecologie, FO a décidé de ne pas être signataire d'un accord ne comprenant que des affichages de principes n'engageant pas grand monde, doublés d'une mise en responsabilité individuelle des agents de veiller à leur propre déconnexion...sous entendant qu'ils en seraient responsables...

En amont du démarrage de la nouvelle mandature, cela démontre à l'administration que la signature de FO se mérite et que nous ne saurions approuver des accords qui n'apportent rien aux agents que nous représentons.

Cela ne nous empêche pas d'appeler nos représentants locaux à peser sur sa potentielle déclinaison locale, pour obtenir des mesures concrètes et protectrices pour les agents, ce que ne fait pas l'accord ministériel.

3 - RETRAITES : LA MÈRE DES BATAILLES...

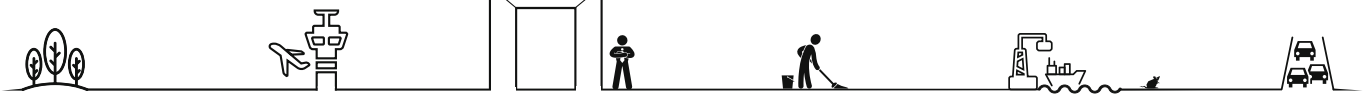
A l'initiative de FO, un suivi intersyndical du mouvement de résistance à la réforme des retraites a été mis en place au sein du pôle ministériel Ecologie, débouchant sur de nombreux communiqués communs et des préavis de grève couvrant les agents sur les mois février à avril, ainsi que des messages communs aux agents. Dans

ce cadre, un mouvement de boycott de toutes les réunions informelles de l'administration a été décidé dès lors qu'il n'y avait pas d'enjeu pour les agents.

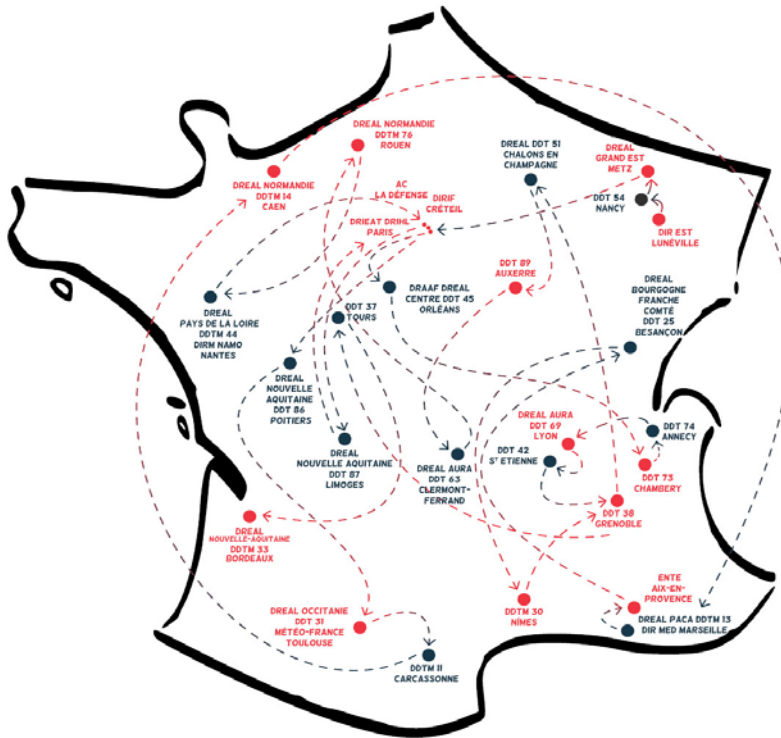
Enlisé dans des errements de communication démontrant jour après jour que son projet de réforme des retraites n'est ni juste, ni nécessaire, ni urgent, le

Gouvernement a franchi un cap inédit dans l'histoire de notre République en instrumentalisant son administration pour convaincre les agents publics qu'ils ne doivent pas se mobiliser.

Acte I : la DRH du ministère de l'Ecologie lance une campagne de webinaires auprès de ses agents les 17, 18 et 20 janvier,



**La syndicattitude : elle est passée par ici...
Bientôt elle passera chez vous !**



de leurs fiches de paie (site ENSAP). Là aussi, les moyens de l'administration publique ont été détournés par le pouvoir politique pour sa propagande. Face à l'ampleur des remontées, la Confédération FO est intervenue auprès du Gouvernement et a adressé un signalement à la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté).

Cela constitue le signe tangible d'un mouvement insidieux engagé depuis 2017 pour développer le « spoil system » à la française, rompant avec le principe d'indépendance des fonctionnaires vis à vis du pouvoir politique. Et ce sujet mérite le même niveau de vigilance et de résistance que celui des retraites !

Ces événements étaient le signe d'une grande fébrilité du Gouvernement sur son projet de réforme des retraites, et cela ne pouvait qu'encourager à amplifier la résistance pour obtenir son retrait. Ce que nous avons fait durant l'ensemble de l'hiver et du printemps 2023 (sujet développé par ailleurs dans le rapport d'activité de la Fédération).

Pour ce qui est de l'issue de ce combat, se référer au rapport d'activité général !

pour soi-disant « répondre à leurs nombreuses interrogations ». En pleine semaine de première mobilisation interprofessionnelle... Face à cette tentative grossière de vouloir casser la dynamique de mobilisation, la Fédération est vivement et vertement intervenue auprès du cabinet du ministre Béchu pour dénoncer cette instrumentalisation de la DRH, chargée de faire le service avant-vente d'un projet politique dont l'examen au Parlement n'a

avait même pas débuté. Résultat : une annulation pure et simple de ces webinaires le matin même de la première session !

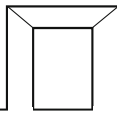
Acte II : dans la nuit du 26 au 27 janvier, la quasi-totalité des agents de la Fonction Publique d'Etat ont eu la surprise de recevoir un message du ministre Guerini sur leur adresse de messagerie personnelle, collectée par la Direction Générale des Finances Publiques à partir de la base de consultation

4 - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : DES VICTOIRES CONTRE VENTS ET MARÉES... MAIS QUI INVITENT À NE PAS S'ENDORMIR SUR NOS LAURIERS!

L'aventure électorale 2022 a été initiée par la FEETS-FO avec ses syndicats nationaux à l'occasion de la conférence Fonction Publique des 28 et

29 mars 2022. Depuis lors, l'ensemble de nos militants se sont consacrés à préparer une étape cruciale dans le processus électoral : constituer des listes

dans le plus grand nombre de
scrutins possibles...car pas de
liste, pas de voix !



Le 20 octobre 2022 à 23h59, nous avons franchi un cap important sanctionnant la clôture de dépôt des candidatures dans les différents scrutins locaux et nationaux (Comités sociaux d'administration, CAP, CCP, CCOPA et Conseils d'administration dans certains établissements publics).

Grâce à notre mobilisation collective, grâce à l'engagement de nos militants de terrain et nos militants nationaux, nous pouvions alors affirmer que, sur le périmètre Ecologie/ Transports/Logement/Mer et DDT(M), FO serait présente à l'ouverture du scrutin électronique sur 230 lignes de départ le 1^{er} décembre 2022 (grâce à 2000 candidatures individuelles). Avec par exemple un taux de présence de 80 % sur les CSA, ce qui est fondamental au regard du nouveau paysage des futures nouvelles instances.

Et au final ?

Au ministère de l'Ecologie :

Ce cycle électoral, il a souvent ressemblé à un parcours du combattant électronique. Quels que soient les obstacles, 36 000 électeurs ont participé aux scrutins destinés à construire les instances représentatives du ministère de l'Ecologie/ Transports/Cohésion des Territoires/Energie/Mer pour la période 2022/2026.

Certes, le taux de participation (légèrement inférieur à 60 %) est en retrait par rapport aux scrutins précédents organisés à l'urne physique, solution qui

avait démontré son efficacité (plus de 70 % lors des 2 derniers cycles électoraux). Le ministère de l'Ecologie porte à ce sujet une responsabilité particulière en ayant refusé d'ouvrir toute option de vote à l'urne pour les services à dimension ouvrière ou en imposant la fourniture d'une partie de l'IBAN qui a rebuté une partie importante d'agents. Sans parler des problèmes informatiques...

FO remercie l'ensemble des agents ayant porté leur voix sur ses listes et l'ensemble de ses militants impliqués depuis des mois.

A l'issue de ce scrutin, FO redevient la première organisation du pôle ministériel Ecologie/Transports/Cohésion des Territoires/Energie/Mer avec 4 sièges au futur Comité Social d'Administration Ministériel !

Au ministère de l'Agriculture :

- au CSA ministériel, nous confortons notre position et augmentons encore notre pourcentage de représentativité ;
- au CSA Alimentation, FO est très largement devant les autres organisations syndicales, avec plus de 42 % des voix (5 postes de titulaire) ;
- au CSA services déconcentrés, nous sommes également en tête avec 32, 22 % (4 postes de titulaire), le 2^e syndicat étant à plus de 10 % derrière ;
- au CSA Forêt, nous sommes à 29, 90 % (3 postes de titulaires) à plus de 3 % devant le 2^e.

Dans les Directions Départementales Interministérielles :

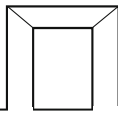
Le désordre lié au fiasco du vote électronique en DDI n'a pas découragé les électeurs finalement appelés à l'urne le 8 décembre, dans des conditions pourtant précipitées. Avec plus de 60 % de taux de participation, soit plus que beaucoup de votes électroniques ministériels, le vote à l'urne confirme toute son efficacité en DDI, même si ses conditions d'organisation (sans vote par correspondance) en ont écarté trop d'électeurs. Nos représentants ont formulé des réserves pour dénoncer des insuffisances.

Force Ouvrière, remercie l'ensemble des 4500 électeurs qui ont porté leurs suffrages sur nos listes et sigles, consolidant notre ancrage local et national pour défendre vos missions, vos droits et vos conditions de travail.

Avec 28 %, FO confirme sa place de 1^{re} organisation syndicale au sein des DDI comme depuis 2014 (avec 5 % d'avance sur la deuxième organisation contre 2 % en 2018).

Au sein du ministère de l'Intérieur :

Après avoir sauvegardé sa CAP de corps pour les IPCSR, le SNICA-FO a obtenu un résultat sans appel avec plus de 70 % des voix.



Au sein de la fonction publique d'Etat :

Pour la quatrième élection consécutive depuis 2010, Force Ouvrière conserve sa première place et même l'améliore de +1,5 points (18,6 %) par rapport à 2018 dans la FPE. Dans les autres versants, la position de FO est de même confortée (2° en FPH et 3° en FPT). FO devient ainsi la 2° organisation syndicale

sur les 3 versants, désormais devant la CFDT.

Au final, depuis les dernières élections, les militants FORCE OUVRIERE ont été présents dans tous les lieux et à tous les instants. C'est bien le travail de terrain, au quotidien, qui a permis de porter haut les couleurs de FO.

Ces mêmes militants ont été totalement engagés pendant

plus d'un an dans la campagne électorale dans un marathon qui s'est transformé en sprint d'obstacle, avec dans la dernière ligne droite les péripéties du vote électronique...et de la bascule précipitée en vote à urne en DDI !

A tous les militants de la Fédération et à ses syndicats nationaux, un énorme BRAVO !

5 - DÉVELOPPEMENT ET SYNDICALISATION : L'AVENIR SE CONJUGUE DÉJÀ AU PRÉSENT !

Retrouver du sens, retrouver la parole, retrouver le lien : on a trouvé la solution !

Le premier tour de piste opéré dans nos services et établissements en vue des élections professionnelles 2022 a illustré un paradoxe : des collègues qui ne se reconnaissent plus dans le travail qu'on leur assigne, mais qui s'y consacrent corps et âme, parfois sans limite et sans contrepartie. Des collègues ayant aussi le sentiment d'être bâillonnés face à une hiérarchie de plus en plus marquée par le management préfectoral : « on ne te demande pas de réfléchir, mais d'obéir ».

Alors en pleins bouleversements impactant nos missions et nos services, face à des injonctions contradictoires que personne n'assume à part les agents, comment retrouver du sens dans le travail quotidien ?

Et dans un contexte professionnel dans lequel on ne

demande plus notre avis pour éclairer des décisions publiques, mais d'exécuter des décisions venues du haut parfois en contradiction avec les valeurs qui habitent les agents publics, comment retrouvez le moyen que leur parole soit à nouveau exprimée et écoutée ?

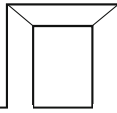
Enfin, suite aux effets de la crise sanitaire et face aux objectifs sous-tendus par la loi dite de transformation de la Fonction Publique de coupure du collectif et de renforcement de l'arbitraire, comment retisser du lien social ?

Pour retrouver du sens, retrouver la parole et retrouver le lien, l'enjeu est désormais d'inviter un maximum de collègues à rejoindre la syndicat'attitude en s'impliquant dans l'action syndicale (de simple adhérent à militant engagés dans notre représentation) ! C'est le sens du plan d'action engagé par la Fédération avec ses syndicats nationaux depuis 2018.

Webinaires « Tuto-inFO » lancés depuis mars 2022 :

- entretien pro ;
- télétravail ;
- contractuels ;
- comprendre ma fiche de paie ;
- logement des jeunes agents publics ;
- sens au travail post COVID ;
- dossiers retraites ;
- action Sociale 14 octobre ;
- écart entre discours et actes sur l'écologie « vu des agents » ;
- proches aidants ;
- déclarations d'impôts ;
- LDG mobilité et promotions.

L'objectif de ces webinaires est en particulier de toucher des agents sur des thématiques spécifiques nécessitant une expertise ou des agents éloignés de structures FO. Les supports peuvent être utilisés par nos cartels pour alimenter leurs propres HMI.



Accompagner nos jeunes pousses !

Nos très bons résultats électoraux ont amené un nombre très important de « primo représentants » à siéger dans des instances dont la configuration a été par ailleurs fortement impactée par la loi dite de « transformation de la fonction publique ». D'où l'impérieuse nécessité de ne pas les laisser seuls pour « monter sur le vélo » et préparer l'avenir de notre organisation.

D'où la mise en place d'une plate-forme militante en ligne à l'image de celle créée durant le cycle électoral, l'organisation de webinaires thématiques militants, et bien entendu de cycles de formation syndicale (en présentiel, en e-formation) sur le sujet de l'animation syndicale et des formations spécialisées hygiène/sécurité.

Occuper tous les fronts de l'action syndicale

Dans le contexte post TFP (FO revendique qu'il y ait d'ailleurs un contexte post-post TFP), la défense des intérêts moraux de nos mandants se joue dans de très nombreux lieux (CSA ministériels et de services/EP, CAP pour les recours individuels) et avec des leviers différents, dont celui du contentieux. Ce volet prend de l'importance dans la mesure où certains lieux de concertations préalables aux décisions individuelles ont disparu ou été affaiblis. D'où la mise en place de notre équipe RéAJIR (Réseau Appui Juridique et Recours) pour appuyer nos syndicats nationaux dans le conseil à leurs mandants en matière juridique. A travers cette équipe militante formée et qui intervient en appui à la rédaction de contentieux juridique, nous apportons une

dimension supplémentaire à l'action syndicale en complément de l'action collective.

Une partie de l'avenir du format de la Fonction Publique et du rôle, et des leviers de la puissance publique dans le champ de compétence de la FEETS-FO se jouera dans la mandature 2024/2027. Une partie de l'avenir de notre force militante aussi au travers des renouvellements de générations et accueillir tous les nouveaux recrutés dans nos services et établissements, quelle que soit leur voie de recrutement.

Autant de défis à relever avec l'ensemble de nos syndicats nationaux et nos cartels locaux !!!



ILS ONT CONTRIBUÉ À NOTRE FORCE SYNDICALE DANS LES INSTANCES NATIONALES

En CTM et/ou CSA Ministériel :

Stéphanie Ferrari-Paillet, Edouard Onno, François Deneux, Malvina Caubere, Pierre Vincent-Luce, Claire Feld, Olivier Gleizes, Sandrine Fourcher-Michelin, Olivier Richard, Jérôme Lartisant, Zainil Nizaraly, Laurent Janvier

En CHSCTM et/ou Formation Spécialisée Ministérielle :

Malvina Caubere, Pierre Vincent-Luce, Claire Feld, Olivier Gleizes, Sandrine Fourcher-Michelin, Thierry Lesaulnier, Elsa Alexandre, Silvio Cominotto, Céline Auges, Laurent Beaufils.

En Comité Central d'Action Social :

Pascal West, Véronique Bonacchi-Calavetta, Anne Delaroque, Caroline Forest, Stéphanie Ferrari-Paillet, Jacques Dotu, Françoise Ducos, Yves Bertuit, Françoise Lefebvre, Serge Grimaud.

Avec une pensée particulière pour notre camarade Luc Decarriere disparu depuis le dernier congrès, et à qui l'ensemble de notre équipe d'aujourd'hui doit plus que beaucoup.

En Commission Ministérielle de Formation Professionnelle :

Etiennette Lersy-Piot, Céline Barbe, Jérôme Saliba, Mauricette Nadal, Cédric Faure, Arnaud Ganaye, Nicolas Farges,

Jérémy Symczac, Virginie Dolique, Laurent Janvier.

En CAP de catégorie A :

Edouard Onno, Sophie Carta, Laure Bertrand, Alexandre Bernard, Frédéric Rocher-Lacoste, Marlène Colonette, Alberto Dos-Santos, Véronique Froim.

En CAP de catégorie B :

Jean-Noël Rault, Stéphanie Ferrari-Paillet, Stéphane Cluzel, Claire Feld.

En CAP de catégorie C :

Delphine Ferrari, Sébastien Beudaert, Florence Schutz, Charles Vallee.

En Commission Consultative pour les agents non-titulaires :

Séverine Adobati, Gaspard Granger, Pascale Herniou, Dimitri Chailloux.

Nos représentants en CT/CSA

et/ou CHSCT des DDI : Sandrine Fourcher-Michelin, Joël Cange, Thomas Knecht, Damien Mascaras, Laurent Janvier.

Nos négociateurs sur les sujets égalité/discrimination/handicap/télétravail :

Etienne Castillo, Malvina Caubere, Stéphanie Ferrari-Paillet, Claire Feld, Emmanuelle Chiron, Céline Auges, Sophie Boussiquet-Fournier, Carine Bouchareychas.

Nos négociateurs sur le sujet de la protection sociale complémentaire :

Zainil Nizaraly, Pascal West, François Deneux, Véronique Bonacchi-Calavetta, Arnaud Geoffroy.

Merci à eux, ils sont les arbres qui ne cachent pas la forêt de nos centaines de militants

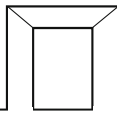
investis dans les cartels et unions FO de leurs services et établissements publics !

OUTRE-MER : TERRES D'EXPÉRIMENTATION DE LA MODULARITÉ À LA CARTE

Les enjeux ultra-marins spécifiques nécessitent une action de l'État qui soit particulière. Pour autant, les services de l'État ne devraient se voir imposer un schéma d'organisation propre à chaque territoire. Ce choix illustre bien ce que le Gouvernement souhaite porter sur l'ensemble de la République au travers de son concept de « différenciation ». Les territoires ultra-marins doivent être traités à égalité des territoires hexagonaux en tenant compte de leurs spécificités.

Ainsi, depuis 2017 :

- la Guyane a vu disparaître l'ensemble de ses directions ministérielles au profit d'une super préfecture, test grandeur nature d'un modèle qui pourrait être la cible pour l'ensemble des Outre-mer, de la Corse... et de l'ensemble des régions métropolitaines. Avec disparition à la clé de tout lien ministériel et fiasco électoral en 2022 (l'ensemble des agents ne relevant pas du ministère de l'intérieur interdits de voter!!) ;
- le modèle des Secrétariats généraux communs a été transposé dans l'ensemble



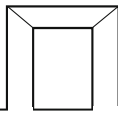
des Outre-mer (hors Saint-Pierre et Miquelon) sans aucune concertation, dans un calendrier infernal et avec des garanties au rabais pour les personnels concernés. Les collègues n'ont pas eu d'autre choix que de suivre leur poste transféré. Aujourd'hui, force est de constater qu'un grand nombre ne se retrouvent pas dans ce service du Ministère de l'Intérieur. Les situations de mal-être au travail sont en nette augmentation, et entraînent des demandes de retour en DEAL. Cependant, l'engagement pris pour garantir le droit de retour lors d'une demande de mobilité en DEAL, n'est pas respecté ;

- les nombreuses réorganisations de services entraînent des mobilités fonctionnelles, une dégradation des conditions de travail, du mal être, de nombreux burn-out qui conduisent à déstabiliser et à démotiver les agents. Les personnels subissent une pression constante résultant d'une politique de réduction générale des effectifs dans la fonction publique ;
- les effectifs restent insuffisants. Les recrutements adaptés aux spécificités ultramarines sont urgents et nécessaires pour permettre à chaque service d'assurer correctement ses missions. La surcharge de travail supportée par de nombreux agents, l'écrêtement massif des dépassements d'horaires et les

nombreux cas d'arrêts maladie sont révélateurs du manque avéré d'effectifs ;

- en Polynésie Française, se pose l'enjeu de l'évolution de la catégorie A du corps CEAPF (Corps d'État pour l'Administration de la Polynésie Française) afin de garantir aux agents publics concernés un déroulement de carrière identique à celui des agents des corps hexagonaux correspondants ;
- des collègues de Wallis et Futuna ont intégré le MTECT depuis 2018. Avec l'Union Territoriale FO, nous avons accompagné les agents concernés pour défendre leurs droits ;
- plus encore que sur le reste du territoire national, l'impact des LDG mobilités et promotions est catastrophique. Une augmentation du nombre de promotions tout grade confondu, est pleinement justifiée. Les agents des services ultra-marins sont souvent oubliés, et doivent attendre longtemps avant d'avoir une reconnaissance de leurs investissements et de leurs carrières par la Centrale. Sans parler de la difficulté à pouvoir concrétiser les promotions sans fracture familiale, dans le respect de la loi portant sur les Centres d'Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) et le respect des règles statutaires pour tout recrutement. L'accès à un réel droit à la formation est de même posé ;

- la restauration des agents ultra-marins n'est pas un sujet important pour l'administration. À l'identique des structures existantes sur le territoire national, dans le cadre du projet de cité administrative à La Providence à La Réunion, il est important de faire aboutir la réalisation du Restaurant Inter-Administratif de la Réunion, dont l'étude de faisabilité vient d'arriver à la DGAFP. En parallèle, alors que la dimension sociale devrait être la priorité du Gouvernement, il n'a eu de cesse que d'attaquer les droits afférents aux agents originaires des départements et territoires d'Outre-mer (congés bonifiés en particulier, modalités d'intégration des agents de l'État lors de la redépartementalisation de Mayotte). La reconstitution des carrières des agents de la DEAL Mayotte en prenant en compte les fonctions réellement exercées et l'ancienneté, doit se concrétiser. Plus largement, les inégalités sociales et économiques perdurent dans les Outre-mer ;
- le maintien du complément de rémunération (majoration de traitement et indexation à la Réunion) et son extension à l'ensemble des agents exerçant dans les administrations, au regard du coût de la vie qui reste supérieur à celui de la France hexagonale, doit être irrévocable ;



- le pouvoir d'achat reste en berne dans les territoires ultra-marins, de surcroît au vu de la situation économique inflationniste. Aussi le rétablissement de l'indexation des pensions de retraite (ITR), et sa généralisation à tous les territoires, sont indispensables.

Enfin, la bonification d'annuités pour le calcul des retraites doit être maintenue.

Sur l'ensemble de ces sujets, et plus globalement sur l'ensemble des sujets sociaux, nos camarades FO en DEAL et Directions à la Mer ont su répondre présents, avec globalement de très bons résultats électoraux !

ACCIDENTOLOGIE DANS LES DIRECTIONS INTERDÉPARTEMENTALES DES ROUTES : SITUATION EXPLOSIVE !

Le premier semestre 2023 a été particulièrement accidentogène dans les DIR. Rien que pour le mois de juin, 13 accidents dont 1 mortel avec un blessé grave ont été recensés.

Face à l'absence de réelle prise en compte de cette problématique, le SNP2E a décidé d'adresser un courrier au ministre des Transports à chaque accident, en appui des saisines opérées par FO au sein de la Formation SSCT ministérielle.

Manque de moyens humains, manque de moyens financiers, matériels vieillissants et vétustes, voici les clés d'explication de cette flambée pour FO, au-delà de la question du comportement des usagers.

Dans ce contexte, FO porte pour les personnels d'exploitation une véritable reconnaissance de la dangerosité des missions, avec la bonification du service actif et la reconnaissance à titre posthume.

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE : LOIN DES EAUX CALMES...

Au cours de la période 2020-2023, le cartel FO VNF s'est engagé dans les actions suivantes :

1) Lutter et Résister

Au plan national le cartel FO VNF s'est mobilisé avec la FEETS contre la réforme des retraites visant à détruire le système actuel par répartition en alignant tout le monde par le bas et en augmentant l'âge de départ. Sur ce sujet la mobilisation a été particulièrement soutenue avec de nombreux jours de grève et surtout des actions visibles (blocage des écluses).

FO VNF s'est également engagée sur des actions spécifiques à l'établissement, notamment contre la baisse des effectifs et les atteintes au service public qui en découlent ainsi que contre le projet de Contrat d'Objectif et

de Performance (COP) qui n'a d'autre objet que de traduire la politique d'austérité imposée par les tutelles :

- dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP pour les corps techniques ;
- l'intégration de la totalité des ISS dans l'IFSE (la DRH ne prévoyait que 95 %) ;
- la remise à niveau des coefficients de modulation de primes mises au minimum suite à promotion ou concours.

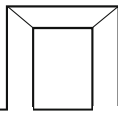
La mise en place des titres restaurant en 2020, à hauteur de 5 euros. Le cartel FO VNF porte l'alignement de ce montant sur celui du privé, soit à 9 euros, mais cela constitue une avancée qui n'a été rendue possible que grâce à notre mobilisation.

La mise en place d'une participation de 15 euros de VNF au titre des dépenses de complémentaire santé, participation qui devrait être portée à 50 % dans le cadre de l'accord interministériel signé par Force Ouvrière.

Le cartel FO VNF est attaché au maintien de VNF en Etablissement Public Administratif, au maintien de ses personnels publics en Position Normale d'Activité (PNA) et au maintien des corps sous statut national.

Nous exigeons la renégociation du Contrat d'Objectif et de Performance (COP) afin :

- de permettre à VNF de disposer des moyens humains et financiers



nécessaire pour assurer l'ensemble de ses missions et garantir les niveaux de service sur l'ensemble du réseau ;

- de stopper les baisses d'effectifs subies depuis plusieurs années et s'engager vers le recrutement d'agents permettant d'assurer les missions notamment PETPE et OPA.

L'arrêt de recrutement des personnels en CDD et la titularisation des contrats en cours.

Concernant les carrières et les rémunérations :

- l'augmentation des taux de promotion ;
- la mise en place d'un plan de requalification de C en B et de B en A ;
- la fin de la modulation pour les compléments indemnitaires (CIA, CA).

Concernant les personnels d'exploitation, le cartel Force Ouvrière :

- refuse la casse du statut des PETPE en deux statuts spécifiques pour les Personnels d'Exploitation MTECT et pour les Personnels d'Exploitation de Voies Navigables de France ;
- exige le maintien d'un statut unique pour tous les Personnels d'exploitation du Ministère avec le maintien des spécialités statutaires ;
- demande la pérennisation à minima de la rémunération accessoire des personnels d'exploitation contraints

à la mobilité suite aux réorganisations de service ;

- demande la pérennisation de l'indemnité compensatrice temporaire (ICT) en indemnité compensatrice pérenne I.C.P. sans limitation de durée.

2) Négociier

Dans cette période de forte régression sociale, FO VNF s'est attachée à négocier, chaque fois que le DG de VNF en ouvrait la possibilité, afin de défendre au mieux la situation des personnels.

C'est ainsi qu'entre 2020 et 2023, le cartel FO VNF a négocié et signé les accords suivants :

- mise en œuvre du télétravail à VNF, répondant à une attente forte d'une partie des personnels, qui renforce les droits des agents et surtout permet leur l'indemnisation ;
- protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec intégration des quelques avancées obtenues au niveau du MTES ;
- répartition des emplois public/privé permettant de maintenir la proportion de l'emploi public au sein de VNF ;
- revalorisation de la PTETE pour les Personnels d'exploitation ;
- mise en Place du RIFSEEP avec une volonté que tous les régimes indemnitaires soient revalorisés.

3) Animer et coordonner l'action syndicale

Dans ce domaine, l'action du cartel FO VNF peut se résumer de la manière suivante :

- l'animation des cartels locaux : appui aux sections syndicales pour la préparation des réunions d'instances, renforcement de l'activité syndicale (assemblées générales et HMI), rendues difficiles par la très grande étendue géographique des Directions territoriales ;
- l'organisation et la préparation des élections professionnelles : mise en place du dispositif relatif aux élections professionnelles de 2022 à VNF (propagande électorale, réunions préparatoires, supports de campagne, campagne, logistique, communication). Au final, en portant sans ambiguïté la défense du service public (et notamment le maintien de la PNA pour les personnels publics) FO VNF a obtenu de bons résultats ;
- le renouvellement des responsables : 1/3 des responsables fédéraux (DSC et RST) n'ont pas renouvelé leurs mandats en 2022. Face à ce constat, le cartel s'est attaché à détecter les militants les plus aptes à prendre la relève et à les intégrer progressivement dans l'équipe fédérale.

A noter à ce propos que l'année 2022 marque une transition, avec le départ en



retraite de Richard Henrard, remplacé par Arnaud Geoffroy. Nous ne pouvons terminer ce bilan sans adresser nos remerciements à ce camarade pour son investissement et sa disponibilité durant toutes ces années.

Nos délégués syndicaux centraux au sein de VNF : Sébastien Beudaert (secrétaire de cartel), Arnaud Geoffroy, Dominique Larroque, Patrice Mottner.

Au début de l'été 2023, nous avons eu l'immense tristesse d'apprendre le décès brutal de notre camarade, ami, frère Sébastien. Lui qui avait tellement donné pour le syndicat est parti trop vite et trop tôt. Il nous laisse un immense vide mais restera présent à travers tous les militants qui poursuivront son combat.



ADMINISTRATION CENTRALE : ENTRE PRESSION ET RESTRUCTURATIONS, HALTE À LA DICTATURE DE L'URGENCE !

Souvent placés en première ligne des contradictions politiques, les agents d'administration centrale du pôle Transition Ecologique/Cohésion des Territoires / Transition Energétique/Mer subissent les effets de la politique de réduction continue des effectifs et des moyens entraînant les directions générales dans l'engrenage des réorganisations incessantes,

imposées par une vision strictement financière. En découle notamment l'augmentation des risques psycho-sociaux en administration centrale (burn-out, harcèlement au travail...). Et ils servent parfois de cobayes pour justifier que notre ministère est un bon élève sur ses propres politiques... quitte à se voir imposer des JRTT pour fermer les bureaux de la Défense !

L'action syndicale dans ce contexte est d'autant plus importante, mais d'autant plus difficile que la loi dite de « Transformation de la Fonction Publique » a imposé

la disparition de toute instance formelle représentative au profit d'un CSA unique... 11 représentants pour 5 500 agents !!

L'équipe de FO/AC a dans ce cadre pu démontrer sa capacité à défendre l'ensemble des agents, confirmant et confortant la place de 1^{re} organisation syndicale pour FO, avec 34 % des voix obtenues lors des élections professionnelles de fin 2022.

Notre équipe de permanents de FO/AC : Laurence Pichelin, Martine Maury, Céline Barbe.



DIRECTION GÉNÉRALE DE L'AVIATION CIVILE

Elections professionnelles de décembre 2022

A l'occasion des dernières élections de 2022, FO a obtenu 17,30 % des voix en maintenant globalement son score de 2018. FO est au 4^e rang à la DGAC derrière le SNCTA (28 %), la CGT (25 %) et l'UNSA (21,5 %).

FO est n°1 chez les cadres (56 % des voix) et chez les ouvriers d'Etat (62 %).

Crise COVID (2020/2022)

Le transport aérien, comme de nombreux autres secteurs, a été très durement touché par la crise COVID. Le trafic France a chuté de 60 % en 2020 et de 40 % en 2021.

Face à la chute des recettes (redevances navigation aérienne), la DGAC a dû recourir massivement à l'emprunt pour boucler son budget annexe. Son endettement est passé de 600 millions fin 2019 à 2,7 milliards fin 2022 soit une année et demie de recettes.

Le trafic est reparti progressivement en 2022 et devrait revenir au niveau de 2019 en 2024.

Casse des fonctions support

Après plusieurs années de rationalisation et de baisse d'effectif, ces fonctions ont encore été durement touchées par une nouvelle vague de « mutualisations » en 2022. 8

SIR (services inter-régionaux) rattachés au Secrétariat général DGAC ont été créés et assurent les services support au bénéfice des directions de la DGAC (DSNA, DSAC, DTA). Cette nouvelle réforme va s'accompagner d'une nouvelle baisse de 225 ETP d'ici à 2025.

Il est à craindre également un recours accru aux contractuels et des transferts de tâches vers le privé.

Nouveau système 4-Flight pour le contrôle aérien

Le nouveau système d'aide au contrôle du trafic aérien (nouveau traitement des plans de vols) 4-Flight a été mis en service en 2022 dans les centres de contrôle en route (CRNA) de Reims et Aix-en-Provence. Il sera mis en service à Paris en 2024 et à Brest et Bordeaux en 2025.

Ce système doit permettre d'améliorer la productivité des contrôleurs tout en offrant une sécurité renforcée.

Protocole social DGAC 2023/2027

En janvier 2023, le ministère a autorisé le lancement des négociations pour un nouveau protocole social devant couvrir la période 2023/2027.

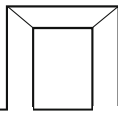
La DGAC souhaite revoir l'organisation du travail des contrôleurs et regrouper ou fermer certains services de contrôle aérien (sur les petits aérodromes).

Les principales demandes des OS sont :

- la poursuite de la stabilisation des effectifs, des recrutements significatifs pour les contrôleurs ;
- des mesures catégorielles indemnitaires et statutaires bénéficiant à tous ;
- la stabilisation des taux pro/pro.

EX-IFSTTAR : OPÉRATION DISSOLUTION EN COURS !

L'Institut français des sciences et technologies, des transports, de l'aménagement et des réseaux était un établissement public à caractère scientifique et technique du ministère de l'Environnement issu de la fusion en 2011 des deux établissements de recherche du ministère de l'Équipement qu'étaient l'INRETS (Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité) et le LCPC (Laboratoire central des ponts et chaussées). Cet établissement a une dimension particulière au sein des services et de l'écosystème ministériel. Il s'agit d'un statut d'établissement plutôt présent au sein du ministère de la Recherche et dont le rattachement au ministère de l'Environnement permettait d'assurer une continuité entre politiques publiques ministérielles et recherche. Grâce à environ 1000 agents, les différents chercheurs, ingénieurs, techniciens, ses implantations multiples



partout sur le territoire, l'IFSTTAR était un organisme singulier qui rayonnait en France et à l'étranger. Son rattachement ministériel lui donnait une approche particulière dans les sujets abordés et qui ne se retrouvait nul par ailleurs dans le monde de la recherche.

Sauf que l'établissement a perdu sa personnalité morale qui a été dissoute dans l'Université Gustave Eiffel. Les arguments développés par les responsables de l'administration étaient naïfs : il s'agit d'un projet novateur pour lequel il faut s'engager à 100 % et donc faire disparaître la personnalité morale, mais pas d'inquiétude, il s'agit d'une expérimentation et dans 10 ans, si cela ne fonctionne pas, on pourra revenir en arrière, la recherche n'a plus sa place au ministère de l'Environnement, on fait cela pour avoir moins de suppressions d'effectifs.

Ceux qui ont fait disparaître l'IFSTTAR portent une forte responsabilité car, considérant le transfert de la tutelle principale vers le ministère de la recherche, rien n'a été organisé pour apporter des garanties pour les personnels en matière de recrutement, de mobilité, de gestion des promotions ou du régime indemnitaire... Aucun avenir n'a été envisagé pour les corps ITA issus de l'ex-INRETS et voués à disparaître avec la perte du statut d'EPST.

Lors de cette première année d'existence hors COVID, les personnels font le constat que,

pour répondre aux nombreux enjeux liés à la formation initiale, les décisions prises en matière de fonctionnement interne, voire l'absence de décisions, s'avèrent inadaptées aux activités de recherche de l'ex-IFSTTAR. Le chemin est dorénavant ardu pour organiser pratiquement et en sécurité des expérimentations en grandeur réelle et/ou sur le terrain à haute valeur ajoutée. Ces dernières sont pourtant indispensables pour mener des recherches au plus proche des problématiques de la société et des territoires. Avec ce fonctionnement interne inadapté, ce sont aussi les missions en matière d'expertise ou encore de valorisation de la recherche pour les politiques publiques, du nouvel établissement qui sont compromises.

En conclusion, force est de constater après 3 ans d'expérimentation que l'établissement qui est en train de se construire, est loin du projet initial de créer une structure bicéphale, formation et recherche, avec en particulier une recherche scientifique et technologique appliquée en appui aux politiques publiques. Les agents de l'ex-IFSTTAR ne se retrouvent pas dans ce qui leur est proposé aujourd'hui et souffrent de ne pouvoir assumer les missions pour lesquelles ils ont été formés et sont rémunérés, de voir jour après jour leur outil de travail perdre ainsi en efficacité et en technicité.

Notre représentante du cartel de l'Université Gustave Eiffel : Marion Bost

DEPUIS 2017 AU CEREMA : LES CRISES SE SUIVENT ET SE RESSEMBLENT, ILLUSTRATION DES DANGERS DE LA TRANSFORMATION DE SERVICES DE L'ÉTAT EN ÉTABLISSEMENTS PUBLICS...NE PAS BAISSER LA GARDE !

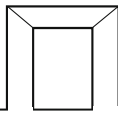
Le Cerema, les faits marquants :

- 2020 mise en place du plan social Cerem'avenir, les combats pour la survie de l'Établissement ;
- 2023 ouverture de la gouvernance aux collectivités suite à la loi 3DS.

2020 : mise en place du plan social tristement dénommé « Cerema'Sans'Avenir » par l'intersyndicale. La lutte FO s'organise autour de plusieurs mobilisations et journées de grève réussites durant l'année 2019 et 2020. La résistance se traduit également par un combat en justice : action au Tribunal administratif et une au Conseil d'Etat.

Malgré la victoire obtenue par FO au Conseil d'Etat, la Direction générale persiste et signe. Cela se traduira par une baisse d'effectif de plus de 300 ETP :

- 2019 : - 136 ;
- 2020 : - 101 ;
- 2021 : - 101 ;
- 2022 : -38.
- 2023 : stabilisation annoncé des effectifs grâce à ténacité des équipes de FO.



En effet, les représentants FO se sont fortement mobilisés durant ces 4 années. Ils ont interpellé de nombreux élus locaux, députés, sénateurs ainsi que la ministre, les membres du CGEDD. Ces derniers rendront un rapport favorable au Cerema.

Mais l'État continu à imposer au Cerema des injonctions paradoxales : développer l'activité au profit des collectivités, travailler tout autant pour l'État et rapporter des fonds propres pour compenser la baisse de dotation de l'État.

Des choix de la direction contestables : création une Direction Occitanie et une Dter Outre-mer (Réunion, Mayotte, Antilles (2024), Guyane)...en mettant à l'os les autres directions... si le développement de l'établissement avec ces créations est à saluer, c'est bien au détriment des agents qui se trouvent sous pressions, avec une baisse de moyens et donc des missions qui ont du mal à être abouties qualitativement.

Une direction qui déstructure la chaîne hiérarchique sous prétexte de simplification, qui cultive l'opacité (promotion, absence de clarté dans les choix stratégiques pour l'établissement, revirement permanent, externalisation de services support). Cette organisation qui va rapidement montrer ses limites et entraîner du mal être au travail avec des RPS accrus. Cela entraîne également une

dévalorisation pour les agents et une démotivation.

2023, c'est l'ouverture de la gouvernance aux collectivités et une stratégie de communication avec des «Premium», des «Freenium», de la «communication Corporate», des «Tiers de confiance», des formations pour apprendre à dire «Bonjour».

A ce jour, 749 collectivités ont adhéré dont 15 régions et 77 départements, pour un montant forfaitaire d'entrée d'environ 500 euros pour les petites communes jusqu'à 5000 euros pour les régions.

La stratégie de FO Cerema

- revoir et ré-organiser notre communication :
 - cibler les agents concernés ;
 - communiquer rapidement et de manière synthétique ;
 - améliorer le visuel FO, harmoniser nos supports de communication ;
 - valoriser l'ancrage territorial et le rayonnement national. Être à FO, c'est avoir un relai local mais c'est bénéficier de la FEETS, du SNITPE, du SNP2E, des UD ;
 - Mise en avant de nos valeurs, nos idées...
- s'appuyer et valoriser les actions de la FEETS (webinaire, etc...) ;
- utiliser la force de frappe du SNI et du SNP2E ;
- s'organiser en interne

pour assurer le service après-vente autour de quelques piliers (Arnaud, Emmanuelle, Olivier, Sylvain) :

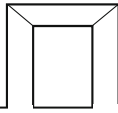
- conférence FO pour échanger en interne et affiner notre stratégie et répondre aux sujets d'actualité porté par la direction générale du Cerema ;
- organisation d'HMI local avec le soutien de l'équipe FO dans les autres Dter.

On distingue deux fronts, les combats à enjeux nationaux et les combats pour des enjeux Cerema, en gardant le lien fort sur la défense des missions de services publics.

Sur les enjeux Cerema, l'équipe FO se mobilise pour :

- assurer une assistance aux agents afin d'amortir les dégâts du plan de restructurations (accompagnement des dossiers de ruptures conventionnelles, des dossiers de mutation, paiement des primes de restructuration). FO obtient des améliorations substantielles pour les agents impactés ou ceux qui veulent partir volontairement ;
- l'appui juridique : FO assiste les agents dans leur procédure au TA (CIA, reclassement etc..).

FO revendique plusieurs actions pour préserver les agents et leurs missions avec l'ouverture aux collectivités en 2023 suite à la loi 3DS. Si cette ouverture est certainement une bonne



chose pour le Cerema, FO se bat pour préserver les statuts, les missions, les conditions de travail et les moyens alloués aux agents. Un combat permanent est réalisé sur les droits et moyens de formation ainsi que sur la reconnaissance de l'expertise des personnels.

FO a réussi à imposer à l'agenda social différents sujets dont :

- une lutte portée exclusivement par FO sur la restauration collective avec le reste à charge pour les agents de 3 euros pour un Cat. C, 4 euros pour un Cat B, 5 euros pour un Cat. A. Cela a abouti par une prise de conscience de la direction de cette problématique et les lignes commencent à bouger ;
- la revalorisation des frais de déplacements ;
- un important combat contre la mise en place de RIFSEEP aux filières techniques et un énorme travail produit pour un référentiel RIFSEEP Cerema le moins mauvais possible...(Obtention de la revalorisation des montants concernant les comités de domaines, et la gestion d'une majorité des Cat B dans le groupe 2).

Sur le volet action social : suite aux élections FO va être majoritaire dans de nombreux CLAS et donc en COPAS. FO a demandé et obtenu les accords de la convention CGCV.

Sur les enjeux nationaux :

- les équipes ont participé aux mobilisations nationales contre les réformes des

retraites (2019 et 2023). Elles ont entraîné derrière elles de nombreux agents du Cerema ;

- FO Cerema s'est également inscrit contre les effets néfastes de la loi 3DS et l'impact pour les DIRs ;
- FO cerema a pris part dans tous les autres combats nationaux pour défendre le service public, les missions de l'État, les travailleurs et les travailleuses.

Pour conclure : FO Cerema a pris pleinement sa part dans l'organisation des élections professionnelles. Cette implication s'est traduite par une implication de tous pour expliquer les positions de FO, la force du réseau FO en local Cerema mais également les appuis du SNP2E, du SNITPECT et de la FEETS. FO Cerema a obtenu de bons résultats avec une progression au niveau local comme au niveau de l'établissement dans tous les secteurs (CSA, CCOPA, etc...).

Seule la poursuite de l'action syndicale permettra de préserver les missions de services public républicain qu'assure le Cerema.

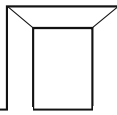
Le cartel du Cerema est animé par : Arnaud Ganaye, Emmanuelle Chiron, Olivier Gleizes (CSA), avec le soutien actif de Lucie Framont-Terrasse, Franck Pilniere (F3SCT), Cecile Bouvet, Sylvain Guerrini, Gwenael Jouannic (CST), Phillippe Soubret (CA).

ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ENVIRONNEMENT

Les établissements publics de l'environnement étaient composés il y a plusieurs années des agences de l'eau, des 10 parcs nationaux, du conservatoire du littoral, de l'agence des aires marines protégées, de l'atelier technique des espaces naturels, de l'établissement Parcs nationaux de France, de l'office national de l'eau et des milieux aquatiques, de l'office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS).

Aujourd'hui, au gré des fusions seuls subsistent les agences de l'eau, les parcs nationaux qui sont passés de 10 à 11, le conservatoire du littoral et l'Office français de la biodiversité (OFB) qui regroupe les autres établissements dont une partie avait déjà été fusionnée pour créer l'Agence Française pour la Biodiversité (AFB).

Au niveau des agences de l'eau, ces établissements se voient imposés des suppressions d'effectifs importants accompagnés par des consultants externes, véritables mercenaires du management. La solution trouvée pour absorber ces suppressions d'emplois a été d'engager mutualisations sur mutualisations. Subrepticement, à travers ces mutualisations, la logique d'intervention par bassins est remise en cause. Nous constatons un glissement progressif vers une concentration vers un établissement unique.



Concernant les Parcs nationaux, les effectifs globaux des Parcs est globalement constant. Mais cette réalité masque le prélèvement en effectifs sur chaque Parc pour créer le Parc des Forêts de Champagne et Bourgogne. De même, le rattachement à l'AFB puis l'OFB a nécessité de mettre à contribution des effectifs. Les moyens des Parcs Nationaux sont donc en constante diminution. Dans ce cadre, les résultats de FO dans les Parcs de la Réunion et de Port-Cros font de notre organisation un acteur important du paysage syndical de ces espaces protégés.

Enfin, l'Office Français de la Biodiversité est né le 1^{er} janvier 2020 par la fusion entre l'AFB et l'ONCFS. Cette fusion aurait pu s'inscrire dans une démarche constructive en rapprochant des personnels notamment des inspecteurs de l'environnement qui interviennent sur différents aspects de protection de la nature. Toutefois, le rythme effréné, l'absence de prise en compte de toutes les revendications sociales – notamment pour les agents contractuels –, les injonctions contradictoires, l'imposition de logiques d'un établissement par rapport à l'autre a conduit à un niveau élevé de risques psycho-sociaux. Pour autant, la mobilisation syndicale organisée en parallèle de la création de cet établissement a permis d'arracher un plan de requalification de plus de 1000 agents techniques de l'environnement (catégorie C) en

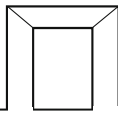
techniciens de l'environnement (catégorie B). La dynamique mise en place par les militants Force Ouvrière a permis que FO devienne deuxième organisation syndicale dans cet établissement de plus de 3000 agents œuvrant dans le champ de la biodiversité.

Dans ce cadre, FO porte les revendications suivantes :

- la pleine reconnaissance du service actif et de la bonification, à l'instar des autres corps de police ;
- une reconnaissance des fonctions exercées par les Techniciens de l'Environnement en tant que chefs de services et adjoints, qui doivent désormais bénéficier d'une requalification vers la catégorie A ;
- une mise en adéquation des effectifs avec les ambitions de l'établissement et de l'Etat et un arrêt de la redistribution des effectifs au détriment des services départementaux ;
- l'arrêt de l'érosion des compétences constatée avec les nombreux départs déjà opérés et à venir, la multiplicité des missions demandées aux agents... ;
- un meilleur respect des règles édictées au niveau national par les différentes Directions (application des instructions dans les PNM, respect des Lignes Directrices de Gestion...) ;
- une amélioration du processus de dotations individuelles ;
- la résorption de la précarité des contractuels, et l'arrêt

des recrutements en CDD ;

- l'égalité de traitement entre fonctionnaires et contractuels. Il est totalement anormal d'avoir de telles différences de rémunération et de taux de promotion. Seule une augmentation des taux de promotions et des changements statutaires permettraient une égalité de traitement ;
- une meilleure information des agents sur les candidats, sur le processus de classement en matière de mobilité, et encourage les agents à demander systématiquement les raisons d'un avis défavorable ;
- une augmentation substantielle des taux promus sur promouvable pour mettre en œuvre un dispositif de promotion de fin de carrière de façon à ce que tous les Techniciens de l'Environnement puissent devenir Techniciens Supérieurs de l'Environnement et que tous les Techniciens Supérieurs de l'Environnement puissent devenir Chefs Techniciens de l'Environnement en fin de carrière s'ils respectent les règles statutaires en complément des flux de promotions classiques ;
- l'arrêt des réorganisations à la chaîne et alourdissement des procédures au sein des fonctions dites « supports » qui sont en grande souffrance, et le lancement d'un audit externe indépendant qui permettrait de proposer une organisation efficace et



une coordination objective ;

- la préservation des missions et moyens liés aux laboratoires d'hydrologie transférés brutalement des DREAL vers l'OFB.

Nos têtes de pont dans les instances de l'OFB : Fabrice Morizur et Benoit Pradal.

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE / MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE : DES COMBATS SOCIAUX COMMUNS !

Depuis le dernier Congrès, le flux de réformes ne cesse d'augmenter dans nos différents ministères. La rivière est devenue fleuve, celui-ci ne cesse de grossir mais nous sommes encore très loin d'arriver à l'océan.

Comme pour tous nos homologues, la crise sanitaire a chamboulé notre façon de dialoguer avec l'administration. Durant la COVID, nous avons eu une écoute particulière de la part de nos ministères. Il a fallu adapter le service public de manière à répondre au besoin des usagers. Nous avons su répondre à ce défi grâce à la mobilisation de chacun. Si l'administration a reconnu notre travail et notre collaboration efficace, elle l'a très vite oublié une fois la crise passée.

Cette crise aura néanmoins permis de démontrer l'importance du télétravail.

L'administration, longtemps contre ce type de travail, a dû reconnaître son efficacité. Nous devons néanmoins faire attention qu'elle n'en abuse pas, par exemple, en réduisant drastiquement les espaces de travail alloués à chaque agent ou en imposant le télétravail.

Elle a ensuite continué ces multiples réformes et en particulier celle des CAP (commission administrative paritaire), en affaiblissant considérablement les prérogatives de celles-ci. Nous avons donc dû nous adapter pour modifier profondément notre façon de traiter les dossiers de mobilité et d'avancement de nos camarades. De fait, les CAP, vidées de leurs substances, ne se rassemblent plus au sein du ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire depuis plus de 2 ans.

La mobilité se faisant maintenant majoritairement au fil de l'eau, nous devons rester très vigilants pour limiter les arrangements entre amis organisés par certaines structures.

L'avancement se fait au fait du prince, ce qui nous oblige fréquemment à rappeler les règles des lignes directrices de gestion à l'administration. Tout ceci nous a obligé à nous tourner vers la justice pour contrer les décisions. Avec l'aide de la Fédération nous avons acquis des compétences juridiques et nous n'hésitons plus à attaquer les décisions de l'administration au tribunal

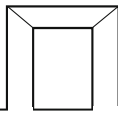
administratif. C'est ainsi, par exemple, qu'en Conseil d'état, nous avons réussi à annuler un décret sur les frais de déplacement des agents du ministère qui était moins-disant que celui de la fonction publique d'état.

Nous avons aussi subi d'autres réformes toutes aussi destructives du service public.

Ainsi, au sein du MASA, nous avons eu la fusion des services généraux qui sont passés sous tutelle du ministère de l'Intérieur. Cette création engendre encore de très nombreux dysfonctionnements au détriment des agents mais également de leur carrière. Personne ne s'y retrouve, même pas l'administration !

Le ministère a également transféré aux conseils régionaux une partie de nos missions FEADER (Fonds européen agricole pour le développement rural). Environ 500 agents ont été transférés aux conseils régionaux. Nous perdons une nouvelle fois des missions et des compétences et ceci pour répondre à des ambitions purement politiques.

Le ministère s'apprête aussi à transférer prochainement une partie de la police sanitaire. Toutes les missions de contrôle sécurité alimentaires ont été recentrées au MASA depuis un an, ce qui pouvait sembler une bonne chose au premier abord, sauf que, dans les faits, les moyens n'ont pas suivi ! Résultat, l'administration vient



de décider de transférer au privé les contrôles de remise directe aux consommateurs à savoir notamment les inspections des restaurants, des boucheries, exceptés la production et vente de produits fermiers, trop sensibles. Le MASA « privatise » aussi les plans de surveillance et de contrôle des denrées (prélèvement et analyse des aliments).

Les préfets prennent de plus en plus la main en particulier sur la gestion des ressources humaines dans leur département sur tous les ministères. Avec le droit de dérogation aux normes réglementaires et le redéploiement des effectifs, le préfet devient le maître absolu sur son territoire.

Nous ne devons pas oublier également les offices dépendants de nos ministères. L'accélération de recrutement de contractuels montre une certaine volonté à les privatiser également et de retirer ces missions du service public. L'ONF (Office national des forêts) en est l'illustration : on y trouve de moins en moins de fonctionnaires, de plus en plus de contractuels, y compris pour les missions régaliennes de police. Les fonctionnaires se retrouvent au placard ou sont invités à trouver un autre poste. Ils vivent désormais la même situation que nos collègues de France Télécom il y a quelques années.

Nous pouvons rajouter aussi au niveau des réformes, la mise en place d'un nouveau

régime indemnitaire qui est du perdant-perdant. Sous prétexte de récompenser ceux qui travaillent plus, l'administration a mis en place une usine à gaz complexe lui permettant de rémunérer chaque agent par des primes avec un principe de modulation aléatoire. Et pour complexifier le tout, pour un même corps, les régimes sont différents d'un ministère à l'autre.

Enfin au niveau rémunération, nous ne pouvons pas nous contenter des faibles augmentations du point d'indice de l'an dernier et de la promesse pour cette année. La rémunération des élèves ingénieurs fonctionnaires en école, mais également celle des collègues de catégories C et B en début de carrière, sont en dessous du Smic. Nous attendons un vrai dégel du point d'indice et le rattrapage de l'inflation.

Animation de FO/Agriculture (réunissant les syndicats nationaux de la FAGE et de la FEETS-FO) : Jean-Christophe Leroy.

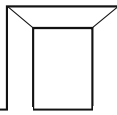
MÉTÉO FRANCE EN PLEINE TEMPÊTE !

Un Contrat d'Objectifs et de Performance 22-26 a été établi entre Météo-France et ses tutelles. Il fixe les objectifs à atteindre, sans pour autant contraindre les tutelles à donner à Météo-France les moyens de les atteindre. La condition de stabilité des effectifs sur la durée du COP, affichée ouvertement par

la direction est pour nous un élément positif car il met fin à la baisse d'effectif des années précédentes. Mais l'hémorragie a été tellement grande depuis 2008 que les besoins en effectifs vont, selon nous, largement au-delà de cette stabilité. En 2023, on estime à environ 150 le nombre de postes vacants sur un effectif de 2600 agents. Le SNITM/FO revendique un plan de recrutement ambitieux.

La Météo est à l'os, les projets prennent du retard, sont parfois mal aboutis. L'automatisation de la prévision à marche forcée, annoncée pour octobre 2023, est un risque technique énorme, et pose question sur le métier de prévisionniste. Lorsque l'évolution des outils s'ajoute à l'évolution des métiers, le cocktail est explosif. La charge de travail augmente dans tous les métiers techniques et administratifs, en métropole comme en Outre-mer. La pression est forte dans les équipes. A cela s'ajoutent des inquiétudes sur les outils et la qualité de la production.

La situation de nombreux services et collègues est très préoccupante et nous a conduit à interpeller plusieurs fois la Direction Générale. Nous considérons que l'établissement traverse une crise très grave et inédite à laquelle nous ne voyons pas actuellement d'issue favorable à court terme. Il paraît impératif de redonner tout leur sens à nos activités et c'est aussi sur cet aspect des choses que les collègues interpellent.



La démotivation est si grande que 18 agents ont démissionné (IDV) en 2020, 37 en 2021, 57 en 2022 et 74 en 2023!!! Les départs se multiplient, et la perte des compétences avec...

Les LDG (lignes directrices de gestion) ont été mises en place en juillet 2020. Nous avons obtenu le maintien de 2 CAP annuelles à Météo-France pour les TSM et ITM. Au bout d'une année de fonctionnement, à la demande des syndicats et suite à une enquête de la Direction, la fréquence des mobilités au fil de l'eau a été revue à la baisse.

En 2021, seulement 25 % des recrutements se sont faits par concours. Le recours à Pôle-Emploi et à des sites d'emploi spécialisés ne nous paraît pas adapté à tous les postes. Nous sommes opposés, par exemple, au recrutement de contractuels sur des fonctions techniques opérationnelles « cœur de métier ». Cela pourrait remettre en cause la formation initiale dispensée à l'Ecole Nationale de la Météorologie, dernière école de météorologie nationale au monde.

10 % de l'effectif est maintenant embauché sous contrat, principalement sur les fonctions informatiques.

Requalification des TSM : en 2020, le SNITM/FO a dénoncé le projet de requalification de la Direction, qui vise à booster le nombre de promotions de techniciens en ingénieurs, seulement sur certains métiers

ciblés, durant une période de 4 ans (environ 360 promotions au total). Pour nous, ce projet, qui tarde à être validé par le ministère du Budget, manque sérieusement d'ambition et est générateur de tensions dans les services. Les TSM ne se trouvant pas sur un poste dit « requalifié » sont pénalisés. Le temps nous donne raison. Des fonctions identiques sont à la fois tenues par des TSM et des ITM.

Le SNITM/FO a soutenu les prévisionnistes aéronautiques qui ont fait une grève très suivie en novembre 2022 pour avoir plus d'équité. Le rapport de force a permis quelques avancées sur le plan indemnitaire en 2023 mais plusieurs revendications « métier » restent en suspens à ce jour.

A terme, vers 2030, les fonctions TSM non requalifiées seront limitées aux postes de techniciens instrumentations et à certains postes dans les services tels que le commerce, la climatologie et l'informatique, soit environ 500 postes. Les agents TSM auront alors peu de perspectives professionnelles. Le corps des TSM ne sera pas loin de l'extinction. Le CGEDD (Conseil général de l'environnement et du développement durable) a proposé des pistes d'évolution de ce corps mais les perspectives sont peu intéressantes ou posent d'autres difficultés. Le SNITM/FO revendique l'évolution de tous les TSM vers la catégorie A.

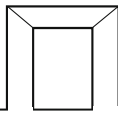
Réforme des retraites : le SNITM/FO s'est associé à la lutte contre la réforme des retraites et plusieurs actions ont été menées en intersyndicale dans plusieurs sites. Les camarades toulousains ont participé à plusieurs blocages de la Météopole.

Elections professionnelles de décembre 2022 : le taux de participation pour ce 1^{er} vote électronique était de 55 %, en baisse de 12 % par rapport à 2018. Le SNITM/FO arrive en quatrième position, au coude à coude avec la CGT, avec 19 %. Une liste de fusion FO-CGT a permis de remporter un siège en CAP ITM (42 % des voix) et en CCP (31 % des voix).

Election au conseil d'administration de Météo-France de juin 2023 : le SNITM/FO a progressé et par rapport à 2014 et 2018 et se retrouve en 3^e place avec 21,7 % des voix.

FO exige donc qu'un véritable projet d'avenir soit discuté avec la direction et les tutelles des ministères de l'Ecologie et du Budget, redonnant une place prépondérante à la présence territoriale et à l'expertise humaine et scientifique.

Il est grand temps que les agents de Météo-France puissent se projeter dans un avenir clair, fédérateur.



UNE LUTTE SANS MERCİ CONTRE LA PRIVATISATION DE L'EXAMEN DU PERMIS DE CONDUIRE

Le SNICA a toujours été ultra majoritaire au sein de la filière éducation et sécurité routières et a encore renforcé sa 1^{re} position lors des élections professionnelles de décembre 2022, avec 70.30 % de représentativité.

Depuis leur transfert au ministère de l'Intérieur (MI), les IPCSR et DPCSR (inspecteurs et délégués du permis de conduire et de la sécurité routière), fonctionnaires d'État, ont été dépossédés de plusieurs de leurs missions de Service public, dont la plus symbolique, l'ETG (alias l'épreuve du code de la route). Elle est en effet assurée, depuis 2016, par des entreprises privées (Organismes Agréés). Cette marchandisation du permis de conduire a entraîné une dégradation de l'examen le plus passé en France et qui est un levier majeur de la lutte contre l'insécurité routière !

Alors que le SNICA revendiquait, dès 2014, le renforcement des contrôles par les IPCSR et DPCSR, le MI s'est contenté de mettre en place des procédures et sanctions insuffisantes et inadaptées. Il n'a en outre pas recruté d'IPCSR en nombre suffisant pour assurer cette mission. Ainsi notre ministère a introduit le vers dans le fruit, créant les conditions pour que s'installent des fraudes

massives et graves, qui vont de l'absence de surveillance des salles d'examen, à des usurpations d'identité, en passant par la vente de résultats favorables. Aujourd'hui, près d'un code sur deux est obtenu de manière frauduleuse et les réseaux sociaux regorgent de propositions de ce type !

Si ces fraudes surchargent le travail administratif des IPCSR et DPCSR, elles ont également pour conséquence l'augmentation des agressions sur ces experts lors de l'examen pratique. En effet, les candidats sont alors confrontés à l'application stricte de la réglementation, contrairement à ce qu'ils ont connu dans les OA et les auto-écoles.

Malgré cet état de fait accablant, durant l'été 2022, le ministre Darmanin lançait l'idée fumeuse d'une réflexion sur un permis de conduire « à la belge », dont la principale mesure permettrait aux auto-écoles de délivrer une autorisation de conduire, avant le passage du permis de conduire avec un IPCSR.

Les mêmes arguments sont systématiquement mis en avant : les délais (dont le mode de calcul créé à dessein est contestable) et le coût de la formation au permis, jugé très élevé alors que c'est ce qui coûte le moins cher dans la vie d'un conducteur.

Tout cela a été fait au détriment de l'image, de la crédibilité, et de la qualité du service rendu à l'usager.

Dernier évènement en date, la commande par la première ministre d'« une mission flash » dont les annonces sont toujours en attente...

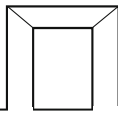
Face à ces attaques et en s'inscrivant pleinement dans toutes les batailles menées par la Confédération, et relayées par la FEETS, le SNICA continue à œuvrer sans relâche pour la défense de ses mandants. Syndicat de lutte, qui sait aussi être force de propositions, il œuvre pour maintenir la pression sur les décideurs, notamment en recourant à des journées de grève, toujours très suivies par les ID/PCSR. Ce fût encore le cas le 3 octobre 2022 en réaction à l'annonce du ministre Darmanin.

LA DILUTION DU MARITIME

Le Mer, des ministres... pour rien

La France à redécouvert le ministère de la Mer, abandonné dans les années 90. Si madame Girardin fut très active, cela se limita à la sphère médiatique. Semblant sauter partout, voler de port en port, s'agiter de toutes parts, force est de constater que même battue très fort la mer ne monte pas en mayonnaise.

Pour les agents, la ministre de la Mer tout comme son successeur nommé lui secrétaire d'État, ont été absents ne se souciant en rien de leur administration et des agents la composant.



AM2022 est passé par là, avec sa problématique de comment faire plus avec toujours moins d'agents, une nouvelle direction générale est née, issue de la fusion de la direction des affaires maritimes avec la direction des pêches, tête sans corps, les services déconcentrés étant ventilés pour beaucoup dans les DDTM rattachées au ministère de l'Intérieur.

Sur ces quelques dernières années, le bilan pour les agents de la mer est donc bien morose puisque s'il y a quelque chose qui ne change pas, c'est bien leur déroulé de carrière... ou plutôt son absence.

Quelles sont aujourd'hui les perspectives d'avancement pour des agents spécialistes et spécialisés dans un ministère qui prône l'abandon des technicités, la transversalité et les affectations dans des domaines variés? La réponse est là, elles sont nulles. Les agents de catégorie C y sont emprisonnés et les B sont au sommet d'une carrière qui n'ira pas plus haut faute de répondre aux exigences de la standardisation ministérielle.

Côté retraites ce n'est pas bien plus joyeux : les agents du dispositif de contrôle et de surveillance, les gardes côtes des affaires maritimes, dépendent bien du service actif mais, ce dernier n'étant pas bonifié d'une annuité tous les ans comme les autres agents de la fonction garde-côtes (gendarmes, douanes...), ils ne peuvent utiliser ce droit à partir

plus tôt faute d'une retraite convenable.

Puis la réforme des retraites arrive avec ses années supplémentaires, comme si à 60 ans bien passés il était encore possible de passer ses journées en zodiac pour monter à bord de chalutiers qu'il faut contrôler. L'utilisation des agents jusqu'à leur inaptitude devient la promesse d'avenir pour une fonction publique qui peine déjà à recruter.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

RÉSUMÉ D'UN DERNIER MANDAT... ET PRÉPARATION D'UN AUTRE MONDE

Lors de la dernière mandature en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail (la cartographie des instances ayant ensuite évolué vers CSA/FS), les sujets n'ont pas manqué, mais les relations avec l'administration n'ont pas beaucoup changé.

On aurait pu penser un temps que l'administration avait compris l'intérêt des instances et en particulier des CHSCT qui lui ont bien servi pendant la crise COVID. Mais malheureusement, les bonnes habitudes prises durant les premières semaines de crise et l'aide précieuse des représentants en CHSCT ont vite été balayées pour revenir à des chambres d'enregistrement.

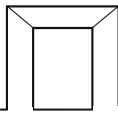
C'était sans compter sur l'engagement des militants FEETS-FO à tous les étages! En CHSCT-M les représentants ont tenu le mandat malgré des CHSCT-M à rallonge, ils ont mouillé le maillot, joué en intersyndicale, sifflé, protesté pour que l'administration et les ministres ne puissent pas dire : nous ne savions pas.

Et en local, les représentants ont même réussi à décrocher des expertises qualifiées externes permettant d'objectiver le réel mal-être des agents dans les directions et établissements publics permettant de conforter les analyses de la FEETS-FO. Les résultats du baromètre social de 2021 en a même remis une couche : un ministère avec un score de qualité de vie au travail en dessous du benchmark FPE, un sur-engagement des agents qui pose plutôt des questions et une fragilité, un manque de transparence et d'autonomie, un collectif défaillant.

Pour la FEETS-FO, cela ne fait que conforter nos constats, nos alertes et nos revendications : changer de cap pour le pôle ministériel n'est plus seulement une nécessité, c'est désormais une urgence!

Cette urgence s'est d'ailleurs rappelée à nous très souvent avec de nombreuses minutes de silence.

Au-delà de ces batailles pour faire entendre les vraies préoccupations des agents, ce mandat a été le mandat des protocoles :



- égalité professionnelle ;
- handicap ;
- télétravail ;
- lutte contre les discriminations ;
- déconnexion.

Sur ces protocoles, la FEETS-FO aura réussi à porter ses revendications sans se faire enfermer dans les projets de l'administration et à gagner quelques avancées, par exemple :

- expérimentation d'une semaine de 4 jours pour un public très réduit mais qui a permis de mettre le pied dans la porte ;
- renforcement de l'action sociale pour les places en crèche ;
- prise en compte de la discrimination syndicale ;
- affirmation que le télétravail est un droit et à la demande de l'agent et non une aubaine pour l'administration.

La FEETS-FO a signé tous ces accords, sauf celui sur la déconnexion car il n'apporte rien aux agents et transfère une responsabilité de l'employeur vers l'agent lui-même. Pour la FEETS-FO, le droit à la déconnexion doit être suivi d'actions concrètes.

Néanmoins, la signature de ces accords ne met pas fin aux revendications, dont la première est celle de la cohérence et du traitement de tous ces sujets avec une vue globale et nous n'avons que peu de confiance en celle de l'administration seule.

ACTION SOCIALE MINISTÉRIELLE

Le Comité central d'Action sociale (CCAS) a organisé en 2022 une rencontre nationale des présidents (es) de CLAS. Cette rencontre a permis de mettre en évidence la place centrale que doivent prendre les agents dans notre politique d'action sociale. Une négociation sur la redynamisation et refondation de notre action sociale ministérielle est programmée à l'agenda social de l'administration. Cette dynamique ne peut reposer que sur l'implication des présidents de CLAS et de CRCAS ainsi que des acteurs travaillant dans la complémentarité.

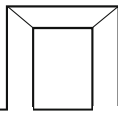
Malgré les réorganisations subies ces dernières années par nos services, qui ont perturbé les fonctionnements des CLAS, notre organisation syndicale a réussi à faire reculer certains positionnements imposés par le MI via les SGCD (Secrétariats généraux communs) sur des chantiers d'harmonisation notamment des arbres de Noël. Le MI se positionnant à ce jour comme un accompagnant des initiatives locales sans imposer quoi que ce soit, la vigilance reste néanmoins de mise. Le CCAS, dont Force Ouvrière assure désormais la présidence, travaille à orienter la politique d'action sociale au bénéfice de nos agents.

Dans ce cadre, des sessions de formation des présidents élus ou réélus des CLAS sont organisées chaque année,

afin de mieux connaître le contexte de l'action sociale du pôle ministériel et de transmettre une méthodologie pour animer et organiser une action collective. Les crédits d'initiatives locales (CIL) attribués aux services permettent aux CLAS d'organiser des actions sociales collectives. Ces actions créatrices de lien social visent à promouvoir les actions d'information et de communication concernant l'environnement familial et l'organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit. Nous sommes fiers d'annoncer que ces crédits ont permis en 2021 l'organisation de 478 actions réparties sur 121 CLAS et ont regroupé 50 345 participants pour une dépense totale de 766 788 €.

Nous avons également mis en place des fiches d'actions CIL téléchargeable sur le site intranet. Ces fiches permettent de recenser les retours d'expérience des différentes actions menées par les CLAS et servent d'inspiration pour les nouveaux présidents-es de CLAS. Nous avons également élaboré et diffusé un « kit » destiné à faciliter le travail du président de CLAS.

Le site intranet permet d'accéder au recueil d'information sociale actualisé sur les textes en vigueur ainsi que sur les prestations d'actions sociales ministérielles et interministérielles.



Le relèvement des plafonds de ressources de 30 % sur les prêts octroyés par le comité d'aides sociales n'a pas eu l'effet escompté.

Pour enrayer la chute importante des prêts du CAS, FO a été force de proposition. Une expérimentation a été lancée en août 2022 sur les régions Nouvelles Aquitaine, Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes pour transformer le prêt décohabitation en prêt études. Le champ des bénéficiaires a été élargi ce qui a permis de redynamiser ce prêt à 0 %. L'objectif in fine étant d'élargir la mise en œuvre de ce prêt à l'ensemble des agents de nos ministères. Dans le même temps, un prêt sans intérêts, appelé "éco-habitat", a été lancé en expérimentation à partir du mois de mars 2023 sur les régions Hauts-de-France, Bourgogne-Franche-Comté et Provence-Alpes-Côte d'Azur pour financer les travaux d'isolation thermique. Ce prêt finançant les travaux réalisés par les agents ou par une entreprise pourra être étendu à l'ensemble des agents après un retour d'expérience.

Pour soutenir les agents de nos ministères qui rencontrent des difficultés financières, des aides financières non remboursables de type « aides matérielles » gérées par les CLAS ou des prêts sociaux gérés par le CAS sont disponibles.

Le CCAS a traité des difficultés et demandes particulières relatives à la restauration

collective et un travail important a été réalisé pour permettre aux agents de pouvoir bénéficier des différentes harmonisations de tarifs. Cela concerne essentiellement les agents travaillant en DIR et DIRM.

Le CCAS a publié 2 gazettes de l'action sociale (février 2020, juillet 2022).

Ces gazettes destinées à livrer de l'information sociale aux agents présentent également les activités proposées par la FNASCE et le CGCV.

Ce document adressé à l'ensemble des membres du CCAS, des présidents de CLAS et du réseau social a reçu un très bon accueil.

Des négociations sont en cours sur la mise en place du contrat individuel en santé, dans le cadre du contrat collectif à souscription obligatoire, avec une participation de l'employeur au financement des cotisations de leurs personnels à hauteur de 50 % de la cotisation d'équilibre.

Force Ouvrière rappelle qu'elle est attachée à une protection sociale complémentaire de qualité, à coût de cotisation attractif et participant à l'amélioration de la qualité de vie pour les agents actifs ou retraités. La Fédération défend l'adhésion facultative et s'attache à ce que la prévoyance ne soit pas oubliée dans ce dispositif.

L'ENGAGEMENT DE LA FEETS-FO AU SEIN DU CGCV

1. Le CGCV et ses administrateurs FORCE OUVRIERE

Au cours de la mandature 2020/2023, la FEETS-FO a poursuivi son total investissement au sein du Comité de Gestion des Centres de Vacances (CGCV) des ministères de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, des Transports, de la Ville et du Logement, de la Transition énergétique et de la Mer, association loi 1901 d'éducation populaire et nouvelle, créée en 1947 par les organisations syndicales confédérées de ce pôle ministériel, constitué par le militantisme et la générosité de nos camarades FO (Aurore Brach, Gilbert Babolat, Yves Bertuit, Gérard Costil, Serge Grimaud, Zaïnîl Nizaraly, Pascal West et Stéphane Suteau, ce dernier président depuis 1999). Les deux Secrétaires généraux de la FEETS-FO, Jean Hedou et Zaïnîl Nizaraly, ont toujours soutenu et appuyé les orientations du conseil d'administration du CGCV, animé par les représentants de notre organisation.

Face aux différentes crises sanitaire, sociale, économique, écologique et climatique, nos représentants FO ont développé différentes valeurs solidaires, laïques, éducatives, pédagogiques, éco-citoyennes, de vivre et faire ensemble, de mixité et de diversité



sociale, et ont porté haut nos revendications sur la défense du droit aux vacances pour tous (comme l'école, les colonies de vacances constituent un droit inaltérable).

2. Colonies de vacances et voyages scolaires : il faut sans cesse repartir au combat

Le CGCV est un créateur et un organisateur d'accueils collectifs de mineurs (colonies

de vacances) en France et à l'étranger, d'une part, et de voyages scolaires éducatifs (classes de mer, de découvertes, etc.) au sein des trois centres de vacances de l'Etat gérés par l'association, d'autre part.

La fréquentation des mineurs

Les colonies de vacances et les classes sont affectées par les maux conjoncturels

et structurels propres au secteur du tourisme social et éducatif. En 2020 et 2021, la pandémie a profondément affaibli les départs en séjours collectifs. En 2022 et 2023, ce sont l'inflation et la baisse de pouvoir d'achat qui viennent altérer les accueils éducatifs (coût des colonies de vacances et des classes). Elles viennent plomber les inscriptions et les réservations.

Le CGCV n'a pas encore retrouvé ses standards 2019 et d'avant pandémie, à savoir :

Accueils/ Années	2019	2020	2021	2022
Mineurs accueillis en colos	4753	2505	2729	3681
Journées Classes	19687	475	5438	9023

Un délitement important qui ne sera encore pas rattrapé en 2023 avec l'inflation

Jeunes/ Saisons	Hiver	Eté	Toussaint
Mineurs en Colos	543 accueillis (- 25%) <u>perte historique</u>	2669 inscrits (au 28/04/23) – 2606 en 2022 – <u>chiffres positifs</u>	280 enregistrés (au 28/04/23) – 345 en 2022

Le recrutement des personnels d'encadrement

Nous enregistrons une très nette baisse du nombre de candidats à la direction et à l'encadrement de séjours depuis la crise du COVID, qui peut s'expliquer par le coût des formations, le changement culturel du rapport au travail, la

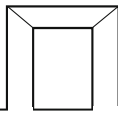
carence d'engagement éducatif et pour les actions collectives, et le facteur aggravant des conditions de rémunération.

Le Service National Universel (SNU)

Le CGCV a accueilli un séjour de cohésion au sein du centre de Pierrefitte es Bois en

juin 2022 et certains de ses personnels ont participé à son encadrement.

A l'heure où le Gouvernement projetait de rendre obligatoire le SNU auprès des jeunes, le CGCV a décidé de ne pas renouveler cette expérience en termes d'accueil et d'encadrement et ce pour les motifs suivants :



direction de ces séjours assurée exclusivement par des militaires (forme autoritaire, patriotisme flatté chaque jour, port d'un uniforme, etc.), encadrement défaillant et gabegie financière. La FEETS-FO préférerait que les 2 milliards d'euros annuels soient redistribués au bénéfice des colos, des formations BAFA et des bourses attribuées aux étudiants.

L'engagement et le militantisme de nos camarades FO se sont traduits par les résultats positifs suivants (les plus notoires) :

- malgré les crises susnommées, le CGCV a toujours organisé des colos durant la période 2020/2022, ce qui ne fut pas le cas de tous les organismes et même à l'étranger en 2021 ;
- au titre de 2022, l'Europe et les séjours linguistiques se sont de nouveau invités dans ses programmes ;
- en 2023, nous reprenons nos aventures intercontinentales ou internationales, chères aux 15/17 ans ;
- la transition écologique figure au cœur de nos colos (alimentation, activités, transports, hébergement, gestion des déchets, etc.) ;
- l'accessibilité sociale a été renforcée avec l'adoption d'un plan de relance solidaire en 2021 et 2022 tout en actant un gel des tarifs et d'un bouclier tarifaire en 2023 (le CGCV a aussi été reconnu opérateur social par la CNAF l'année passée) ;
- le cap de complémentarité éducative des colos a été maintenu ;
- l'utilité sanitaire des colos est également revenue au premier plan (activités physiques de plein air, lien social, repas, moins d'écran, plus de temps de sommeil, etc.) ;
- la notion d'employeur exemplaire avec notamment 5,6 % d'augmentation des salaires en 2022, 3,5 % au 01/01/2023 et l'adoption d'une clause de revoyure en 2023.

Il convient de valoriser ces succès auprès de notre pôle ministériel et de nos mandants, obtenus par cette nécessité des camarades FO de sans cesse repartir au combat.

3. La lourde tâche de rénovation du patrimoine

A ce jour, le CGCV assure la gestion déléguée par l'Etat de trois centres de vacances localisés à Grendelbruch (67), Longeville sur Mer (85) et Pierrefitte es Bois (45). En février 2022, le CGCV a remis à la disposition de l'Etat propriétaire, le centre de vacances de Ouagne (Nièvre) pour les deux motifs suivants : taux d'occupation insuffisants et installations nécessitant des travaux lourds.

Ce patrimoine social immobilier souffre d'un mal endémique, à savoir ses aspects vieillissants et ne répondant pas aux nouvelles exigences de sobriété environnementale, énergétique et hydraulique.

Ce patrimoine représente donc un enjeu de taille car il nécessite des investissements lourds et réguliers sans lesquels la destination ne serait plus accessible au plus grand nombre.

Profondément engagés et mobilisés sur cette thématique, les camarades FO ont agi afin de pérenniser ce patrimoine :

- obtenir des dotations exceptionnelles allouées par l'Etat afin de financer certaines opérations lourdes (réhabilitation de deux stations d'épuration) et de créer des équipements de loisirs supplémentaires ;
- gérer au mieux les crédits de fonctionnement attribués aux centres malgré la crise énergétique et l'augmentation des coûts ;
- établir un programme pluriannuel d'investissement présenté à l'Etat propriétaire pour le soutien à la réhabilitation et à la rénovation des sites structurants le parc actuel ;
- valoriser ce patrimoine en optimisant ses périodes d'ouverture, en diversifiant ses différents accueils et en créant des emplois permanents pour développer ce concept.

4. Pérenniser les moyens du CGCV

Une convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) conclue entre les ministères et le CGCV fixe pour une période quadriennale les moyens financiers, humains, matériels et patrimoniaux alloués à l'association afin de



développer ses prestations sociales et éducatives.

2019/2022 : des moyens renforcés malgré le contexte

La FEETS-FO se félicite d'avoir protégé durant ce cycle calendaire les moyens alloués au CGCV et ce malgré un contexte sensible de réduction des effectifs, de transformation de certains services en établissements publics, et de loi 3DS. Ainsi, les montants de la subvention globale de fonctionnement

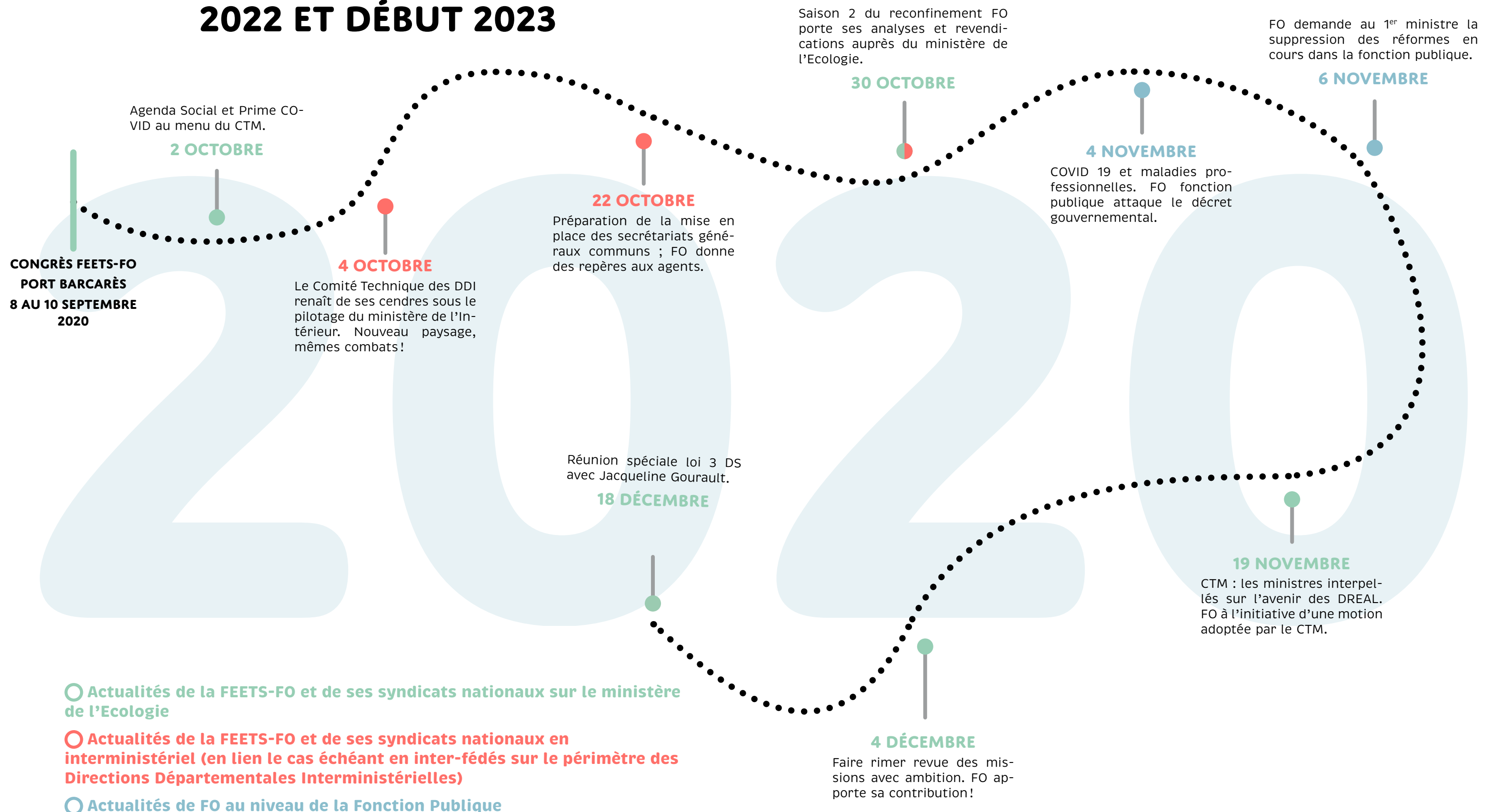
ont toujours progressé (non application de la disposition relative à l'évolution des ETP, soutien financier durant la pandémie, abondamment lié à des recrutements directs, prise en compte de l'inflation). Des crédits exceptionnels ont été obtenus afin de poursuivre les équipements des centres. La sécurisation juridique du patrimoine social immobilier a été ordonnée (conventions d'utilisation et de mise à disposition) et le renouvellement des conventions spécifiques avec

les établissements publics CEREMA et VNF a été renouvelé afin de garantir l'égalité de traitement des personnels de la communauté ministérielle.

Ces résultats très positifs ont été obtenus par la posture des militants FO dans le cadre des négociations bilatérales avec l'Administration au nom du leitmotiv « résister, revendiquer, reconquérir »).



LES FILMS DES ANNÉES 2020, 2021, 2022 ET DÉBUT 2023





Les secrétariats généraux communs départementaux se mettent en place... l'Etat territorial fait du camping! FO avait alerté... on n'est « pas déçus » du résultat!

1^{ER} JANVIER

**CHSCTM DU
14 JANVIER**

une année de combat pour garantir la santé physique et mentale des agents.

FO soutient la grève des inspecteurs et délégués du permis de conduire à l'initiative du SNICA-FO.

11 OCTOBRE

FO obtient en Comité Central d'Action Sociale l'intégration des établissements publics dans les futures négociations sur l'action sociale ministérielle.

6 OCTOBRE

15 OCTOBRE

FO pèse sur les débats du CHSCTM sur la prévention des violences sexuelles et sexistes et le reclassement du personnel d'exploitation.

LE 2 NOVEMBRE

FO avec la CGT et la FSU adresse une lettre ouverte à la ministre sur la bascule du régime indemnitaire des corps techniques vers le RIFSEEP.

8 NOVEMBRE

Annnonce par le cabinet de la ministre de la Mer de la création d'une direction générale dédiée. Pour FO, sans moyens et volonté politique, la marée continuera à descendre et le serpent de mer accouchera d'un ver des sables!

Au 1^{er} avril DRIEE + DRIEA = DRIEAT : poisson d'avril ou poison d'avril?

11 MARS

3 FÉVRIER

Projet de loi 4 D, FO porte le décryptage d'une énième décentralisation.

Mobilisation intersyndicale pour les salaires, les emplois, les conditions de travail et d'études.

5 OCTOBRE



Le projet de casse de l'Ecole National des Techniciens de l'Equipeement sort du bois... FO oblige la SG du ministère à jouer « cartes sur table ».

21 MAI

12 MAI

Télétravail dans la Fonction Publique, FO signe l'accord de méthode et pose ses conditions pour les négociations à venir.

23 SEPTEMBRE

Lettre ouverte adressée par les représentants FO au CTM aux ministres Pompili, Gourault et Girardin, bilan de cinq ans de mandature, un pas en arrière de cinquante ans.

6 AOÛT

Economiser durablement sur le dos du ministère de l'écologie ça finit par se payer... FO en apporte l'illustration!

1^{ER} DÉCEMBRE

Bascule ISS/ RIFSEEP quelques vérités rappelées à la ministre Pompili.

1^{ER} JUIN

Déconfinement 2^e clap au menu du CHSCTM du 31 mai 2021.

FO Fonction Publique signe l'accord télétravail.

13 JUILLET

6 JUILLET

Quinquennat Macron : constat de 5 ans de gel du point d'indice.

8 JUILLET

La ministre Pompili trahit les engagements de ses prédécesseurs en précipitant la bascule des corps techniques au RIFSEEP.

10 DÉCEMBRE

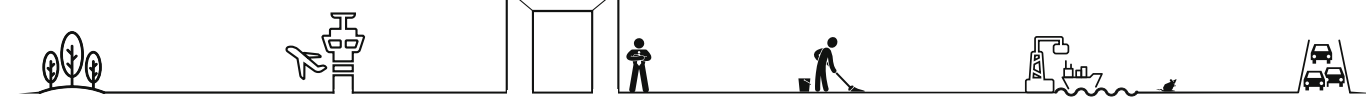
Transfert de la liquidation des taxes d'urbanisme, FO alerte la SG du ministère.

FO porte ses constats au CHSCTM du **30 NOVEMBRE** sur la gestion de la cinquième vague de COVID.

○ Actualités de la FEETS-FO et de ses syndicats nationaux sur le ministère de l'Ecologie

○ Actualités de la FEETS-FO et de ses syndicats nationaux en interministériel (en lien le cas échéant en inter-fédés sur le périmètre des Directions Départementales Interministérielles)

○ Actualités de FO au niveau de la Fonction Publique



FO alimente les débats du CHSCTM : situation sanitaire, rapport annuel 2020 sur la santé la sécurité et les conditions de travail.

20 JANVIER

21 JANVIER

FO décide de signer l'accord sur la protection sociale complémentaire, comme un premier pas restant à concrétiser

FO porte plusieurs dizaines d'amendements pour illustrer l'imbécillité d'instituer des durées mini/maxi d'occupation de certains postes, propose l'adoption d'une motion du CTM...et constate que le texte signé par le ministre réduit notablement la voilure sans pour autant la baisser

21 JUILLET

8 JUILLET

Par son message de « bienvenue » maladroite, le ministre Christophe Béchu invite ses agents à rejoindre les collectivités?

Dégel de 3,5% du point d'indice... juste un premier acompte!

1^{ER} JUILLET

Conférence salariale : FO porte l'urgence à décider de mesures générales impératives!

27 JUIN

26 JUILLET

6 SEPTEMBRE

Sobriété is coming, les revendications de la FEETS-FO pour l'ensemble des salariés et agents publics.

Quelle sauce pour le PLF 2023? Toucher le fond pour rebondir... ou préparer les prochains transferts? Les engagements du ministre sur la durée du mandat seront à mesurer...sur la durée du mandat!

28 SEPTEMBRE

14 OCTOBRE

FO obtient en Comité Technique des DDI un allongement de la période de validité des mesures d'accompagnement pour les agents concernés par le transfert des mission FEADER/Natura 2000 vers les Régions.

La FEETS-FO dénonce les fondements et effets de la loi Gourault 3 DS qui est promulguée le **22 FÉVRIER 2022**, une loi qui vise au démantèlement du pôle ministériel.

FO participe à l'ouverture des négociations sur le télétravail au ministère de l'Intérieur « vu des DDI » et pose sa plateforme de revendications.

28 FÉVRIER

23 FÉVRIER

FO signe l'accord lutte contre les discriminations et les haines, en posant ses points de vigilance!



Annnonce par le cabinet de la ministre du transferts des laboratoires d'hydrobiologie des DREAL vers l'OFB. Pourquoi et comment on ne sait pas... qui va payer on s'en doute!

4 MARS

FO signe l'accord sur le handicap, en indiquant à la ministre Pompili « peut mieux faire, FO s'y attachera dans le suivi de l'accord ».

FO réussit en comité technique des DDI à empêcher la suppression des arbres de Noël dans les DDI.

26 AVRIL

1^{ER} MARS

Qui dégrade la santé mentale des agents publics? On pourrait se le demander vues les instructions du gouvernement qui demandent aux agents de devenir responsables de la santé mentale de leurs collègues!

18 MARS

11 AVRIL

Les cabinets conseil : pour FO, un mépris pour les fonctionnaires! la FGF-FO analyse les effets globaux de la loi 3 DS sur la Fonction Publique.

Le sujet « secrétariats généraux communs » s'invite au Sénat, FO y était.

19 MAI

17 MAI

Salaires, pouvoir d'achat, retraite, des sujets déjà sur le bureau de la première ministre.

22 JUIN

FO amène l'administration à constater le fiasco annoncé sur le transfert de la fiscalité de l'urbanisme aux Finances.

24 MAI

FO obtient le versement en une seule fois du solde de l'ISS 2020 pour les agents de la filière technique (contre un étalement sur 6 ans initialement...).

Gouvernement Borne 1 : pour s'occuper de l'Ecologie, il faudrait une grosse tête et des petites pattes?

17 OCTOBRE

21 OCTOBRE

Clôture du dépôt des listes en vue des élections professionnelles de décembre 2022. Bilan sur le périmètre électoral de la FEETS-FO et en interfédés pour les DDI : 2000 candidats présents sur 230 lignes de départ!

Du **1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE 2022** ont lieu les élections professionnelles dans la fonction publique, FO reste première organisation professionnelle dans la fonction publique d'État, le devient dans le pôle ministériel « écologie », et le reste nettement en DDI.

16 DÉCEMBRE

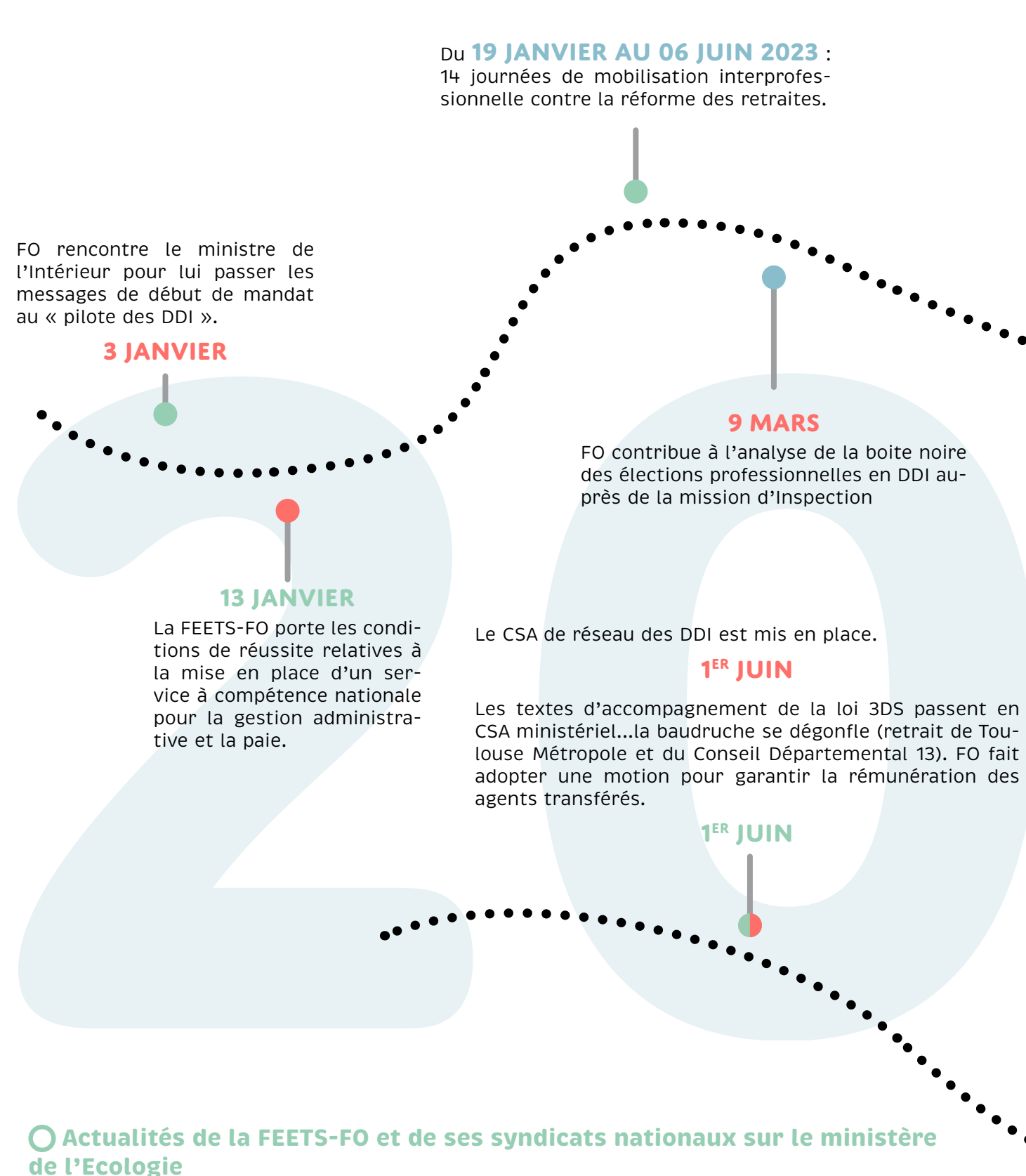
FO refuse de cautionner le projet d'accord sur la déconnexion, catalogue d'affichages de principes renvoyant la responsabilité de leur hyper connexion aux agents. Le signal de la valeur de la signature de FO et que nous ne conditionnons pas nos positions à un opportunisme électoral.

16 DÉCEMBRE

○ Actualités de la FEETS-FO et de ses syndicats nationaux sur le ministère de l'Ecologie

○ Actualités de la FEETS-FO et de ses syndicats nationaux en interministériel (en lien le cas échéant en inter-fédés sur le périmètre des Directions Départementales Interministérielles)

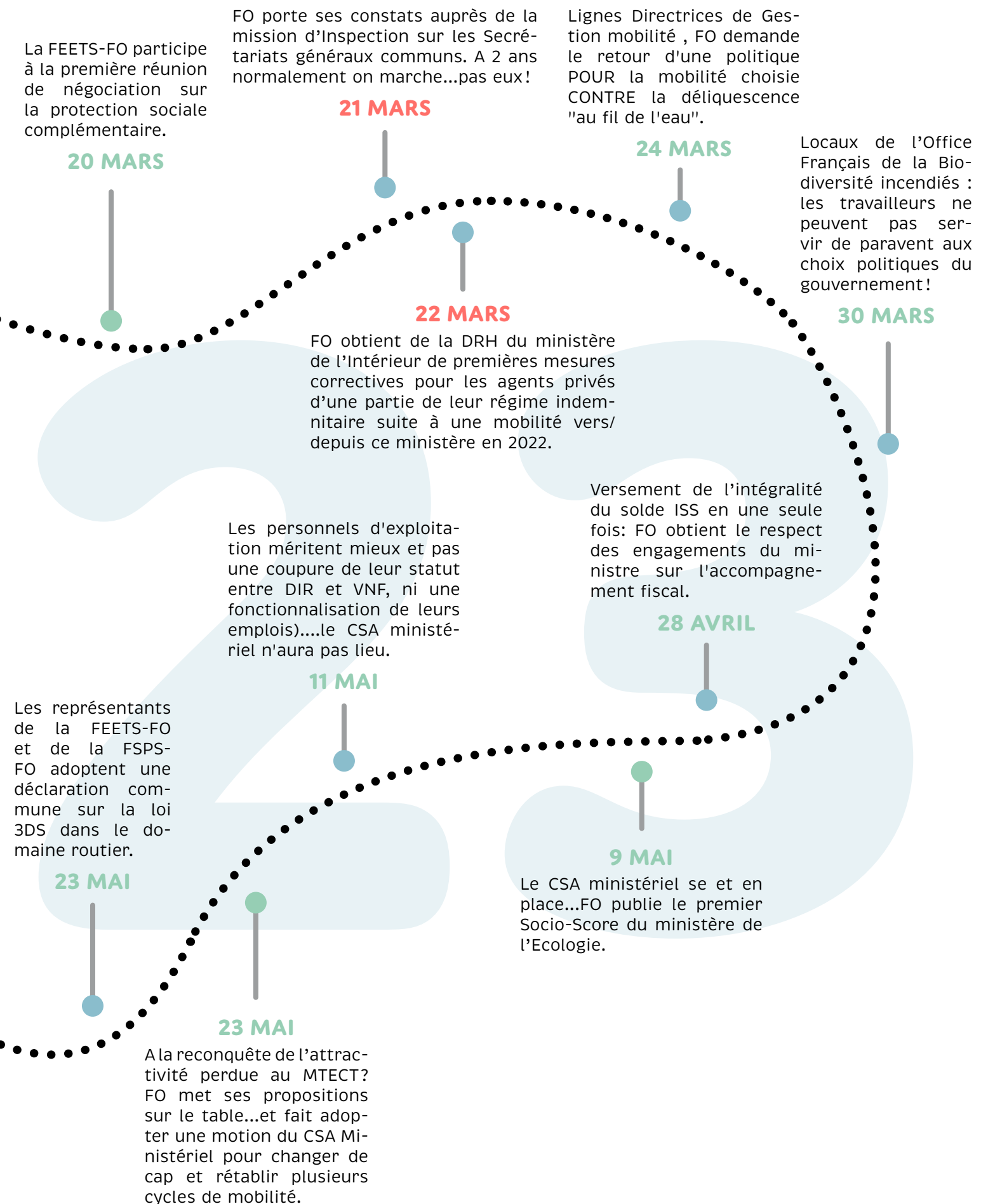
○ Actualités de FO au niveau de la Fonction Publique



○ Actualités de la FEETS-FO et de ses syndicats nationaux sur le ministère de l'Ecologie

○ Actualités de la FEETS-FO et de ses syndicats nationaux en interministériel (en lien le cas échéant en inter-fédés sur le périmètre des Directions Départementales Interministérielles)

○ Actualités de FO au niveau de la Fonction Publique



15 milliards d'€ par an

C'est le coût de l'imprévoyance en France, estimé par l'Observatoire de l'imprévoyance du Groupe VYV, c'est-à-dire le **montant des prestations de prévoyance non servies, par défaut ou insuffisance de couverture**, aux personnes rencontrant des situations d'incapacité, d'invalidité, de perte d'autonomie ou de décès. Ces insuffisances entraînent pour les personnes concernées et leurs proches **des pertes de revenus, des surcoûts et des pertes de chance**.

Les actifs : 8,5 milliards d'€

Arrêts
de travail

1,9 milliard d'€

Invalidité

2,1 milliards d'€

Aidance

1,2 milliard d'€

Décès

3,1 milliards d'€

56%

Les enfants : 2,2 milliards d'€

Handicap

15%

Les seniors : 4,3 milliards d'€

Aidance

652 millions d'€

Perte
d'autonomie

3,1 milliards d'€

Décès

598 millions d'€

29%

Pour en savoir plus



Pour plus d'information, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr



13^{ÈME}

CONGRÈS FÊTES

DU 9 AU 12 OCTOBRE 2023

NAJAC



SECTEUR AÉRIEN

FÉDÉRATION

ÉQUIPEMENT ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES





Michael
Transport aérien

CONTEXTE GÉNÉRAL

2020, une crise inattendue

Le mandat qui vient de s'écouler a été marqué par une crise mondiale sans précédent pour le secteur du transport aérien, celle de la pandémie de COVID 19. Les perturbations consécutives à la dissémination du virus dans le monde ont démarré au printemps 2020. Ainsi, la pandémie de COVID 19 a, en moyenne, fait chuter de 60 % le nombre de passagers des compagnies aériennes dans le monde en 2020, selon l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). Avec la restriction mondiale des voyages, pour tenter de freiner la pandémie, le trafic a seulement atteint 1,8 milliard en 2020 et est retombé de fait au niveau de 2003, loin des 4,5 milliards de l'année 2019. Au niveau national, ce sont près de 100 000 emplois directs et plus de 700 entreprises au sein de toutes ses composantes qui ont été impactés : Compagnies aériennes, Aéroports, Assistance en escale. Au pic de la crise, au printemps 2020, le trafic aérien a chuté de 95 %. De ce fait, une majorité des salariés du secteur s'est retrouvée en chômage partiel puis en APLD (Activité partielle de longue durée).

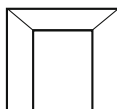
Les principaux mouvements d'avions qui ont été maintenus pendant la crise ont été des trajets de frets et de rapatriements. Les compagnies aériennes ont quasiment toutes clouées leurs avions au sol. La plupart des plateformes aéroportuaires du pays ont connu un trafic quasi nul voire inexistant. Par conséquent, une majorité d'aéroports du territoire a dû fermer. L'assistance en escale, directement dépendante de l'activité des compagnies, s'est elle aussi retrouvée à l'arrêt. Fin 2020, il a été estimé une perte de 10 000 à 15 000 emplois dans l'aérien en France. A contrario, le fret aérien mondial a atteint des records historiques et a même dépassé le volume d'échanges de 2019 dès le début de l'année 2021. Les marchandises et le business ont prospéré tandis que les travailleurs de l'aérien ont subi cette crise de plein fouet.

A l'automne 2020 et à l'initiative d'une intersyndicale des UD et UL de Roissy, une marche pour l'emploi a été organisée le 15 Octobre 2020 afin d'alerter les pouvoirs publics sur la nécessité de venir en soutien au secteur et ainsi contrer les risques de licenciements massifs dans un secteur extrêmement fragilisé par la crise. Entre 1000 et



2000 salariés de la plateforme de CDG y ont participé. Les syndicats FO ont été parties prenantes et la Fédération y était également représentée.

En novembre 2020 : la situation du secteur est extrêmement critique, le reconfinement va entraîner à nouveau une baisse du trafic aérien. Le niveau d'activité est descendu à 20-25 % d'activité par rapport à l'année 2019. En conséquence, la Fédération a interpellé le ministre des Transports par courrier afin d'obtenir rapidement une audience, faire part de ses inquiétudes et revendications et évoquer la nécessité qu'a le Gouvernement de venir en aide au secteur de manière plus poussée sur le long terme. Le risque étant de voir des dizaines de milliers d'emplois disparaître.



Paris, le 9 octobre 2020

M. Jean-Baptiste DJEBARRI
Ministre délégué auprès de la Ministre de la
Transition écologique, chargé des transports
246, Boulevard saint Germain
75700 Paris

N. réf. : MD/ZN 20 040

Objet : Situation secteur du transport aérien

Monsieur le Ministre,

Le secteur du transport aérien vit aujourd'hui une crise sans précédent. Tous les acteurs concernés s'accordent sur cette analyse. La chaîne de valeur dans son ensemble est impactée : compagnies aériennes, aéroports, entreprises d'assistance en escale, sous-traitants. Les divers dispositifs de soutien financier aux entreprises mis en place par le gouvernement suite à la crise sanitaire, ainsi que les aides d'Etat octroyées ont permis jusqu'à présent de contenir temporairement l'impact de la crise. Cependant, ces mécanismes d'aides n'ont pas empêché certains employeurs de mettre en place, malgré ces interventions publiques, des accords de performance collective, des ruptures conventionnelles collectives, des plans de départs volontaires, des plans de sauvegarde de l'emploi, voir même un cumul conjoint de ces dispositifs. Ainsi, sept mois après le début de la crise, les travailleurs du transport aérien payent déjà un lourd tribut.

Suite à la fin de la période de confinement, certains aéroports ont rouvert pour permettre une reprise de l'activité et du trafic passager. Cependant, dans le cadre de la période estivale, période censée être une phase de captation financière pour les entreprises de l'aérien, le trafic des aéroports français a malheureusement chuté de manière considérable. Pour le mois de Juillet 2020, l'aéroport de Bordeaux-Mérignac a connu une chute de trafic de -75,7%, l'aéroport de Toulouse-Blagnac : -79,5%, Lyon-Saint-Exupéry : -72,5%, Marseille-Provence : -63,6%, Paris-Charles de Gaulle : -51%. Cette baisse se confirme malheureusement pour toutes les plateformes du territoire.

Concernant le mois d'Août 2020, selon la Direction générale de l'aviation civile, le trafic aérien se situe à 33% d'activité par rapport à l'année précédente sur l'ensemble des plateformes. De plus, il est à noter que dès la deuxième quinzaine du mois d'août, le trafic a débuté son infléchissement. Concernant les plateformes de Paris Aéroport (Charles de Gaulle, Orly et Le Bourget) le trafic a baissé de 68,8% en Août 2020 par rapport à l'année 2019.

En parallèle, l'Association du transport aérien international (IATA) a publié ses prévisions de trafic révisées pour l'année 2020. Elle prévoit que le trafic aérien, au niveau mondial, sera en baisse de 66% par rapport à l'année précédente.

Ainsi, la saison estivale se conclut par un bilan désastreux pour l'industrie du transport aérien. La reprise est plus faible que prévue. Même si les chiffres du mois de septembre ne sont pas encore parus, des tendances peuvent d'ores et déjà être analysées. Les voyageurs affaires, principaux contributeurs de la recette des compagnies aériennes en dehors des périodes de congés, n'ont pas repris le chemin des aéroports. Les taux de remplissage sont faibles, les compagnies annulent fréquemment des vols à court et la trésorerie limitée des entreprises laisse planer le spectre de faillites dans le secteur à court et moyen-terme face à cette rechute de l'activité. Enfin, les réservations pour le quatrième trimestre de l'année 2020 sont en moyenne inférieures de 80% par rapport à l'année dernière.

46, rue des petites écuries 75010 Paris
contact@feets-fo.fr | www.feets-fo.fr | Tél: 01 44 83 86 20 | Fax: 01 48 24 38 32

2021, reprise partielle du trafic

Au printemps 2021 une deuxième « marche pour l'emploi » a été organisée sur la plateforme de Roissy le 18 mars 2021 : les syndicats FO de la plateforme et la Fédération ont participé à cette manifestation.

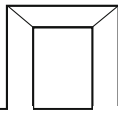
L'été 2021 marque une amélioration du trafic par rapport à l'année précédente. Selon Eurocontrol, le trafic en juillet sur l'hexagone a été de 65 % et de 71 % pour le mois d'août. Concernant l'aviation d'affaires, le niveau de trafic est passé à l'été 2021 au-dessus de l'année 2019. Ainsi, en Europe, le niveau de trafic de l'aviation d'affaires s'est établi à +21 % par rapport à l'été 2019. Les classes dominantes n'ont pas connu la crise apparemment... On retrouve la même situation pour le fret aérien mondial en 2021 : la demande a augmenté de près de 10 % par rapport à 2019 et le chiffre d'affaires du fret aérien a finalement atteint un niveau record de 175 milliards de dollars en 2021.

En résumé, pour l'année 2021, le trafic de début d'année a démarré à 36 % des niveaux de 2019 et s'est solidement redressé au cours de l'été, à 70 %. Le trafic a atteint 81 % fin octobre. Le mois de décembre a vu le trafic à 78 % des niveaux de 2019. Dans l'ensemble, le trafic annuel sur le réseau aérien européen a atteint 56 % des niveaux de 2019.

Au sortir de la crise, les compagnies aériennes low-cost sont les entreprises du transport

Suite à notre courrier envoyé le 9 octobre, la Fédération a finalement obtenu une entrevue auprès du cabinet du ministre des Transports. A cette occasion la Fédération a évoqué les sujets suivants : La situation catastrophique du transport aérien, les risques de licenciements, les outils que le Gouvernement compte mettre en place au-delà de l'APLD, les outils mobilisés pour les salariés de l'assistance en escale, les futurs PGE s'il y en a, les PSE en cours, le devenir des salariés des entreprises sous-traitantes, la

situation des aéroports, la convention citoyenne, les difficultés des compagnies aériennes. La Fédération a donc rappelé ses positions et ses revendications sur ces multiples éléments. Les réponses qui nous ont été données n'ont pas été particulièrement éclairantes. Le Ministère a surtout évoqué le fait qu'il faisait tout son possible depuis des mois pour apporter son soutien aux entreprises en difficulté en collaboration avec le ministère des Finances et du Travail et exhortait OS/OP à négocier des accords APLD.



aérien qui tirent leur épingle du jeu avec certains aéroports notamment en province. Pour rappel, Ryanair, premier transporteur européen, pourvu de 4 milliards d'euros dans ses caisses en amont de la crise est une des compagnies aériennes qui s'en sort évidemment le mieux. Preuve en est, s'il fallait encore le démontrer, que la complaisance des pouvoirs politiques avec le modèle low-cost et sa paupérisation des travailleuses et travailleurs du secteur, son dumping social, ses salaires bas, sa pression managériale, son chantage auprès des collectivités, ses subventions, permettent un retour aux bénéfices rapides et fait passer les crises avec souplesse.

2022, inflation et contestation estivale

Avec la fin des restrictions COVID 19 et une levée des limitations frontalières, l'activité aérienne est repartie fortement au cours de l'année 2022. Cependant, malgré les multiples avertissements, sur les risques de manque de personnels notamment, que la Fédération et ses syndicats ont porté auprès du patronat du secteur, la catastrophe annoncée a malheureusement eu lieu. A l'été 2022, le chaos s'est répandu sur les plateformes aéroportuaires du pays et plus largement en Europe. Les files d'attentes sont devenues interminables pour les passagers, la désorganisation totale. Les salariés ont dû pallier les errements de leur management : le manque d'anticipation et l'amateurisme des diverses directions aéroportuaires est incontestable-

blement apparu au grand jour. Pour exemple, chez ADP, 1150 emplois ont été supprimés suite à la crise de la COVID et la Direction en a cherché dans la précipitation plus de 600 pour pallier le manque d'effectifs sur les aéroports. Les patrons de l'aérien n'ont pas anticipé ou alors n'ont pas voulu anticiper la reprise du trafic pour engranger un maximum de cash sur le dos de salariés qui se sont retrouvés à devoir gérer une charge de travail colossale. De plus, il faut aussi ajouter à cette désorganisation totale, les problématiques d'inflation galopante, de coût de la vie et de prix de l'énergie croissant. En conséquence, de nombreux syndicats et sections syndicales n'ont eu d'autre choix que de porter leurs revendications par la grève. Ce fut le cas pour les syndicats et militants de l'aéroport de Marseille, l'aéroport de Bordeaux, ADP, Avia-partner Lyon, Ryanair, Volotea, Transavia, Corsair, Vueling, FrenchBee, Easyjet, ...

Après 3 ans de COVID, la fréquentation touristique dans l'Union européenne a été proche des niveaux pré-COVID. Concernant le niveau de trafic, selon la Direction générale de l'aviation civile, sur les lignes intérieures, le trafic se situe à 84 % par rapport à l'année 2019 et à 80 % sur le réseau international. Pour le mois de décembre 2022, le trafic global, quant à lui, se situe à 94 % de l'année 2019. Ainsi, on peut analyser, à la vue de ces chiffres, que le secteur a quasiment retrouvé son niveau d'avant crise à fin 2022, contrairement aux prévisionnistes et autres spécialistes de pacotilles qui

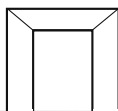
avaient dans un premier temps prévu une reprise complète du trafic à juin 2020 puis, après avoir réalisé la portée de leurs prévisions grotesques, affirmés de nouvelles prévisions et une reprise quasi complète pour 2025.

2023, retour à la normale ?

La dynamique observée fin 2022 se confirme en ce début d'année 2023. En janvier le trafic se situe à près de 92 % de celui de janvier 2019. Le trafic international, quant à lui, atteint le chiffre de 93,4 %. A l'heure où nous rédigeons ces lignes, les projections de trafic pour l'année 2023 sont positives. Les records de 2019 seront possiblement égalés voire battus sur la période estivale. Par ailleurs, il est à noter que de nombreuses entreprises du secteur ont enfin renoué avec les bénéfices. Gageons que les déboires rencontrés à l'été 2022 dans de nombreuses plateformes aéroportuaires d'Europe ne se reproduisent pas sur la période estivale de 2023. Les patrons du secteur seraient avisés d'ordonner leurs effectifs et les nécessités organisationnelles de cette période chargée en termes de trafic passager, plutôt que de perpétuer leurs soumissions au marché, ainsi qu'à leurs primes et autres dividendes, en limitant les effectifs afin de dégager un maximum de marges bénéficiaires sur le dos des salariés.

Ecologie et taxation

En octobre 2019 le Conseil économique social et environnemental, sous l'impulsion de



l'Elysée, décide d'organiser une Convention citoyenne pour le climat. Cette convention était composée de 150 citoyens tirés au sort au sein de la population française. L'objectif de cette convention était de permettre à ces 150 citoyens d'émettre des propositions sur l'alimentation et l'agriculture, l'habitat et le logement, l'emploi et l'industrie, l'aménagement et les transports ainsi que les modes de vies et de consommation afin de limiter les émissions de gaz à effets de serre du pays. Concernant le transport aérien, les propositions formulées par la convention citoyenne ont été les suivantes :

- organiser progressivement la fin du trafic aérien sur les vols intérieurs d'ici à 2025, uniquement sur les lignes où il existe une alternative bas carbone satisfaisante en prix et en temps ;
- adopter une éco-contribution kilométrique ;
- interdire la construction de nouveaux aéroports et l'extension des aéroports existants ;
- taxer davantage le carburant pour l'aviation de loisirs ;
- promouvoir l'idée d'une éco-contribution européenne ;
- garantir que l'ensemble des émissions qui ne pourraient être éliminées soient intégralement compensées par des puits de carbone ;
- soutenir la R&D dans le développement d'une filière biocarburant pour les avions.

Suite aux diverses propositions de la Convention citoyenne pour le climat sur le volet transport aérien, une étude d'impact

de ces mesures, diligentée par la DGAC, a été présentée aux différents interlocuteurs du secteur. La Fédération a rapidement communiqué sur le sujet. Ainsi, suite au tollé général en réaction à la présentation de cette étude d'impact, le ministère de l'Ecologie et des Transports a organisé une réunion de concertation. La Fédération y a exprimé ses oppositions et ses revendications.

En janvier 2021, le projet de loi est publié. Les mesures retenues sont les suivantes :

- l'article 34 invite le Gouvernement à agir au niveau européen pour réduire les émissions de gaz à effet de serre du transport aérien ;
- l'article 35 interdit l'exploitation de services aériens sur des liaisons intérieures au territoire national, dès lors qu'un trajet alternatif, par un autre moyen de transport collectif, moins émetteur de CO₂, existe en moins de 2h30 ;
- l'article 36 encadre le développement des capacités aéroportuaires pour les rendre compatibles avec nos objectifs de lutte contre le changement climatique ;
- l'article 37 rend obligatoire pour tous les opérateurs aériens la compensation carbone des émissions des vols intérieurs métropolitains, ainsi que sur une base volontaire pour les vols depuis et vers l'outre-mer.

Juillet 2021 : dans le cadre du projet de loi « Climat et Résilience », le Sénat approuve

la suppression des vols intérieurs en cas d'alternatives en train de moins de 2h30.

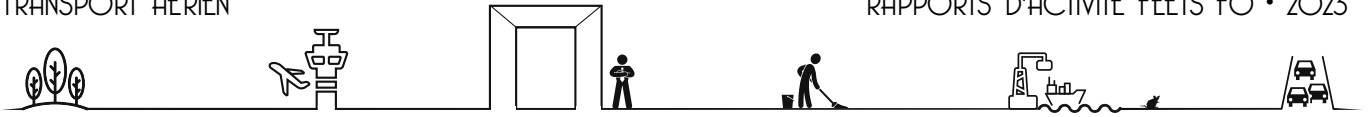
Janvier 2022 : la Commission européenne pourrait invalider l'article de loi français qui interdit l'avion sur les liaisons intérieures desservies par le train en moins de 2h30.

Décembre 2022 : les vols intérieurs de courte durée sur le territoire français vont être supprimés si une alternative de liaison ferroviaire directe de moins de 2 heures 30 est possible.

Janvier 2023 : la FNAM présente une feuille de route de la décarbonation pour le secteur de l'aérien.

Mai 2023 : publication du décret qui rend effectif l'interdiction des lignes aériennes en cas d'alternative de moins de 2 h 30.

En conclusion, sans les femmes et les hommes qui composent le salariat du secteur, il n'existe pas de transport aérien. L'environnement et le social sont indissociables. A la crise sociale, qui débuta dans les années 80 du fait de la libéralisation du secteur, les pouvoirs publics risquent d'ajouter une crise socio-écologique si les dispositions légales de taxation éco-fiscale punitive se confirment et si des décisions inappropriées sont prises en termes de développement industriel et de transition écologique.



IMPLANTATIONS, ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET DEVELOPPEMENT SYNDICAL

Dans le cadre de ses différentes implantations, l'organisation Force Ouvrière est présente au sein des différentes composantes du secteur du transport aérien : compagnies aériennes, aéroports, assistance en escale.

Concernant les élections professionnelles dans les entreprises, les ordonnances Macron-Pénicaud sont venues refonder entièrement le modèle de représentation des salariés dans les entreprises. Adoptées fin 2017 puis promulguées début 2018, les ordonnances Macron-Pénicaud ont installé dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés, le Comité social et économique comme nouvelle instance à mettre en place. Les anciennes instances DP/CE/CHSCT devant quant à elles disparaître. La date butoir du 31 décembre 2019 pour la mise en place de cette nouvelle instance devait être légalement respectée par tous les employeurs. De trop nombreuses entreprises ont attendu la « dernière minute » pour organiser leurs élections professionnelles. Résultat, une vague considérable de protocoles d'accords préélectoraux ont été envoyés aux organisations syndicales au dernier trimestre 2019. Faut-il y voir un désir grossièrement camouflé d'écraser les OS sous le travail afin de limiter leur capacité d'implantation ?

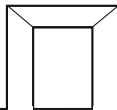
Fort probablement. Malgré ces agissements nuisibles du patronat, Force Ouvrière a tenu toute sa place dans ce renouvellement. Ainsi, à compter de l'année 2022 et jusque fin 2023 le premier cycle des élections professionnelles des CSE arrivera à son terme dans les entreprises du pays. De fait, un nombre considérable d'élections professionnelles vont s'organiser tout au long de l'année 2023. C'est pourquoi, la FEETS-FO a mis en place un « kit élections professionnelles » et a créé un « Guide du salarié de l'aérien » afin d'apporter des outils de soutien aux sections syndicales et aux syndicats FO en vue des élections professionnelles.

Les compagnies aériennes

La libéralisation du transport aérien s'est structurée à partir des années 80 à l'image de la dérégulation du secteur organisée aux Etats-Unis à la fin des années 70. La déconstruction volontaire de la législation aérienne européenne s'est ordonnée en plusieurs phases, depuis le milieu des années 80 jusqu'à la fin des années 90 où le droit de cabotage a été définitivement installé avec la possibilité d'instituer une politique tarifaire entièrement libre de toutes contraintes. Ainsi, a été mise en place une

concurrence dévastatrice sous prétexte de baisse des prix du billet d'avion dans une période de croissance importante du transport aérien. Les conséquences pour les salariés de l'aérien ont été catastrophiques : casse sociale, destruction d'emplois, déstructuration des conditions de travail, salaires bas, contrats précaires... Ainsi a émergé le modèle low-cost et ses mécaniques prédatrices, basé sur les subventions, des salaires toujours plus bas, une sous-traitance à outrance, une pression managériale permanente, des conditions de travail dégradées... Par ailleurs, il faut aussi ajouter à cela la concurrence féroce des compagnies du Golfe sponsorisées par leurs états respectifs, pratiquant une concurrence déloyale avec des conditions sociales désastreuses pour leurs salariés.

Air France : les effectifs de la branche du transport aérien n'ont eu de cesse de diminuer au fil des années passant de plus de 100 000 salariés il y a 10 ans, à 80 000 salariés aujourd'hui. La baisse des effectifs du secteur a pour origine principale l'empilement des suppressions de postes et départs volontaires au sein de la compagnie Air France mais aussi les licenciements, PDV et départs en retraites anticipés dans de multiples entreprises de la branche du fait de la période COVID. Ainsi, en mars 2020, suite aux restrictions liées à l'expansion du Coronavirus dans le monde, la compagnie Air France a dû réduire considérablement son programme de vols jusqu'à -97 %. Consécutivement à cette annonce, le dispositif d'activité




partielle a été enclenché et le télétravail mis en place pour les salariés concernés. Parallèlement, le Gouvernement est venu en aide au Groupe à hauteur de 7 milliards d'euros. A la rentrée 2020, la Direction du groupe Air France a annoncé vouloir supprimer 7 580 postes dans la compagnie Air France et sa filiale régionale Hop! à fin 2022. Elle prévoit la suppression de 6 560 emplois sur 41 000 (CDI équivalents temps plein) au sein de la compagnie tricolore, soit environ 16 % des effectifs, et de 1 020 postes sur 2 420 chez Hop. Ainsi, un PDV-PSE concernant 3 640 postes au sein du personnel au sol a été présenté. Le Syndicat Général FO Air France (SGFOAF) a refusé de signer cet accord. En effet, le dialogue avec la Direction s'est avéré à sens unique et les pistes d'amélioration de l'accord revendiquées par le SGFOAF n'ont pas été entendues. Côté Personnels Navigants Commerciaux (PNC) une Rupture conventionnelle collective (RCC) a été mise en place. Suite à la validation de la RCC qui prévoyait 1700 départs à la mi-juillet, ce sont finalement 1151 PNC qui partiront dans ce cadre. Le Syndicat national des Personnels Navigants Commerciaux FO (SNPNC-FO) a porté ses revendications lors de ces négociations et a signé l'accord RCC. Par la suite, après d'âpres négociations, fin 2020 des accords APLD ont été signés dans les différentes catégories de personnel. Le SGFOAF et le SNPNC-FO ont signé ces accords en portant les revendications des salariés face à la Direction. Février 2021 : Feu vert de la Commission européenne au projet de

recapitalisation d'Air France sous réserve de rétrocession de créneaux. Cette exigence a été dénoncée par le SGFOAF et le SNPNC-FO auprès de la Commission européenne. Finalement, c'est à l'été 2022 que le Groupe retrouvera un résultat positif grâce aux efforts de ses salariés et à une levée des restrictions frontalières. Il faut également rappeler que de nombreuses batailles militantes, luttes acharnées et autres négociations d'importance ont rythmé le mandat écoulé. Les délégués du SGFOAF et du SNPNC-FO n'ont eu de cesse de combattre sans relâche pour porter les revendications des salariés d'Air France. Par ailleurs, lors de ce mandat, plusieurs élections se sont déroulées au sein d'Air France, comme à la Mutuelle AF, au Conseil d'Administration du groupe AF, ainsi que les élections

professionnelles. Les syndicats FO d'Air France y ont tenu toute leur place et ont obtenu d'excellents résultats électoraux.

Transavia : à l'issue des élections professionnelles organisées au sein de la compagnie début 2023, la liste SNPNC-FO est arrivée en tête avec plus de 78 % de représentativité au sein du collège PNC ce qui a permis à l'organisation Force Ouvrière de devenir majoritaire avec 51 % de représentativité au niveau de l'entreprise.

Corsair : après avoir échoué à obtenir un prêt garanti par l'Etat au printemps dernier, Corsair est finalement parvenue à monter un plan de sauvetage de 300 millions d'euros, avec l'aide de l'Etat qu'il avait sollicité à plusieurs reprises, ou plus précisément du comité interministériel de restructuration industrielle



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - FORCE OUVRIÈRE

Résultats des élections professionnelles chez AIR FRANCE :
Force Ouvrière conforte sa 1^{ère} place !

Ref. : 23 018/ZN/MD 07.03.2023

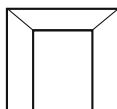
Rien n'a été épargné au Syndicat Général FO Air France (SGFOAF) et au Syndicat National des Personnels Navigants Commerciaux (SNPNC-FO) ces dernières années : que ce soit la crise de la Covid19, qui a mis à terre le secteur du transport aérien, que ce soit les remises en cause du secteur au prétexte de l'environnement, que ce soit les remises en cause des droits des salariés...

Les militant(e)s des syndicats FO ont résisté, ils ont revendiqué et ils ont continué à reconquérir. Ils n'ont jamais renoncé et ont lutté sans relâche dans l'intérêt des salariés de la compagnie.

Cette détermination paye. En effet, les élections professionnelles de la compagnie aérienne Air France qui se sont tenues du 13 février au 6 mars 2023 ont confirmé la place de FORCE OUVRIÈRE comme première organisation syndicale avec 20,11% des voix.

La FEETS-FO salue ce résultat obtenu par le SGFOAF et le SNPNC-FO qui est le fruit de tout le travail militant accompli lors du mandat écoulé. Cela atteste également de la légitimité des décisions, orientations et actions syndicales actées et mises en œuvre au sein des différentes instances des syndicats FO d'Air France.

Cette première place conforte aussi les positions des syndicats FO qui luttent contre le projet de réforme des retraites à la veille de la mobilisation historique du 7 mars !



(CIRI). Ce plan, qui devait être encore approuvé par le Tribunal de commerce de Créteil le 1^{er} décembre 2020, devrait lui permettre d'échapper à la faillite, en se recentrant sur la desserte des départements d'outre-mer. Janvier 2021 : PSE pour le personnel au sol, 61 postes sur 339 CDI.

Norwegian : mars 2021 : une procédure de liquidation judiciaire devait être annoncée pour la compagnie aérienne Norwegian France. 300 salariés étaient concernés. A l'appel du SNPNC-FO, une manifestation s'est déroulée le 24 février. La Fédération a, là encore, accompagné les salariés dans cette manifestation, a communiqué auprès de la presse et a contacté le Cabinet du ministre des Transports J-B Djebbari afin qu'ils interviennent pour faire respecter les droits des salariés. Une action a aussi été menée par la Fédération auprès de l'ETF (syndicats transport européen). Mai 2021 : FO a porté les revendications des salariés de Norwegian France auprès de la DGAC. Le tribunal de commerce a mis en liquidation judiciaire Norwegian France. Un liquidateur en France a finalement été désigné. Les AGS ont été sollicités. De plus un PSE a été mis en place et a donc ouvert des droits à Pôle emploi pour les salariés licenciés.



Volotea : la section PNC Volotea s'est mise en grève pendant l'été 2021. La FEETS-FO a apporté son soutien et a communiqué sur le sujet.

Ryanair : au printemps 2022, le SNPNC-FO a appelé l'ensemble des PNC Ryanair basé en France à cesser le travail du dimanche 13 mars 2022 jusqu'au lundi 18 avril 2022. Les revendications étaient les suivantes : Abandon de toute procédure disciplinaire concernant les salariées concernées car totalement injustifiées, mise à disposition de bouteilles d'eau et de nourriture pour les équipages. Finalement Ryanair a abandonné les procédures. Il y a eu aussi une grève fin juin 2022 chez Ryanair.

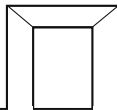
Vueling : un appel à la grève du SNPNC-FO a été lancé au printemps 2022 avec comme revendications : conditions de travail et salariales déplorables. Un nouveau conflit a eu lieu début 2023.

ASL Airlines : au niveau des élections professionnelles, les résultats sont les suivants : 55 % des suffrages pour FO hors cadres et 100 % des suffrages pour le SNPNC-FO.

La FEETS-FO est aussi représentée dans la plupart des compagnies étrangères parmi lesquelles : Air Algérie, Tunisair, Delta, Qatar Airways, Lufthansa lignes aériennes, Lufthansa cargo, Turkish Airlines, Royal Air Maroc...

Le personnel navigant commercial

Depuis 2009, le SNPNC, premier syndicat national de personnels navigants commerciaux, est affilié à la FEETS-FO et est devenu le SNPNC-FO. Le SNPNC-FO syndique et représente exclusivement les PNC de toutes les compagnies aériennes et ses adhérents sont adhérents à la FEETS-FO et aux Unions départementales FO concernées. Au niveau de l'action dans les entreprises, l'objectif principal du SNPNC-FO est la négociation de conventions collectives d'entreprise. En l'absence de Convention collective nationale de branche, la mise en place, la défense et l'amélioration de ces accords d'entreprise est particulièrement indispensable pour apporter des garanties sociales et cadrer les règles d'emploi des PNC. Par ailleurs, la FEETS-FO soutient le SNPNC-FO dans sa revendication d'une convention collective nationale pour le PNC. Le SNPNC-FO est présent dans les compagnies : Air France, Air antilles, Air austral, Air caraïbes atlantique, Air corsica, Amelia,



Asl airlines france, Corsair , Easyjet, Ewa air, French bee, Hop!, La compagnie, Ryanair, Transavia, Volotea, Vueling.

Les aéroports

Aéroports de Paris : Depuis 2013, ADP a poursuivi sa mutation d'établissement public en société anonyme cotée en Bourse. Même si le SGFOADP a obtenu, lors de la transformation de l'établissement public en société anonyme, qu'il soit inscrit dans la loi que l'Etat reste majoritaire au sein d'ADP, permettant ainsi de préserver le statut du personnel, il n'en demeure pas moins que le danger de privatisation de l'entreprise demeure. Ainsi, au printemps 2018 le Président Macron a donné son feu vert au ministre de l'Economie, afin de lancer le chantier de la privatisation d'ADP. Cette décision est intervenue dans le cadre du projet de loi PACTE. Ce projet a évidemment été combattu par le SGFOADP et la Fédération, notamment via le référendum d'initiative partagée. Finalement, c'est la crise de la COVID 19 qui stoppera le projet de privatisation. Suite à cette crise, en octobre 2020, le groupe ADP a présenté un projet d'accord de rupture conventionnelle collective et un accord de performance collective. Suite à la non-signature des accords par les syndicats, la Direction a menacé les salariés d'un PSE avec des mesures d'économies en parallèle. Les syndicats d'ADP ont appelé à la grève sur le week-end du 1^{er} Juillet 2021. Le syndicat FO ADP était présent ainsi que la Fédération sur la


plateforme de Roissy. Grèves de juillet 2022 : la Direction d'ADP voulait imposer un double statut pour les personnels cadres et non cadres. La Fédération a apporté son soutien au SGFOADP contre ce projet qui sera finalement arrêté. Décembre 2022 : la Fédération et le SGFOADP ont rencontré la DGAC sur les difficultés internes à l'entreprise. La Fédération a donné son appui aux démarches engagées par le SGFOADP pour qu'il retrouve sa représentativité dans l'entreprise.





Confédération générale du travail - Force Ouvrière

UNI global union



Communiqué

TRANSPORT AERIEN

Soutien à la grève des salariés d'ADP :

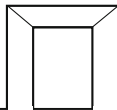
La Direction doit retirer son projet de PSE-PACT !

Suite à la mise en place du PSE/PACT par leur Direction, les salariés d'ADP sont appelés à la grève du 1^{er} au 5 juillet ! Malgré les revendications syndicales et la forte mobilisation des salariés et du syndicat FO ADP, la Direction persiste dans son obstination à faire payer la crise aux salariés de l'entreprise ! En résumé, les salariés doivent accepter de baisser leurs salaires, autrement ils seront licenciés !

Malgré les 1150 salariés déjà concernés par un départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective et le rachat en 2020 d'une participation pour 1,2 milliards d'euros dans le groupe indien GMR Airports, la Direction poursuit son plan visant à retrouver du profit sur le dos de ses employés en perspective d'une future privatisation !

En conséquence, la FEETS-FO apporte tout son soutien aux salariés d'ADP ainsi qu'au syndicat FO ADP et à ses militants dans leur combat face aux licenciements et aux pertes de salaires !!!

Paris, le 30 Juin 2021



Aéroports de province et des DOM-TOM : la loi du 13 août 2004 « relative aux libertés et aux responsabilités locales » a transféré la propriété des aéroports de l'Etat aux collectivités territoriales, à l'exception des aéroports parisiens gérés par Aéroports de Paris et des grands aéroports régionaux gérés par les Chambres de commerce et d'industrie (CCI), la loi du 20 avril 2005 « relative aux aéroports » a modifié le statut des grands aéroports, en les transformant en sociétés commerciales, prévoyant la création de sociétés aéroportuaires régionales, avec un capital initial détenu entièrement par des personnes


publiques, et auxquelles les concessions aéroportuaires sont transférées à l'initiative des CCI concernées. Tous les grands aéroports régionaux sont passés en société anonyme à actionnariat public depuis 2014. Depuis, la privatisation des aéroports s'est accélérée. Une trentaine de ces aéroports, dont Toulouse en 2015, Nice et Lyon en 2016, ont été délégués à des sociétés privées. La FEETS-FO a dénoncé ces privatisations. Le 12 septembre 2008, un accord a été conclu pour l'extension de la CCNTAPS aux aéroports afin de couvrir les salariés de droit privé ainsi que les futurs salariés de ces sociétés aéroportuaires. Aujourd'hui, FO est implantée à

l'aéroport de Nice, Mulhouse, Dinard, Lille, Brest, Limoges, Marseille, Bordeaux, Perpignan, Rennes, Mayotte, Lyon, Toulouse, Nantes, Quimper, Chambéry.

Aéroport de Marseille : lors des élections professionnelles de début 2023, le syndicat FO de l'aéroport de Marseille a conforté sa place de première organisation syndicale pour la 4^e élection consécutive.


Aéroport de Brest : suite aux élections professionnelles, le syndicat Force Ouvrière est majoritaire.

A l'été 2022, de nombreuses grèves ont émaillé le territoire sur plusieurs plateformes aéroportuaires. En effet, les conditions de travail étaient inacceptables, l'inflation galopante, le coût de la vie de plus en plus élevé, le prix de l'essence exorbitant. Effectivement une majorité de salariés travaillent en horaires décalés et se trouve dans l'obligation de recourir à un véhicule pour monter au terrain. Les dépenses régulières en carburants étaient donc colossales à la vue des prix à la pompe. Les primes transports et les indemnités kilométriques n'étaient pas au niveau. Le patronat a dans un premier temps refusé d'entendre les revendications d'augmentations salariales des travailleuses et travailleurs du secteur. Les grèves étaient donc nécessaires !



Confédération générale du travail - Force Ouvrière

UN global union



Communiqué

TRANSPORT AERIEN

GREVES DANS L'AERIEN :

**Quand la négociation
n'aboutit pas, la grève est
nécessaire !**

L'été 2022 signe le retour d'une activité importante pour le secteur du transport aérien avec un afflux de passagers conséquent. Les pénuries de personnels conjuguées à cette reprise du trafic amène les salariés du secteur à vivre une période extrêmement lourde et difficile professionnellement. Le niveau de pénibilité s'est accru drastiquement et les conditions de travail se sont fortement dégradées. Il faut également ajouter à ce constat professionnel désolant une inflation galopante continue depuis des mois, des prix à la consommation vertigineux et des prix à la pompe qui ne cessent d'augmenter. En parallèle, les rémunérations des travailleuses et travailleurs du secteur sont au plus bas et sont bien trop faibles au regard du coût de la vie.

Ainsi, toutes ces problématiques professionnelles et financières conjuguées, ont conduit de nombreux syndicats Force Ouvrière à porter leurs revendications auprès du patronat du secteur aux fins de négociations justifiées et impératives. Malheureusement, les Directions d'entreprises ont choisi, dans un premier temps, de faire la sourde oreille à ces demandes plus que légitimes. En conséquence, depuis le début de la période estivale, plusieurs syndicats Force Ouvrière ont appelé les salariés de leurs entreprises à la grève afin de faire aboutir leurs revendications. Toutes les composantes de l'aérien sont ou ont été concernées : sous-traitants, entreprises d'assistance en escale, aéroports, compagnies aériennes.

En conséquence, des grèves ont été déclenchées sur tout le territoire national et sur de multiples plateformes aéroportuaires. Entre autres, à l'aéroport de Lyon, les salariés d'Aviapartner Lyon vont entamer leur dixième jour de grève. Au mois d'avril dernier les personnels navigants commerciaux des compagnies Ryanair, Volotea et Vueling étaient appelés à la grève, aujourd'hui ce sont les PNC de Transavia qui sont en grève sur toute la période du 14 juillet. Les grèves chez Aéroports de Paris, à l'aéroport de Marseille ainsi qu'à l'aéroport de Bordeaux ont, quand à elles, permis des avancées pour les salariés : Augmentations des salaires, revalorisations des primes, plan d'action sur la qualité de vie au travail, amélioration des conditions de travail...

Pour toutes ces raisons, la FEETS-FO apporte tout son soutien aux militantes et militants qui se sont battus et qui se battent encore pour faire valoir leurs droits. Ce que subissent les salariés du secteur est aujourd'hui inacceptable et ils ont raison de le combattre. Lorsque la négociation n'aboutit pas, la grève est nécessaire !

Paris, le 13 juillet 2022



L'ASSISTANCE EN ESCALE

L'ouverture des marchés et la concurrence imposée depuis 1996 dans ce secteur d'activité continuent à modifier le paysage de l'assistance en escale. De nombreuses compagnies aériennes et aéroports ont sous-traité tout ou partie de leurs activités escale ou/et fret aux sociétés d'assistance qui se sont multipliées. Les sociétés d'assistance se livrent une concurrence terrible basée essentiellement sur le principe du moins-disant social. Face aux pressions des donneurs d'ordre, les entreprises compressent les coûts salariaux, imposent un accroissement permanent de la productivité, de la flexibilité et tirent les salaires vers le bas. Les changements de marchés sont continus. L'article 38 bis de la Convention collective régionale du nettoyage et de la manutention et l'avenant 65 de la convention Collective nationale du transport aérien dont la FEETS-FO est en grande partie à l'origine, impose aux entreprises en cas de changement de marché, le transfert des contrats de travail sans licenciements ni pertes de salaires.

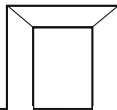
En termes de syndicalisation le champ de compétence du syndicat FO des ACTA (Activités complémentaires du Transport aérien) s'étend sur les entreprises d'assistance (3S, WFS, Alyzia, Acna, Connecting Bag Services, Orly Customer Assistance, Onet,...) du transport aérien des

plateformes parisiennes (Roissy CDG, Orly, Le Bourget) dans les secteurs notamment du passage, de la manutention, du nettoyage des cabines des aéronefs...

Sur les autres plateformes, hors de la région parisienne, l'éloignement géographique des zones aéroportuaires par rapport aux structures syndicales départementales n'est pas sans poser problème. Notons notre implantation dans l'entreprise Aviapartner au sein de ses entités de Marseille, Toulouse, Nice, Lyon et Lille. La FEETS-FO continue à travailler avec les différentes Union départementales à l'implantation sur un maximum de plateforme aéroportuaire de province et notamment au sein de l'entreprise Alyzia comme à Limoges, Brest, Lyon...

Flybus : mars 2021, PSE en cours concernant plus de 30 % des salariés de l'entreprise. A l'appel du syndicat FO-Flybus, une manifestation, devant la Caisse des dépôts (actionnaire majoritaire du groupe Transdev, maison-mère de Flybus), a eu lieu le jeudi 4 mars. Les dirigeants de la Caisse des dépôts ont refusé de recevoir les représentants des salariés. La Fédération a communiqué sur le sujet et a contacté le Ministère.





Aviartner : les escales de Marseille / Nice et Nantes ont été en grève à la mi-juillet 2021. La Fédération a communiqué sur le sujet. A Lyon, mouvement de grève en Juin et juillet 2022.

Servair : avril 2022, réunion commune avec les UD concernées et le Secrétaire général du syndicat en vue de la réorganisation interne. En effet, l'entreprise SERVIR doit maintenant appliquer la CCNTAPS du fait d'une décision de justice.

Développement syndical


Le mandat qui vient de s'écouler a également été consacré au développement et à l'implantation syndicale. Ainsi, une section syndicale a été créée au sein de l'assistance en escale à l'aéroport de Nantes, un syndicat a été créé à l'aéroport de Bordeaux, une section syndicale a été créée chez Transavia, à l'aéroport de Toulouse une section a été montée au sein de l'assistance en escale, création d'une section à l'Aéroport de Cherbourg. Une Union locale a également été créée à l'aéroport de Lyon. Une réunion s'est tenue en décembre 2022 afin d'organiser l'action syndicale et développer l'organisation FO sur cette plateforme.

International : accord UE-Qatar


En septembre 2021, nous apprenions que la Commission européenne, toujours pétrie de ses dogmes ultra-libéraux, se préparait à signer un accord de ciel ouvert avec le Qatar. Cet accord permettrait d'acter


une « libéralisation des services aériens permettant notamment aux compagnies aériennes membres de cet espace de pouvoir desservir n'importe quelle ville sans aucune restriction en termes de capacités ou de fréquence de vols ». Qatar Airways pourrait ainsi faire voler des avions « sans limitation au niveau des routes, de la capacité et des fréquences, entre n'importe quel point du Qatar et de l'UE ». De plus, concernant l'activité fret, il accorderait la possibilité à Qatar Airways d'effectuer des vols depuis l'UE vers des pays tiers. En conséquence, une majorité des syndicats d'Air France dont le SGFOAF et le SNPNC-FO ont appelé à manifester le 21

octobre 2021 devant le ministère des Transports afin de s'opposer à la ratification de cet accord et exiger son abandon. Un an plus tard, à l'été 2022, une enquête a été lancée par la justice Belge pour des soupçons de corruption au niveau du Parlement européen en lien avec le Qatar. Parmi les personnes inculpées, la vice-présidente du Parlement européen. La FEETS-FO a donc rappelé par voie de communiqué son exigence, vis-à-vis de l'Etat Français, de la nécessité d'organiser une enquête sur la conclusion de cet accord mais aussi sa non-ratification !



Confédération générale du travail - Force Ouvrière





Communiqué
TRANSPORT AERIEN

AVIAPARTNER :

En grève pour défendre les droits des salariés !

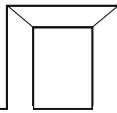
Le 5 juillet 2021, le syndicat Force Ouvrière d'Aviartner¹ Marseille a déposé un préavis de grève auprès de la chef d'escale. Cet appel à la grève a pour revendications principales la forte dégradation des conditions de travail, un dialogue social déficient et la préservation des droits des salariés. Suite à cet appel, la Direction a reçu une délégation de salariés le 12 juillet afin « d'évoquer les conditions visant à éviter la grève annoncée ». Malheureusement, comme depuis trop longtemps, cette réunion n'était qu'une mascarade de plus. En conséquence, le syndicat Force Ouvrière de la SAS Aviartner Marseille appelle tous les salariés de l'escale à la grève le 16, 17 et 18 juillet 2021 ! Sur d'autres sites, notamment aux aéroports de Nice et Nantes, les salariés d'Aviartner sont eux aussi appelés à la grève pour la journée du 16 Juillet. Enfin, concernant l'escale de Lyon, un CSE extraordinaire a été convoqué suites aux difficultés liées aux conditions de travail et aux horaires !


Le groupe Aviartner spécialisé dans l'assistance en escale est présent sur 40 aéroports en Belgique, en France, en Espagne, en Allemagne, en Italie, et aux Pays-Bas. Aviartner a assuré son développement au fil des années en rachetant de nombreuses sociétés et filiales dans toute l'Europe. Le groupe emploie actuellement près de 6000 salariés au global. En 2019, 30 millions de passagers ont été traités via ses activités et le chiffre d'affaire consolidé avoisine le demi-milliard d'euros. Plus de 300 compagnies aériennes sont clientes du groupe Aviartner qui est aujourd'hui le premier acteur européen pour le traitement des avions passagers (traitement des passagers et des bagages, assistance aux avions, nettoyage, cargo...). Enfin, l'activité cargo a explosé sur l'année 2020/2021. Concernant l'activité passagers, les réservations et le trafic repartent de plus belle suite à la levée des restrictions gouvernementales.

Par ailleurs, du fait de la crise sanitaire, Aviartner a pu profiter, de la part de l'Etat, d'un prêt garanti de 3 millions d'euros pour toutes les escales de France, d'un report de cotisations URSSAF et du chômage partiel pour tous ses salariés. En parallèle, Aviartner a vu augmenter ses tarifs de 47% sur ses contrats avec les compagnies aériennes traitées et de nouveaux contrats ont été signés (Cargo Air Algérie, Binter, volotea, Transavia, Air Arabia, Luxair,...).

En conclusion, malgré les menaces de la Direction de ne pas verser certaines primes aux salariés sous prétexte de l'usage qu'ils pourraient faire de leur droit de grève, la FEETS-FO apporte son soutien aux syndicats Force Ouvrière des escales d'Aviartner et engage tous ses salariés à cesser le travail et ainsi faire aboutir leurs revendications légitimes !

Paris, le 13 juillet 2021





CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - FORCE OUVRIÈRE

**Soupçons de corruption au
Parlement Européen :
*Un douteux accord UE-Qatar !***

Ref. : 22 045/ZN/MD 13.12.2022

Pendant 3 années l'Union européenne et le Qatar ont négocié discrètement pour conclure un accord de « ciel-ouvert ». Cet accord, qui a provoqué une levée de boucliers de nombreux acteurs du secteur du transport aérien au niveau national, ouvre la porte du ciel européen au Qatar, qui pratique depuis des années un dumping social important au travers de sa compagnie nationale Qatar Airways.

Dans les faits, cet accord permet aujourd'hui à Qatar Airways de faire voler des avions sans limitation au niveau des routes, de la capacité et des fréquences entre le Qatar et l'Union européenne. Le cadeau offert par les instances européennes n'étant apparemment pas assez conséquent, concernant l'activité Fret, l'accord permet également à Qatar Airways d'effectuer des vols depuis l'Europe vers des pays tiers. Par cet accord totalement déséquilibré et favorisant largement le développement du transport aérien et du « business » Qatari, la Commission européenne a démontré une fois de plus sa soumission au dogme libéral, à la finance et aux marchés.

Pour rappel, suite à la signature de cet accord, une manifestation a été organisée à l'initiative des syndicats d'Air France, dont les syndicats SG FO Air France et SNPNC FO, devant le Ministère des transports le 21 octobre 2021.

Ainsi, il y a quelques jours, nous apprenions par voie de presse qu'une enquête pour soupçons de corruption au niveau du Parlement européen, en lien avec le Qatar, a été lancée depuis l'été 2022 par la justice Belge. Début décembre, de multiples perquisitions et interpellations ont eu lieu. Parmi les personnes inculpées, la Vice-présidente du Parlement Européen ainsi que 3 autres personnes. Selon la presse, des sacs de billets auraient été découverts à son domicile...

Il ne relève évidemment pas des missions d'une organisation syndicale de se faire juge d'une affaire en cours. Cependant, nous sommes en droit de nous interroger quand aux ramifications internes et aux conséquences passées, présentes et futures de telles agissements.

La FEETS-FO rappelle ici son exigence à l'Etat Français afin qu'il prenne ses responsabilités dans les instances européennes et organise une enquête sur la conclusion de cet accord de ciel ouvert UE-Qatar dans les plus brefs délais ! La FEETS-FO demande que l'accord européen ne soit pas ratifié au niveau national !

sont en train d'émerger dans de nombreux pays pour pouvoir répondre aux besoins des compagnies. Ces carburants sont utilisables avec les moteurs actuels et permettront de réduire de 80 % les émissions de CO2. Ils sont 4 à 8 fois plus chers que le kérosène.

Enfin lors des élections professionnelles Fonction publique de décembre 2022, FO a maintenu son score de 17 % de 2018 et conserve sa place de n°1 chez les cadres et les ouvriers. Début 2023 a débuté une négociation pour un nouveau protocole social couvrant la période 2023/2027.

Rapprochement des branches professionnelles

Suite aux décisions unilatérales du Gouvernement de rapprochement des branches issue de la loi travail de 2016, un arrêté de fusion administrée des branches de la manutention aéroportuaire de la région parisienne et de la CCNTAPS a été publié le 31 janvier 2019 au journal officiel. Ainsi, cette fusion administrée a donné un délai de 5 ans aux partenaires sociaux pour négocier un rapprochement. Au dernier semestre 2022, la FNAM a présenté un accord cadre de fusion visant un rapprochement négocié. En effet, les salariés de la CCRMNA bénéficient d'une rémunération annuelle globale mieux-disante que les salariés de la CCNTAPS. Sans accord, ces salariés seront intégrés au sein de la CCNTAPS sans ménagement, ni compensation. Par la suite, des négociations ont été lancées afin d'agencer et de structurer une

DGAC

Les années 2020/2022 ont été marquées par la pandémie de COVID qui a entraîné une forte baisse du trafic aérien au niveau mondial. Pour le trafic France (nombre de vols) : -60 % en 2020 (par rapport à 2019), -45 % en 2021 et -20 % en 2022. Depuis le printemps 2022, on constate une forte reprise de l'activité. Le trafic prévu en 2023 devrait être proche de celui de 2019. Pour la DGAC, la chute du trafic s'est traduite par une forte baisse des recettes (redevances payées par les compagnies) pour le budget annexe Aviation civile. La DGAC a dû s'endetter fortement (2,8 milliards d'euros) pour boucler son budget et maintenir son fonctionnement. En 2022, le

nouveau système d'aide au contrôle aérien 4-Flight a été mis en service dans les centres de contrôle en route (CRNA) de Reims et Aix-en-Provence. Il sera mis en service dans les 3 autres CRNA (Paris, Brest, Bordeaux) d'ici 2025. Il va permettre une amélioration de la productivité des contrôleurs tout en maintenant un haut niveau de sécurité. 2022 aura aussi été l'année d'un engagement fort pris par tous les Etats de l'OACI pour une neutralité carbone du transport aérien en 2050. Parmi les pistes à court terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre du trafic figure les carburants d'aviation durable (de synthèse ou fabriqués à partir de déchets verts). Des filières industrielles



prime compensatoire pour les salariés de la CCRMNA au sein d'un accord définitif. Après de nombreux mois de négociations les OS et OP de la branche sont finalement parvenus à un accord. La FEETS-FO a signé l'accord relatif aux mesures d'accompagnement dans le cadre de la fusion entre la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique (IDCC 1391) et de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

Comité stratégique / action de prévention concertée sur les aéroports de Roissy et d'Orly

Fin 2017, la FEETS-FO a été conviée au premier « comité stratégique » sur une action de prévention concertée pour les aéroports franciliens. Cette action a pour but d'améliorer les conditions de travail des bagagistes et des agents de sûreté sur les plateformes d'Orly et Roissy. Suite à la crise de la COVID 19, le Comité de coordination de la démarche concertée de prévention, qui réunit les financeurs de cette action (Direccte et SSTI), a acté le 19 juin 2020 une réorientation des travaux collectifs autour de l'appui à la reprise d'activité. En effet, les entreprises particulièrement préoccupées par les conditions de la reprise d'activité, ont fait remonter des besoins d'appui pour les aider dans le cadre de la reprise d'activité. Par ailleurs,

le secteur de la propreté, en première ligne dans la reprise d'activité, a fait état également d'un besoin d'accompagnement. Il a donc été décidé d'intégrer ce secteur très présent sur les plateformes aéroportuaires dans l'offre d'appui proposée. De fait, ont été constitués trois groupes de travail pour chacun de trois secteurs (assistance en escale/bagages, sûreté et propreté) dédiés à la reprise d'activité. Ces groupes de travail, composés des préventeurs et des DRH des entreprises de chacun des secteurs, de leurs branches respectives (SESA et SAMERA et FARE prochainement), des représentants des SSTI, de la Cramif et de la Direccte auraient pour objectifs fondamentaux :

- de procéder à un état des lieux/retour d'expérience sur les mesures sanitaires déployées par les entreprises durant la crise sanitaire ;
- et d'identifier d'autre part les besoins des entreprises en termes d'aide et d'accompagnement afin de faciliter le retour à l'emploi de leurs salariés.

Drones

Un drone est un aéronef télécommandé dont le pilotage est réalisé à distance. Son usage peut être civil ou militaire. Ces appareils peuvent accomplir diverses missions telle la surveillance, le renseignement, le transport de charges, la vidéo, la cartographie... Historiquement, les premiers drones ont été créés par les Etats-Unis après la première guerre mondiale pour un usage militaire. Aujourd'hui, ce secteur est en mutation constante. La courbe d'évolution

du nombre d'exploitants et de drones civils professionnels en activité illustre le fort et constant développement de cette activité en France. En effet, le nombre de drones est passé de 380 en 2013, à 10 428 en 2018. Créée en 2013, la Fédération professionnelle du drone civil (FPDC) est une association qui compte à ce jour plus de 270 entreprises, constructeurs et opérateurs. Elle a rejoint la Fédération nationale de l'aviation Marchande (FNAM) fin 2015. Selon la FNAM il y aurait dans les années à venir près de 20 000 emplois de créés dans ce secteur.

En juin 2019 la Commission européenne a publié deux règlements portant sur les aéronefs sans équipage à bord (dénommés « UAS ») :

- le règlement délégué (UE) 2019/945 de la Commission du 12 mars 2019 relatif aux systèmes d'aéronefs sans équipage à bord et aux exploitants, issus de pays tiers, de systèmes d'aéronefs sans équipage à bord ;
- le règlement d'exécution (UE) 2019/947 de la Commission du 24 mai 2019 concernant les règles et procédures applicables à l'exploitation d'aéronefs sans équipage à bord.

Au 1^{er} Juillet 2020, cette nouvelle réglementation s'est imposée à tous les états membres.

Au niveau de la branche des fiches métiers ont été créées sur ce secteur :

1. superviseur télépilote ;
2. télépilote de drones ;
3. formateur/instructeur de drones ;



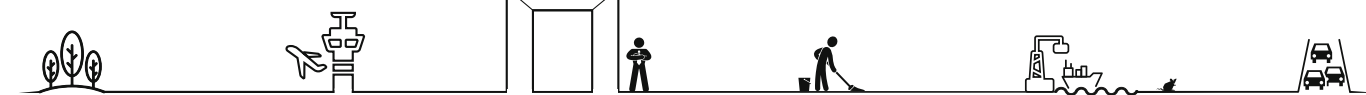
4. technicien de maintenance drones.

Effectivement, le marché de la prestation drone étant en développement constant, il y avait nécessité de sécuriser le métier, structurer le marché de la formation et disposer d'un dispositif d'évaluation des compétences. La Fédération a d'ailleurs exigé à plusieurs reprises de la FNAM de nous informer sur les classifications de ces métiers. Après plusieurs mois de bataille sur le sujet, la FNAM a fini par botter en touche et nous a indiqués en instance que les entreprises et salariés du secteur n'avaient qu'à s'approprier les classifications de la branche. En effet, pour Force Ouvrière, créer des fiches métiers c'est bien, connaître les salaires correspondants c'est mieux ! Par la suite, deux certifications professionnelles ainsi que les référentiels afférents ont été créés : le certificat de qualification professionnelle

(CQP) Télépilote spécialiste de la captation de données par drones civils à voilure fixe ainsi que le CQP Télépilote spécialiste de la captation de données par drones civils à voilure tournante (ou multirotors). Le public visé par ces CQP est : les nouveaux entrants dans le métier, les télépilotes confirmés, les télépilotes en poste ainsi que les militaires souhaitant se reconverter dans le civil. Enfin, ces outils ont été validés par la Commission paritaire nationale pour l'emploi. Les dossiers d'enregistrements au registre national des compétences professionnelles (RNCP) ont ensuite été envoyés. Les salariés intéressés peuvent maintenant utiliser leur Compte personnel de formation (CPF) afin d'acquérir une formation leur permettant de travailler dans ce secteur en devenir.

Conventions collectives

Dans le secteur du transport aérien cohabitent : le statut général de la fonction publique, le statut du personnel d'Aéroports de Paris, la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol (CCNTAPS), la convention régionale de la manutention et du nettoyage sur les aéroports (CCRMNA), la convention collective « personnel navigant technique des exploitants hélicoptères ». La FEETS-FO s'attache par la négociation et par l'action à préserver et améliorer les garanties sociales, donc les statuts et les conventions collectives.



Convention collective nationale du transport aérien personnel au sol - CCNTA PS et Convention collective régionale de la manutention et du nettoyage sur les aéroports – CCRMNA

2020

La FNAM a présenté un projet d'APLD en septembre. Aucune OS n'a souhaité le signer en l'état. En effet, cet accord n'apportait aucune garantie sur l'emploi et proposait, à terme, la mise en place d'accords APLD via info-consultation au CSE. La Fédération a affirmé son désaccord et a exigé de la FNAM qu'elle impose aux employeurs du secteur de lancer des négociations dans toutes les entreprises pourvues d'organisations syndicales. Par ailleurs, la Fédération a demandé à la FNAM de faire un point d'information régulier sur les accords APLD dans les entreprises. Enfin, nous avons informé la FNAM que nous étions ouverts à une renégociation dans les mois qui viennent d'un accord APLD de branche bénéfique pour les salariés.

Accord ProA : dans l'attente de la mesure de représentativité par la DGT.

NAO : la Fédération a écrit à la chambre patronale afin d'engager des négociations NAO suite à l'augmentation automatique du Smic au 1^{er} octobre (inflation de 2%).

OCTOBRE

SEPTEMBRE

Négociation sur le dispositif ProA : un projet d'accord a été acté dans le cadre du groupe de travail paritaire. Nous nous opposons à cet accord notamment sur son champ d'application qui inclut les PN qui font face à un vide conventionnel. Cet accord n'a toujours pas été mis à signature.

Accord de dialogue social : la Fédération a signé l'accord de dialogue social ainsi que la modification de l'article 4 de la CCNTAPS.

Accord NAO 2021 : la Fédération a refusé de signer pour des miettes.

JUILLET



2021

APLD de branche : après l'absence de conclusion d'accord à l'été 2020, la FNAM officialise sa volonté de rouvrir les discussions.

Accord APLD de branche : FO n'a pas signé cet accord car il ne présente aucune garantie suffisante sur l'emploi et les salaires.

FÉVRIER

MARS

AVRIL

Accord sur la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable sur le champ de la CCNTAPS : la FEETS-FO a refusé de signer puisque le dispositif d'APLD ne peut pas être laissé à la main des employeurs sans aucune contrepartie sur l'emploi et les salaires.

Avenant du 1^{er} mars 2021 relatif à la modification de l'article 18 de la CCNTAPS : la FEETS-FO est signataire de cet avenant.

Négociation sur le dispositif ProA : un nouveau projet d'accord a été présenté.

Ouverture des discussions / négociation sur le futur accord dialogue social de branche : une majorité d'OS présentes souhaitent l'augmentation des moyens syndicaux alloués par la branche.

MAI 2021

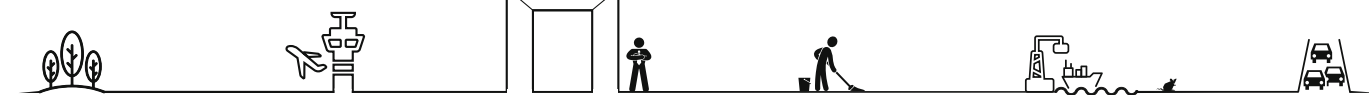
Négociation accord formation professionnelle : la FNAM a présenté un projet d'accord. FO a exposé ses revendications.

Accord sur le dialogue social de branche : la FNAM a proposé à l'oral une non-avancée. Aucuns moyens en plus. Les OS ont fait part de leur franche opposition. FO a demandé plus de moyens et de flexibilité à la vue de la charge de travail colossale.

NAO 2021 : la FNAM propose une revalorisation des trois premiers coefficients qui correspondent à une revalorisation obligatoire au niveau du Smic. Rien de plus. FO a demandé une revoyure à posteriori de la période estivale.

Etude piste et certification : l'étude est dans sa phase finale. Elle est menée par le cabinet Obea via l'Observatoire des métiers. Il s'agit dans ce projet d'étudier les métiers de la filière exploitation, leurs évolutions à venir (réglementaires, technologiques, organisationnelles...) et de proposer des formations/certifications correspondant aux besoins des entreprises et des salariés. Celles-ci devront s'inscrire dans le nouveau contexte légal de la formation professionnelle.

Apprentissage : détermination des niveaux de prise en charge pour les certifications nouvellement accessibles en apprentissage, suite à délibération unanime, la CPNE-FP a envoyé un courrier à AKTO pour transmission à France compétences. Aucun nouveau diplôme et titre ne nécessite que la CPE-FP CCR MNA se positionne sur un niveau de prise en charge (aucune "certification" intéressante pour les Ouvriers et même AM de la branche, beaucoup de chose concernant les fonctions support RH, QSE ou bien commercial et marketing et surtout beaucoup d'informatique et de web). FO a signé ce courrier.



2022

NAO : la FNAM propose une augmentation de 3,2% des 4 premiers coefficients puis des augmentations minimales des 6 suivants. De plus elle souhaite accoler à l'accord salaire une disposition ouvrant une nouvelle négociation sur les classifications dans le cadre de la fusion CCRMNA-CCNTAPS. Opposition de la Fédération sur cet accord.

Observatoire des métiers : étude d'opportunité sur la création d'une association de gestion de l'observatoire des métiers et budget prévisionnel 2022.

JANVIER

AVRIL

Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien : étude d'opportunité sur la création d'une association paritaire de gestion de l'observatoire : il est proposé la création d'une association de loi 1901. Elle va se doter de statuts, d'une gouvernance paritaire.

AG constitutive association de l'observatoire : l'association est créée.

Accord Air'EDEC 2025 : signé par la Fédération.

NAO : la Fédération a envoyé un courrier à destination de la FNAM sur le sujet des salaires de la branche. La Fédération demande l'ouverture de négociations.

NAO : La FNAM a ouvert les négociations.

FÉVRIER

AVRIL

NAO : la FEETS-FO a refusé de signer l'accord NAO.

Avenant de révision de la CCN-TAPS : la FEETS-FO a signé l'accord.

Accord relatif aux mesures d'accompagnement fusion CCRMNA-CCNTAPS : la FEETS-FO a signé l'accord.

JANVIER

Fusion des branches : négociation de l'avenant de révision de la CCNTA-PS conformément à l'article 4 de l'accord cadre de fusion du 14 décembre 2022 : présentation d'un projet d'avenant par la FNAM.

NAO : la Fédération a exigé la relance de négociations salariales au sein de la branche suite à la nouvelle augmentation automatique du Smic.

2023



NAO : revendication de la FEETS-FO : Nous devons négocier concernant les 7 niveaux en dessous du Smic.

Négociations classifications CCNTAPS-CCRMNA : la FNAM a souhaité lancer le chantier de la simplification de la grille. En parallèle un système de correspondance des classifications CCNTA PS et CCR MNA est aussi en cours de négociation.

Lancement process Air'EDEC 2025 : lancement de l'Air Edec. Lancement de la première phase du marché au 30 juin. Sélection des prestataires : du 1^{er} au 15 septembre.

JUIN

SEPTEMBRE

Négociations classifications CCN-TAPS-CCRMNA : la Fédération n'a pas signé l'accord sur les classifications (avenant 91 sur les classifications).

Négociations salaires : la Fédération n'a pas signé l'accord sur les salaires (avenant 97 relatif aux salaires 2022).

Négociations ProA : la Fédération n'a pas signé cet accord.

MAI 2021

Négociations fusion branches CCRMNA CCNTAPS : un projet d'accord cadre relatif à cette fusion est en cours de négociation.

Négociation relative au régime de prévoyance du personnel non-cadre au sein de la branche du transport aérien : projet d'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre au sein de la branche du transport aérien ; projet d'accord portant sur le règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance « décès / incapacité » du personnel non-cadre. La FEETS-FO a signé ces deux accords.

Fusion des branches : présentation du projet d'accord-cadre relatif à la fusion entre la CCR MNA et la CCNTA PS : 3 accords : 1 accord relatif à la fusion, 1 avenant de révision de la CCNTAPS, 1 accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement. La FEETS-FO a signé l'accord relatif à la fusion.

Avenant Accord PRO-A : retours suite aux observations de la sous-commission des conventions et accords du 10 novembre relatives à la demande d'extension de l'accord PRO-A du 21 juillet 2022 : la FEETS-FO n'a pas signé cet avenant en lien avec l'accord ProA non-signé.



Stages fédéraux transport aérien

La FEETS-FO a relancé l'organisation de stage pour les militants de la Fédération. Les modules de formation ont porté sur les thèmes suivants : la communication syndicale, l'histoire de Force Ouvrière et de la Fédération, l'articulation accords de branche-accords d'entreprise, les élections professionnelles, la trésorerie, ... Le retour des camarades ayant participé aux stages a été très positif. La formation syndicale est un outil indispensable pour créer de la cohésion, hausser le niveau de compétences des militants et structurer le combat syndical afin de porter les revendications des salariés.

Observatoire de l'aviation durable

Fin 2021, le ministre délégué aux Transports, Jean-Baptiste Djebbari a annoncé la création d'un Observatoire de l'aviation durable. Cet observatoire a pour objectif d'associer des représentants du secteur de l'aérien, des élus et des experts scientifiques ayant pour missions d'analyser l'impact du transport aérien sur le réchauffement climatique, de travailler sur les choix et décisions prises au niveau national, européen et international et permettre ainsi la publication d'avis « éclairés » sur la décarbonation du secteur. Au sein des diverses structures parties prenantes de cet observatoire, siègent de nombreux acteurs légitimes. Cependant, les organisations syndicales n'ont

pas été invitées. Le dérèglement climatique, ses effets actuels et à venir font aujourd'hui l'objet d'un consensus scientifique international. Le secteur du transport aérien est certes producteur de gaz à effet de serre (GES) mais il ne faut cependant pas négliger les autres secteurs émetteurs de GES tels l'agriculture, l'industrie, l'énergie, le numérique, le résidentiel, le tertiaire, les autres modes de transport. Développer une concurrence écologique obstinée entre ces multiples secteurs essentiels pour l'emploi relève du ridicule, mais la problématique environnementale se doit également d'être appréciée dans sa totalité. Cette vision d'ensemble doit aussi être perçue au sein de l'Observatoire de l'aviation durable. Ce n'est manifestement pas le cas, puisque les organisations syndicales en sont exclues. Les problématiques environnementales aussi sérieuses soient-elles, ne peuvent-être dissociées du social. L'un ne va pas sans l'autre. On ne peut pas disjoindre ces deux éléments. La FEETS-FO a donc réaffirmé sa légitimité à participer aux futures réunions de l'Observatoire de l'aviation durable par voie de communiqué mais aussi plus directement auprès du ministre des Transports lors d'une audience organisée en janvier 2023.

Juridique

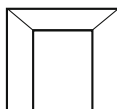
Procès contre la compagnie aérienne RYANAIR : la FEETS-FO a déposé plainte en 2008. Le préjudice concerne 127 salariés travaillant à l'époque sur la base PN de Marignane. Ryanair

ne payait pas les cotisations sociales. Le préjudice estimé s'élève à 10 millions d'euros pour la sécurité sociale française. Ryanair a été condamné par la Cour d'appel en 2014. L'arrêt de la Cour d'appel a été cassé par la Cour de cassation car Ryanair avait des formulaires E101 pour ses salariés (la sécu française doit interroger la sécu irlandaise pour valider les formulaires selon un arrêt de la CJUE). Le 27 janvier 2022 s'est déroulée une audience de mise en état devant la Cour d'appel. L'audience a eu lieu les 10 et 11 mars 2022.

Dans le délibéré reçu en juin 2022, Ryanair est condamné mais la compagnie a décidé à nouveau de se pourvoir en cassation. C'est l'Assemblée plénière de la Cour de cassation qui doit maintenant trancher définitivement.


Représentativité de branche

Le bilan global de l'activité de la Fédération sur le secteur du transport aérien est positif, pour la première fois une mesure de représentativité pour l'ensemble des salariés du secteur a été réalisée par l'administration sur le périmètre des personnels au sol, qu'ils soient des compagnies aériennes, des aéroports, de l'assistance en escale, sur les navigants techniques comme commerciaux... Le résultat est que FO est la première organisation syndicale. Ce résultat est le fruit de l'action des tous les syndicats FORCE OUVRIERE au sein des petites comme des plus grandes entreprises du secteur !




Instances de secteur

La Fédération remercie toutes les militantes et militants investis au sein des diverses instances de branche et autres réunions périphériques du secteur du transport aérien.



Confédération générale du travail - Force Ouvrière





Communiqué

TRANSPORT AERIEN

**MESURE DE REPRESENTATIVITE
DANS LE SECTEUR AERIEN :**

Force Ouvrière

Première organisation syndicale !

Pour la première fois, un arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le périmètre de négociation du secteur aérien a été publié ce jour.

Des négociations ont été lancées pour l'ensemble des salariés du secteur au-delà de ceux qui relèvent de la convention collective (*personnel au sol, des entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale ; personnel navigant technique exploitant d'hélicoptère ; des personnels navigants techniques et commerciaux des compagnies aériennes ainsi que des salariés des exploitants d'aéroports*).

En conséquence, la Direction générale du travail a ainsi établi cette représentativité "élargie" prenant en compte l'ensemble des champs de couverture de ces accords de branche.

Cette mesure place l'organisation Force Ouvrière en tant que première organisation syndicale au sein de la branche du transport aérien avec 24,34% des voix.

La FEETS-FO félicite l'ensemble des syndicats, sections syndicales, délégués et militants Force Ouvrière du secteur dans toutes ses composantes : compagnies aériennes (personnels au sol et personnels navigant), aéroports et assistance en escale de ce résultat historique.

Paris, le 23 novembre 2021

Pour tout contact: Zaïnil NIZALY, Secrétaire général : 01.44.83.86.20

Michaël DELLIS, Secrétaire fédéral : 06.30.63.99.81

46, rue des petites écuries 75010 Paris
contact@feets-fo.fr | www.feets-fo.fr | Tél: 01 44 83 86 20 | Fax: 01 48 24 38 32



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

13^{ÈME}

CONGRÈS FEETS

DU 9 AU 12 OCTOBRE 2023

NAJAC



SECTEUR PORTUAIRE

FÉDÉRATION

ÉQUIPEMENT ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES

FO



Étienne
Mer et ports

FORCE OUVRIÈRE DANS LES PORTS ET DOCKS

Sur la durée du mandat écoulé (2020 - 2023) le secteur des transports a rencontré deux crises majeures : les suites de la pandémie de COVID 19 et la guerre en Ukraine.

Si le secteur portuaire a plutôt bien résisté selon les places et leurs sources de trafics (passagers à Calais, hydrocarbures à Marseille ou céréales à Rouen), ces crises ont révélé les fragilités de la stratégie portuaire française.

En effet, le satisfecit du secteur et du Gouvernement face aux résultats de ces dernières années ne souffre pas la comparaison avec les autres ports européens qui ont retrouvé voire déjà dépassé plus rapidement que les ports français leurs trafics d'avant crise COVID.

Durant la crise COVID, l'augmentation d'environ 30 % des flux de transport routier en provenance de pays frontaliers et la baisse de 10 % des flux dans les ports français démontre qu'au cours de la crise et du resserrement des flux de marchandises, ces derniers se sont recentrés sur les ports du Nord de l'Europe ou

de l'Espagne, démontrant que les ports français dépendent de trafics moins stables, en partie issus d'un encombrement des autres ports plutôt que d'une modification profonde des circuits de marchandise au niveau européen et d'une reconquête de notre hinterland.

Ainsi, 40 % des marchandises issues ou à destination de la France transitent par des ports non français.

Le report modal, s'il progresse, demeure encore trop limité au regard de ce qui se pratique dans les autres pays dotés d'une véritable stratégie de transport intégrant le secteur portuaire. 80 % des marchandises sont acheminées par route dans les ports français. A titre de comparaison, 50 % des marchandises qui transitent par le port de Rotterdam y arrivent par voie fluviale ou ferroviaire.

La relative stabilité dans le temps de ces données révèle le manque d'efficacité notable de la stratégie portuaire française, incapable d'infléchir les tendances globales.

Si des initiatives positives sont à considérer comme le transbordement train/ferry à Calais ou la nouvelle gare ferroviaire à Sète, elles demeurent à ce jour trop isolées et sous-dimensionnées au regard des enjeux.

L'économie portuaire représente une valeur ajoutée de 15 milliards d'euros et 350 000 emplois directs et indirects.

Une augmentation de 10 % des trafics dans le secteur portuaire produit 1 milliard d'euros de PIB et 30 000 emplois.

Pourtant la stratégie nationale portuaire n'a prévu que 3,7 milliards d'euros en 10 ans pour le développement du secteur portuaire, soit moins de 3 % des investissements réalisés dans les infrastructures de transport...

Alors que nous sommes d'ores et déjà confrontés aux conséquences du réchauffement climatique, la transition écologique et énergétique du secteur maritime et portuaire est capitale. La Fédération déplore à ce jour une stratégie portuaire insuffisante sur le plan économique et largement trop timide sur le plan environnemental.

Outre les questions d'acceptabilité des activités portuaires auprès des populations riveraines, leur protection vis-à-vis des sources de pollution, de même que celle de la santé des travailleurs portuaires, nous savons que la neutralité carbone du secteur maritime va devenir déterminante pour son développement dans les années à venir.



Prendre du retard sur ce point, c'est mettre en danger toute la filière.

La Fédération a été auditée régulièrement par le gouvernement et par des parlementaires. A ces occasions, nous avons toujours défendu la nécessité d'entrer dans une logique de circuit court. La France disposant d'une densité portuaire exceptionnelle sur son littoral, il est possible d'orienter les flux de marchandises vers les ports les plus proches. Cela permettrait de surcroît de développer un cabotage national de courte distance, donc à énergie verte, pour massifier les flux dans certains ports centralisateurs.

En matière de stratégie portuaire, la Fédération a de longue date dénoncé la décentralisation des ports. Cette dernière a détruit toute possibilité de stratégie nationale, plaçant les ports et les collectivités qui les gèrent en concurrence les uns avec les autres :

- sur l'arc Méditerranéen entre Marseille, Sète et Toulon ;
- sur la façade Atlantique entre Bordeaux, Nantes-Saint-Nazaire et La Rochelle ;
- en Normandie entre Le Havre et Rouen où la progression de trafic du premier se fait directement au détriment du second ;
- dans le Nord entre Calais et Dunkerque.

Cette mise en concurrence avait pour objectif la baisse des rémunérations et des avantages des salaires portuaires, de même que les privatisations ou partenariats publics privés comme à Calais, ou encore la

privatisation de la manutention portuaire en 2008 et le développement des concessions de terminaux.

Cet objectif est clairement exprimé dans le rapport de la Cour des comptes, qui constate qu'il n'a pas encore été atteint...

La CCNU est porteuse de surcoûts élevés. Elle repose en effet essentiellement sur des critères d'augmentation salariale fondés sur l'ancienneté (évolution des carrières organisée sur 27 ans et par tranche d'ancienneté de trois ans, salaires minimaux fixés dans une grille), comporte des clauses de garantie des accords antérieurs ne permettant pas de réduire les avantages sociaux acquis précédemment et ajoute des primes et des indemnités supplémentaires au dispositif existant. Une augmentation de la masse salariale en résulte, peu maîtrisable.

(Cour des Comptes, 2017, Le bilan de la réforme des grands ports maritimes : une mise en œuvre inégale, des effets modestes, une attractivité insuffisante)

Ce démantèlement du secteur portuaire a eu pour conséquence la mise en concurrence des salariés entre ports et entre corps de métiers, augmentant les inégalités de traitement selon le port employeur.

Enfin, dernier point introductif concernant la stratégie portuaire nationale : l'arrivée de puissances étrangères dans les ports français.

La crise COVID a mis en évidence la dépendance de notre pays et donc de la population vis-à-vis d'autres pays, pour partie des dictatures, pour des besoins pourtant vitaux (énergie, médicaments, équipements, etc.).

Outre l'échec de mise en place d'une flotte stratégique (voir Transport Maritime), il est judicieux de s'interroger sur le développement de concessions de terminaux à des puissances étrangères comme la Chine au Grand Port Maritime de Marseille.

Les ports européens font en effet face à une stratégie très active de la Chine, qui possède désormais le port du Pirée en Grèce et développe ses nouvelles routes de la soie.

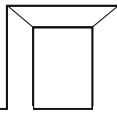
Représentativité et développement dans le secteur portuaire

Depuis 2017, FO n'est plus représentative dans la branche portuaire. La dernière mesure faite au 31 décembre 2020 n'a pas permis de franchir le seuil des 8 % nécessaire pour siéger de nouveau en commission paritaire nationale.

En 2017, il avait manqué 50 voix à FO pour atteindre l'objectif seuil, établi à 905 voix.

En 2021, la progression des effectifs de la branche a porté le seuil de représentativité à 970 voix.

Malgré de nouvelles implantations et la progression des syndicats portuaires FO, le nombre



de suffrages récolté n'a pas permis d'atteindre le nouveau seuil. A noter la perte dommageable de 120 voix au Grand Port Maritime de Dunkerque suite au départ du syndicat FO vers la CFDT.

Dans la continuité du précédent mandat, les efforts ont été poursuivis pour développer la présence de FO dans le secteur portuaire.

Le Bureau fédéral a décidé en janvier 2021 la création d'un cartel portuaire à Sète, dans le but de coordonner et renforcer les syndicats FO présents sur la place portuaire (établissement portuaire, manutention portuaire, affaires maritimes, officiers de port, remorquage, douanes).

Déjà mis en place depuis 2017, le cartel portuaire national a continué de se réunir à un rythme de 3 réunions par an.

Ces réunions régulières permettent l'échange d'informations relatives aux accords passés et négociations en cours. Elles permettent aussi l'accueil des nouveaux camarades et leur formation.

Deux réunions de cartel ont été délocalisées dans les ports (Calais et Sète), pour permettre de créer un événement local, rendre FO visible et faciliter le développement en réseau.

Avec des sections dans les principaux ports de pêche (Lorient, Boulogne, Roscoff, Brest et Sète), la Fédération a créé un cartel pêche.

Un secteur marqué par la violence syndicale

Le secteur portuaire, comme d'autres secteurs manutentionnaires, est coutumier de relations sociales conflictuelles.

La Fédération dénonce néanmoins un niveau de violence inacceptable à l'encontre des camarades et élus Force Ouvrière dans les ports.

Licenciement abusif, agressions physiques, séquestration, propos injurieux, menaces et intimidations ont émaillé le mandat écoulé.

La Fédération est intervenue systématiquement pour défendre les camarades concernés.

La Fédération a notamment rappelé à chaque fois la responsabilité de l'employeur, complice de laisser faire.

Sur la durée du mandat, la Fédération a développé les actions communes avec les UD et UL notamment à Marseille, Sète, Nantes, Gennevilliers (Paris) et Bordeaux.

Grâce à ce travail, de nouvelles implantations ont été réalisées, comme aux ports de commerce de Cherbourg et Dieppe ou aux ports de Pêche de Brest et Boulogne.

Une implantation a été réussie au sein de la manutention portuaire du port de Paris, dont les salariés ne sont pas affiliés à la convention collective nationale unifiée (CCNU) et non reconnus comme dockers. Malheureusement, suite aux pressions patronales, l'implantation a disparue.

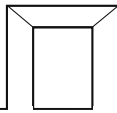
Enfin, les travaux en cartel ont été l'occasion de développer des outils de communication (newsletter, site dédié plus spécifique, affiches).

A l'heure où ce rapport est rédigé, l'essentiel des ports n'a pas encore tenu ses élections, qui se concentreront sur le dernier trimestre 2023. A ce stade les résultats obtenus sont encourageants :

- port de Commerce de Cherbourg : nouvelle implantation, 12 % ;
- GPM de Marseille : résultat stable à 25 % ;
- port de pêche de Lorient : résultat stable à 42 % ;
- port de Commerce de Toulon : 100 % ;
- port Sud de France (Sète) : 67 %.

Régime de cessation anticipée d'activité et amiante

Le secteur portuaire a obtenu, lors de la création de la CCNU, la mise en place d'un régime de cessation anticipée d'activité, dit régime pénibilité.



Ce régime, dont FO a depuis le début (2011) dénoncé l'exclusion de certaines catégories professionnelles (sûreté, circulation maritime et officiers de port détachés) relevant pourtant des critères définis dans l'accord, permettait jusque-là un départ anticipé jusqu'à 3 ans.

Malgré un nombre d'années d'anticipation inférieur au secteur routier et des cotisations plus élevées, le régime portuaire n'est pas équilibré.

En cause, la démographie des bénéficiaires et cotisants. Une problématique à laquelle l'ouverture du régime à certaines catégories professionnelles pourrait apporter des solutions (une option qui semble progressivement être à l'étude).

En 2019, le secteur a obtenu une exonération de taxe sur les cotisations du régime (taxe Fillon) pour lui permettre un rééquilibrage.

Suite à cette exonération, la CGT a revendiqué et obtenu en 2021 une quatrième année de cessation anticipée.

Si l'acquis est positif, le risque qu'il fait peser sur le financement du régime sur le long terme est irresponsable. A ce stade, il est impossible de garantir aux nouveaux cotisants dans le régime qu'ils pourront bel et bien profiter de leurs droits en fin de carrière.

En 2021 la CGT a obtenu par ailleurs une extension des périodes d'exposition à l'amiante dans tous les ports français jusqu'au 31 décembre 2024.

A notre connaissance, cette extension n'est pas spécialement basée sur la constatation de présence d'amiante dans les ports concernés.

Sachant que le système de cessation anticipée d'activité pour pénibilité se cumule dans la limite de 5 ans avec celui pour exposition à l'amiante, une telle extension des droits amiantes permet de remplacer des années d'anticipation pénibilité par de l'anticipation amiante et ainsi soulager les finances du régime pénibilité.

Si cette manœuvre permet de momentanément préserver financièrement le régime conventionnel, nous sommes en droit de nous interroger sur la légitimité à piocher indûment dans un budget censé profiter à des salariés exposés à l'amiante.

Stratégie d'axes et création d'HAROPA PORT

Le Gouvernement a présenté en 2021 la nouvelle Stratégie Nationale Portuaire (SNP), caractérisée par la volonté de concentrer les investissements et les développements sur trois axes fluvio-portuaires :

- Paris - Seine - Rouen - Le Havre ;
- Marseille - Rhône - Lyon ;
- Paris - Canal Seine Nord Europe - Calais - Dunkerque.

Si la récupération de parts de marché des ports français sur leur hinterland passe par l'amélioration de ces axes, notamment l'articulation des infrastructures portuaires avec le transport fluvial et ferroviaire, abandonner le reste du littoral

est une absurdité au regard du potentiel que représentent les 500 ports qui s'y trouvent (outre mers compris), tant en matière d'activité économiques locales et d'emplois, que d'amélioration des flux de transport à des fins environnementales.

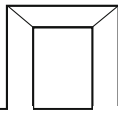
La Fédération s'est très vite inquiétée de l'avenir des ports de la façade atlantique, en premier lieu Bordeaux et Nantes, que le Gouvernement a proposé de décentraliser aux régions, qui pour l'heure ne se sont pas montrées intéressées, si ce n'est par le foncier...

Cette stratégie d'axe s'est rapidement concrétisée sur l'axe Seine, avec la création d'HAROPA PORT, regroupement des ports de Paris, Rouen et Le Havre au 1^{er} juin 2021.

A ce jour, cette fusion n'a pas encore créé de véritable dynamique. Au contraire, la mise en place de cet établissement s'est traduite par des strates hiérarchiques supplémentaires avec une véritable perte de souplesse de fonctionnement et de réactivité commerciale des ports.

Conséquence, les résultats de HAROPA Port ne sont pas à la hauteur des ambitions initialement affichées.

Cette fusion s'avère être ce que la Fédération avait dénoncé dès le départ : une opération de communication ayant pour but d'afficher artificiellement un port avec de plus gros volumes de marchandises du fait du cumul des trafics des trois ports réunis...



En matière financière, avec la réunion des finances des trois ports, la fusion s'apparente essentiellement à un moyen pour le GPM du Havre de trouver, auprès des recettes foncières du port de Paris, des moyens de financer ses propres investissements...

Pour la Fédération, cette stratégie vide de sens industriel et environnemental doit être abandonnée au profit d'une logique de littoral et de réduction des trajets routiers tout en développant le transfert modal (fluvial et ferroviaire).

Plutôt que de concentrer les flux par la route, il convient de les densifier par voie maritime, tout en sachant que la Fédération milite par ailleurs pour une augmentation massive des salaires dans le transport maritime, ce qui aura pour effet de réduire les flux de marchandises et favoriser les relocalisations.

Ports décentralisés

La décentralisation des ports a rendu complexe toute construction d'une stratégie portuaire nationale, livrant cette dernière à des enjeux politiques locaux.

Il n'en reste pas moins qu'il est indispensable de parvenir à échauder une stratégie nationale où les ports décentralisés puissent se développer sans être en concurrence les uns avec les autres et surtout avec les GPM.

Au plan social, le secteur portuaire est désormais composé de GPM bénéficiant du soutien

financier de l'Etat, donc d'une garantie à toute épreuve, et de ports décentralisés plus ou moins privatisés, dont les emplois sont immédiatement menacés par les aléas économiques.

La situation économique de ces deux ensembles portuaires est tellement différente que la convention collective, tirée par les GPM, est de moins en moins adaptée à la situation économique des ports décentralisés dont les emplois sont menacés.

En se concentrant sur quatre Grand Ports Maritimes la stratégie nationale portuaire a pour effet de favoriser ces derniers au détriment d'une meilleure répartition des flux de marchandises, notamment sur les ports décentralisés, et accentue encore plus la fracture qui existe entre GPM et ports décentralisés.

Véritable absurdité, il est urgent de revoir la stratégie d'axe.

Officiers de port

Le mandat passé a aussi été marqué par plusieurs mobilisations des camarades officiers de port, représentés au sein du Syndicat National des Officiers de Ports (SNOP) FO et à cheval entre la fonction publique dans les ports décentralisés et le privé en détachement dans les GPM.

En septembre 2020, un mouvement national a été déclenché concernant les statuts et les rémunérations. La négociation au ministère durant le délai de préavis a été fructueuse à l'échelle nationale.

Seuls les camarades du port de Calais, non entendus sur leurs revendications spécifiques, ont enclenché le mouvement.

Entamé à 8 h 00 le matin, à 17 h 00, le blocage du port de Calais a fait céder le ministère.

La négociation du statut a entraîné plusieurs préavis sur la durée du mandat.

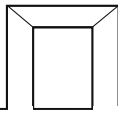
Un nouveau mouvement autour des retraites et de la prise en compte de la pénibilité a eu lieu en février 2023, avec l'engagement du ministère à faire des propositions sur l'accès à la classe active.

Dragage

Les marins assurant le dragage dans les GPM sont rattachés à la CCNU mais relèvent d'un accord spécifique. Suite au refus des GPM de réclamer la création d'une véritable convention collective, c'est un accord inter-entreprises qui a été mis en négociation.

Cet accord, toujours en cours de négociation, a connu plusieurs périodes de blocage relatives :

- au temps de travail annuel, dont les syndicats souhaitent fixer le maximum non dépassable à 1744 heures ;
- le versement du supplément familial de traitement (SFT), dont les marins, au contraire des sédentaires, sont exclus ;
- la prise en compte de certains trajets en temps de travail effectif ;
- la représentation des marins dans les GPM par des collègues spécifiques aux élections du CSE.



Les principaux points de blocage ont été levés en 2022 : temps de travail et SFT.

A ce jour la négociation est de nouveau interrompue depuis juin 2022, suite au refus de la CGT de prévoir dans l'accord des collèges spécifiques aux marins.

Une position incohérente de la CGT qui revendique par ailleurs la réintroduction de ces collèges dans les armements. Cette position s'explique par des calculs électoraux sur les ports de Nantes et Rouen, où d'autres syndicats, notamment FO, possèdent des implantations fortes parmi le personnel navigant.

Port de plaisance, une branche sauvegardée

La branche des ports de plaisance a été particulièrement bousculée par le projet de suppression des branches professionnelles imposé par le ministère du Travail.

Après plusieurs années de conflit (voir rapport d'activité du XXII^e Congrès de la FEETS-FO) ayant empêché toute autre négociation, le mandat écoulé a été celui de la reprise, malgré tout mouvementée, de la pratique conventionnelle.

En préalable, le conflit sur la fusion de la branche a trouvé une résolution dans la mission gouvernementale « Bélier » qui a conclu à la nécessité de préserver la branche des ports de plaisance malgré le faible nombre de salariés qu'elle compte (moins de 5000).

En l'occurrence, en l'absence d'accord syndical autour d'un rattachement à la branche de l'hôtellerie de plein air (campings), la seule alternative réaliste était la proposition syndicale d'un rattachement à la branche des ports et docks, ce que le Gouvernement a refusé.

La branche officiellement préservée, les négociations ont donc pu reprendre.

L'enjeu des ports de plaisance communaux

Le secteur des ports de plaisance est à cheval entre la branche privée, structurée par la convention collective, et la fonction publique territoriale, dont relèvent les agents intervenant dans les ports communaux.

Par conséquent, le nombre de travailleurs dans les ports de plaisance dépasse largement le décompte des salariés privés relevant de la seule convention collective des ports de plaisance, avec un enjeu non négligeable concernant la formation professionnelle.

Un mouvement est cependant en cours dans le secteur avec le développement de délégations de service public ou de régies pour la gestion des ports de plaisance communaux.

Syndicalement, la Fédération défend le principe d'un droit d'option des travailleurs concernés, sachant qu'avec le gel de la rémunération des agents de la fonction publique territoriale, les écarts de salaires avec la branche des ports de plaisance sont devenus importants, ce qui

rend la convention collective attractive pour les personnels ayant à choisir.

Cela nécessite néanmoins une opération de reclassement honnête, basée sur les fonctions exercées par les agents.

Dans les Côtes d'Armor, la Fédération a ainsi travaillé plusieurs mois avec l'union départementale pour défendre les intérêts d'agents faisant l'objet d'un transfert, et dont les fonctions et les qualifications n'étaient pas reconnues (transfert à salaire constant).

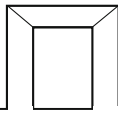
Après un conflit de plusieurs mois, les agents se sont vus correctement reclassés, avec des gains de salaires pouvant aller jusqu'à 700 euros.

Ce conflit local s'est logiquement répercuté au niveau national, où un cadre couvrant ces situations de transfert et de reclassement doit encore être négocié.

Le bras de fer 2022

Fin 2021, les trois principales organisations patronales, la Fédération Française des Ports de Plaisance, l'Association des Ports de Plaisance de l'Atlantique et l'Association des Ports de Plaisance de Bretagne ont fusionné.

Cela a entraîné de grands changements dans les instances, notamment la CPPNI de la branche. Le climat social de cette dernière s'est très rapidement dégradé par le non-respect des engagements pris par l'équipe précédente sur la revalorisation des salaires.



S'en sont suivis huit mois de relations sociales mouvementées, marquées par le boycott d'une réunion et deux courriers intersyndicaux FO - CFDT - CFE CGC au président de la branche.

Dans le cadre d'une action intersyndicale durable, la CFE CGC, qui avait été la seule organisation syndicale à soutenir un rattachement de la branche à celle de l'hôtellerie de plein air, a annoncé son intention de rejoindre le reste de l'intersyndicale sur un rattachement à la branche des ports et docks et provoquer un nouveau chantier de fusion si le dialogue social restait

bloqué (à noter que l'absence de négociations salariales est devenu un motif supplémentaire de fusion de branche dans le cadre de la loi sur le pouvoir d'achat 2022).

Cette ultime menace, relayée dans la presse spécialisée et une pétition auprès des salariés de la branche, a finalement contraint la fédération patronale à consentir des augmentations de salaire.

En l'espace de six mois les salaires ont été augmentés de 9 %, avec une prime de rattrapage pour le retard de revalorisation supporté par les salariés confrontés à une inflation conséquente.

Sur ce point, la Fédération se satisfait de sa stratégie menée sur plus d'un an, qui a consisté à bloquer la conclusion de l'accord sur l'annualisation du temps de travail, tant que les salaires n'étaient pas augmentés, à moins que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne soit revu à la baisse.

Au final, l'accord a été conclu avec une nouvelle hausse des salaires de 4 % et un nouvel abaissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, de 42 à 41 heures (la Fédération avait déjà obtenu le passage de 44 à 42 heures, et était la dernière organisation syndicale à s'opposer à la signature).

TRANSPORT MARITIME : UN MANDAT MARQUÉ PAR UNE CONCERTATION MACRONIENNE AUX RÉSULTATS MACRONIENS

Sur le mandat écoulé, le transport maritime a connu une actualité particulièrement chargée.

La suite de la crise COVID a continué de marquer le fonctionnement du secteur avec les difficultés liées à la fois à la circulation des marins à l'international pour assurer les relèves et aux retards pris sur le plan administratif, en premier lieu le renouvellement des brevets de navigation, indispensables aux marins.

La guerre en Ukraine a eu des répercussions sur le secteur avec des situations humaines compliquées.

Le Brexit a modifié la nature des relations avec le Royaume-Uni. Si les premiers effets ont touché le secteur portuaire avec une stratégie de contournement du détroit par le Gouvernement britannique et la subvention plus libre de compagnies nationales sur des lignes choisies, c'est le licenciement de 800 marins

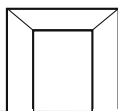
britanniques par la compagnie de ferries P&O qui a déclenché une véritable tempête sur le secteur transmanche.

Enfin, au plan international, de nouvelles négociations sur la MLC ont été engagées, avec des propositions européennes.

L'activité nationale, outre les répercussions des problématiques internationales, a été marquée par la grande concertation du secteur, nommée Fontenoy du maritime, les enjeux de fusion des branches et l'évolution de l'ENIM.

Le Fontenoy du maritime

Sur le mandat précédent, le ministère de la Mer de plein exercice a, pour légitimer son existence, organisé une grande



Retraites

Dès les premières annonces, les marins ont été exclus du projet de loi portant réforme des retraites.

Leurs conditions de départ restent donc pour l'heure inchangées.

Le Gouvernement, qui a adressé deux courriers aux organisations syndicales pour nous assurer que les marins seraient exemptés de la réforme, souhaitait ainsi déminer tout conflit social maritime.

En ce qui concerne la Fédération et ses implantations, les mouvements de grève ont été suivis dans les passages d'eau, les camarades étant conscients que leur régime spécial, s'il reste le dernier, finira supprimé à la réforme suivante.

Le secteur des ferries (CGT, CFDT et CFE CGC) ne s'est pas mobilisé.

concertation sur l'avenir du secteur maritime, avec trois thématiques :

- stratégie de flotte : s'engager dans la transition énergétique et le développement de la flotte ;
- développement de l'emploi et des compétences : vers des marins stratégiques ;
- renforcement de l'industrie maritime au service de l'ensemble des acteurs de l'écosystème maritime.

Les organisations syndicales n'ont été auditionnées que sur le point relatif à l'emploi et la formation, ce que la Fédération a immédiatement dénoncé.

Encore une fois, séparer les enjeux sociaux, économiques et environnementaux est une absurdité.

Cette séparation des sujets a confirmé les véritables enjeux de cette concertation dont les résultats étaient écrits à l'avance,

concéder de nouvelles aides aux armateurs : exonérations de cotisations, garanties de crédits à l'achat de navires, normalisation du second registre, etc.

La Fédération a néanmoins participé à cette concertation.

Le principal sujet syndical portait logiquement sur l'encadrement social du secteur maritime. Si l'encadrement de la marine marchande internationale relève de négociations au sein de l'OMI et de l'OIT, via la MLC, il est aujourd'hui possible d'avancer vers un encadrement des liaisons communautaires.

Comme la Fédération l'a déjà défendu auprès des gouvernements précédents, cet encadrement peut passer dans un premier temps par la création d'un espace maritime communautaire avec un cabotage qui ne serait plus international entre deux pays européens, mais communautaire.

Ce changement de cadre permettrait d'imposer l'usage d'un pavillon communautaire sur les navires concernés.

Bien qu'il existe de nombreux pavillons communautaires classés en complaisance, en premier lieu le pavillon français second registre, un tel encadrement constituerait une première étape clef.

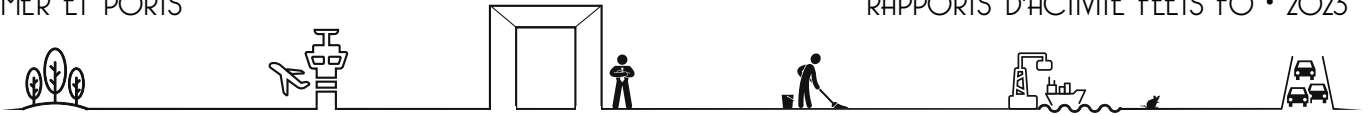
Sur ce point, le seul engagement obtenu a été celui d'une conférence européenne à La Rochelle.

Côté patronal, la principale revendication obtenue a été la mise en place du « netwage » (absence de cotisations). Outre les exonérations de cotisations patronales, les armateurs confrontés à la concurrence pourront avec le netwage, conserver les cotisations salariales...

La Fédération a dénoncé un nouveau vol du salaire différé.

A défaut d'empêcher ce projet, soutenu par une majorité des syndicats du secteur, la Fédération a obtenu qu'il ne s'agisse pas d'exonération mais d'une compensation à hauteur des cotisations salariales. Pour la Fédération, il s'agit de bien identifier les circuits de financement, qu'une subvention soit bien une subvention et qu'il ne soit pas reproché aux marins de ne pas financer leur protection sociale.

Pour l'heure, la mise en place du netwage suit bien les engagements pris. Les armateurs doivent déclarer les



Flotte stratégique

La question d'une flotte stratégique est un serpent de mer, qui revient régulièrement dans les débats du Conseil Supérieur de la Marine Marchande.

Objet d'un groupe de travail en 2017-2019 laissé sans suite, la flotte stratégie est revenu dans les débats en 2022 à l'occasion du Fontenoy du Maritime.

La Fédération a été auditionnée en mai 2023 à l'Assemblée Nationale.

A ce jour, alors qu'un décret doit lister les navires faisant partie de la flotte stratégique, aucune information publique n'est connue.

Derrière cette notion se cache surtout un moyen, pour les armateurs, de faire financer l'achat de navire placés sous pavillon français.

Sur l'objectif de flotte stratégique lui-même, pour répondre aux besoins du pays en cas de crise majeure, l'absence de prise en compte des effectifs de gens de mer nécessaires à l'exploitation de cette flotte, met en doute la volonté du Gouvernement.

montants de cotisation versés pour obtenir une subvention équivalente (seul type de subvention autorisé par les règles européennes). Le risque est néanmoins important que ce circuit disparaisse à l'occasion d'une opération de simplification et d'invisibilisation du salaire différé.

A noter que la Cour des comptes a remis un rapport en mai 2023 sur la protection sociale des marins et pointe les exonérations dont bénéficient les armateurs, parfois sans justification, conduisant à un grand manque de financement du régime de retraite des marins.

Pour la mise en œuvre des engagements du Fontenoy, la Fédération a réclamé que la mise en place du netwage soit

conditionnée à la réussite de la conférence européenne à La Rochelle sur la lutte contre le dumping social. Notre objectif était d'impliquer les armateurs pour augmenter les chances de progrès sur le sujet.

Ce conditionnement a été refusé et la conférence européenne, organisée par la France dans le cadre de la Présidence Française de l'Union européenne (PFUE), transformée en visioconférence, a rassemblé très peu d'acteurs et quasi aucun décideur européen.

Cependant, sur ce point, armateurs et Gouvernement ont depuis opéré un virage à 180° (voir le chapitre relatif au Transmanche).

Dernier engagement notable, la création d'une branche

ATMP au sein de l'ENIM et l'intégration des organisations syndicales au sein du CA de l'établissement.

Transmanche

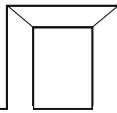
Le licenciement début 2022 de 800 marins britanniques par P&O pour passer sous pavillon de complaisance et recruter des marins sous droit extra-communautaire avec des salaires 4 fois inférieurs et des durées d'embarquement de 17 semaines a provoqué une vive polémique au Royaume-Uni et en France.

La Fédération a eu de nombreux échanges avec l'intersyndicale britannique (plusieurs communiqués de soutien ont été fait) notamment par l'intermédiaire de ETF et a interpellé le Gouvernement français.

Ce dernier, en période électorale et en conflit avec le ministère britannique sur le dossier pêche, est resté dans un premier temps spectateur.

Finalement, sous l'impulsion des armateurs français (Brittany Ferries et DFDS) qui voient leurs résultats et bénéfices menacés, le Gouvernement a lancé un travail sur l'encadrement social du Transmanche, en miroir du projet britannique.

A noter que ces mêmes armateurs refusaient tout encadrement un an auparavant lors du Fontenoy du Maritime ou quelques années plus tôt, lors d'un colloque de ETF à la semaine des armateurs à la Commission européenne.



La réponse française s'est faite en plusieurs étapes.

Un projet de charte a été rédigé et présenté en Conseil Supérieur de la Marine Marchande. Non contraignant et rejeté par les deux armements les plus agressifs (P&O et Irish Ferries), ce texte n'a pas dépassé le stade de projet.

Dès le début, la Fédération a alerté sur un encadrement partiel qui pénaliserait les ports et les emplois portuaires français sans apporter de solution pérenne s'il est possible, pour les compagnies low-cost, de déplacer leur activité vers des ports belges, non parties prenantes à l'encadrement social...

Début 2023, 3 propositions de loi ont été déposées.

La proposition de loi Renaissance a été votée à l'Assemblée en avril 2023. Elle prévoit :

- l'application des salaires conventionnels sur la liaison FR-RU ;
- un temps de repos égal au temps d'embarquement.

Pour la Fédération, cette mesure, qui va dans le bon sens, trouve sa limite dans l'absence d'initiative équivalente sur la côte européenne (Belgique et Pays-Bas) où les trafics pourraient se reporter pour conserver les conditions d'emploi indécentes permises par le pavillon.

A noter que l'absence de précisions sur la rémunération du repos met en échec la mesure relative aux temps d'embarquement. La Fédération a alerté le Sénat sur ce point à

l'occasion d'une audition. Le projet de loi doit être débattu en séance plénière du Sénat le 21 juin 2023.

Deux remarques doivent être faites sur le contexte juridique d'une telle loi.

D'une part le Brexit donne au Royaume-Uni la liberté d'encadrer comme il l'entend l'activité maritime sur ses côtes. En l'occurrence le Royaume-Uni impose son salaire minimum à bord des navires desservant ses ports, quel que soit le pavillon.

D'autre part, le Gouvernement est passé par une loi dite de Police, prévue par le règlement Rome I :

Une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement.

Il est donc tout à fait possible d'intervenir sur l'aspect économique au profit du social et des emplois dans le cadre du droit de l'Union européenne.

Pour la Fédération, ces projets de loi montrent l'opportunisme du Gouvernement et sa soumission aux seuls intérêts financiers. Cela fait de nombreuses années que les emplois sur le Transmanche et plus largement sur les liaisons ferries sont menacés, notamment

en Méditerranée, sans qu'aucune action politique ne voie le jour.

Il faut dire que les principaux armements impliqués aujourd'hui dans la lutte contre le dumping social n'ont pas hésité ces dernières années à recourir eux-même à des pavillons de complaisance (Chypre).

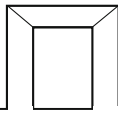
Il se trouve cependant que les armements français ayant bénéficiés d'aides conséquentes de l'État et des collectivités territoriales lors de la crise COVID (notamment via le chômage partiel longue durée), ces derniers ne peuvent décemment repavillonner et s'aligner sur P&O et Irish Ferries, d'où leur nouvelle stratégie soi-disant soucieuse des emplois et des salaires...

Fusion des branches

Depuis 2017 les branches professionnelles sont confrontées au chantier dit de fusion des branches. Si les premières branches concernées étaient les branches sans activité et/ou régionales, la Direction générale du travail (DGT) a progressivement étendu son champ de fusion aux branches comptant moins de 5000 salariés.

Il faut retenir que la DGT a un simple objectif dogmatique de réduction du nombre de branche. Elle a donc opéré par vagues, en ajoutant de nouveaux critères au fur et à mesure des suppressions de branches.

Pour la Fédération et FO en général, ce chantier constitue une grave remise en cause de



la liberté de négociation des interlocuteurs sociaux.

Le maritime est couvert par 5 branches professionnelles :

- la marine marchande marins d'exécution ;
- la marine marchande officiers ;
- le remorquage Marins d'exécution ;
- le remorquage officiers ;
- les passages d'eau tous navigants confondus.

Ces branches régissent des secteurs professionnels particulièrement différents, entre la marine marchande internationalisée, le remorquage attaché à l'activité portuaire et non à celle du pavillon français, et les passages d'eau, gérés par les départements ou en délégation de service public.

Par conséquent, l'activité conventionnelle diffère énormément. Les grilles de salaires n'ont rien à voir d'une convention à l'autre. Celle de la marine marchande, secteur le plus concurrentiel, n'a pas évolué depuis 15 ans.

La Fédération s'est donc toujours opposée à cette fusion.

Lors d'un premier projet d'arrêté de fusion en 2019, la Fédération, via la Confédération, a fait valoir un droit d'opposition, repoussant la décision de plusieurs mois (voir rapport d'activité au XII^e congrès de la FEETS-FO).

Le calendrier politique, avec la réforme des retraites de 2019 (régime universel) et la crise COVID qui a suivi en 2020, a

permis au secteur d'échapper à cette première vague de fusion.

Lors de la présentation des résultats de représentativité sur la période 2017-2020 en mai 2021, les fédérations syndicales maritimes ont toutefois eu la surprise de découvrir des résultats fusionnés, sans qu'aucun arrêté de fusion n'ait été pris. La Fédération a immédiatement dénoncé un coup de force en dehors de tout cadre légal.

Une intersyndicale montée avec la CFDT et la CFE-CGC a permis l'organisation d'une réunion avec la DGT. A cette occasion, malgré un refus initial de la DGT de revoir sa position, la découverte des conséquences aussi bien du côté syndical que patronal, a permis d'obtenir une position unanime du secteur et l'obtention d'un arbitrage en faveur d'un délai supplémentaire pour fusionner de façon négociée, jusqu'au 31 mars 2022.

A la reprise des négociations fin 2021 la Fédération a pointé toutes les incohérences de la fusion, et les intérêts divergents des autres syndicats, ce qui a conduit à une nouvelle réunion avec la DGT.

La DGT étant en retard sur la publication des arrêtés de représentativité, avec notamment une tentative d'éviction du Syndicat des Travailleurs Corses (STC), un nouveau délai a été obtenu, au-delà des élections présidentielles.

Le 31 juillet 2022, les fédérations ont reçu un courrier du directeur

général du Travail (M. Romain) avec un ultimatum : un arrêté sera pris le 31 décembre 2022 si aucun accord de fusion n'est conclu avant.

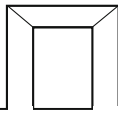
La Fédération est donc de nouveau partie contre ce projet.

Rappelons à ce stade que dans le secteur maritime FO reste très minoritaire et la totalité des autres syndicats s'accorde sur le principe d'une fusion, sans grandes conséquences pour eux, si ce n'est de verrouiller un peu plus le secteur, au détriment des salariés, puisqu'une grande branche supprimera toute possibilité de négociations en sous-secteurs et la fusion des organisations patronales, au regard de la prédominance d'Armateurs de France, entraînera nécessairement une perte conséquente des capacités de négociation.

La Fédération a donc toujours eu comme stratégie de retarder cette fusion, en espérant obtenir un maximum de ce projet, en construisant des intersyndicales.

En 2022, face à cette énième injonction à fusionner, la Fédération a mis en avant la revendication de collèges spécifiques aux marins dans les CSE, comme cela existait auparavant dans les délégués du personnel.

Ces collèges sont en effet indispensables à la garantie d'une représentativité spécifique d'une future grande branche de navigants, séparée de la branche sédentaire, non concernée à ce jour par la fusion.



Or, à l'occasion d'une nouvelle réunion avec la DGT en novembre 2022, cette dernière a affiché sa volonté de voir fusionner navigants et sédentaires, un sujet explosif dans le secteur.

Cette déclaration de la DGT a entraîné un changement de position des autres syndicats et la rédaction d'un courrier de l'ensemble des acteurs des 5 branches pour demander la mise en place de collèges navigants comme préalable à toute fusion.

A ce jour, en juin 2023, nous attendons la mise en place des collèges. D'après le ministère un accord a été trouvé avec Matignon et le Ministère du Travail, reste à trouver le véhicule législatif. L'enjeu est d'obtenir ces collèges d'ici septembre 2023, avant l'organisation des élections dans les principaux armements, où seul un bras de

fer en intersyndicale complète avait permis le maintien de ces collègues.

Branche Accidents du Travail et Maladie Professionnelle

Face au niveau élevé des accidents dans le transport maritime (taux le plus élevé tous secteurs confondus), le Conseil supérieur des gens de mer (CSGM) a réalisé un travail sur la création d'une branche ATMP spécifique au secteur maritime (marine marchande et pêche). C'était une contrepartie évoquée par le Gouvernement contre la réforme des retraites de 2019 (régime dit universel).

Malgré l'abandon de la réforme, ce travail a conduit à la rédaction d'une motion du CSGM favorable à la mise en place d'une branche ATMP. A noter l'abstention des employeurs dans un premier

temps (levée suite à la garantie par le ministère de l'Économie qu'il n'y aurait pas de cotisations supplémentaires).

Une mission a donc été lancée à l'été 2021 sur la nécessité de créer une branche ATMP maritime.

L'idée derrière cette création est une meilleure prise en charge des accidents via une meilleure connaissance et une spécialisation des réponses proposées. Enfin, le volet le plus important porte sur la prévention.

Syndicalement, la Fédération a soutenu ce projet mais avec des réserves sur les moyens de financement.

Aujourd'hui, malgré le « mois employeur » qui assure, sauf exonération, une prise en charge par l'employeur des indemnités le premier mois de l'arrêt, la sinistralité pèse sur le régime général.

La création d'une branche financée par le régime général pour entraîner derrière des objectifs de réductions de dépenses, donc de baisse des prises en charge.

La Fédération a donc défendu :

- la mise en place d'une cotisation employeur, éventuellement modulée en fonction de la sinistralité ;
- la création d'une branche ATMP intégrée à l'ENIM ;
- la participation des organisations syndicales au conseil d'administration de l'ENIM pour une meilleure adaptation des prises en charge.

Travail des enfants

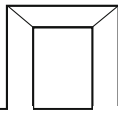
Fin septembre 2020, la France élargi la possibilité pour les mineurs de travailler à bord des navires notamment en réduisant la notion de plage de nuit. La Fédération s'est fortement opposée à ce projet.

Outre le développement à outrance de l'apprentissage qui mérite d'être interrogé, le faire dans le secteur maritime sans distinction selon le type de navigation est irresponsable.

En cause le secteur de la pêche, très demandeur de main d'œuvre et secteur professionnel le plus dangereux aujourd'hui.

Pour la Fédération, il aurait fallu à minima limiter l'apprentissage à des navigations permettant le retour au domicile des mineurs comme aux passages d'eau et exclure le secteur de la pêche.

Le texte est passé en force. La France a néanmoins été rappelée à l'ordre par l'UE pour non-respect plages de repos des mineurs...



La mission n'a trouvé de consensus que sur le rattachement de la branche à l'ENIM.

A l'issue d'un Fontenoy du maritime sans grande annonce sociale, la participation des interlocuteurs sociaux au CA de l'ENIM a été annoncée par la ministre en février 2022.

Développement des drones

La France se positionne comme un leader du marché des drones maritimes. Par conséquent, les industriels poussent depuis plusieurs années pour permettre l'exploitation de ces engins dans les eaux territoriales.

Côté gouvernemental, la volonté est de lever tous les freins au développement de cette filière. Donc plutôt que d'ouvrir un débat global sur le sujet, la stratégie adoptée a été celle de l'expérimentation.

La Fédération a toujours dénoncé cette méthode, qui consiste à autoriser une expérimentation qui va installer un marché, avec des emplois, pour ensuite se servir de ces emplois pour imposer la légalisation des pratiques.

Depuis début 2023, le sujet est en discussion à la fois en séance plénière du CSMM et en groupe de travail.

Le principal enjeu est la préservation des emplois maritimes face au développement d'un engin qui peut être piloté depuis n'importe où tout en garantissant, aux marins qui naviguent de façon

conventionnelle, la sécurité des voies maritimes. Si les navires autonomes finiront par être développés, les contraintes techniques actuelles (entretien et réglage moteur, conditions de navigation, etc.) rendent encore difficile la mise sur le marché de navires fiables.

En intersyndicale sur le sujet, la stratégie a été de faire des drones un débouché professionnel pour les marins ou un accès à la filière.

Cela passe par la formation et les brevets requis pour piloter un drone. A ce jour, de nouvelles discussions doivent avoir lieu sur les exigences minimums obligatoires (type capitaine 200).

Le maritime à l'international

Sur la durée du mandat, les négociations internationales ont été en partie escamotées par les contraintes liées au COVID. La dernière conférence de négociation de la Maritime Labour Convention (MLC) s'est tenue en visioconférence en mai 2022.

A cette occasion, un amendement a été porté pour limiter les durées d'embarquement. Ce sujet, mis en exergue par la crise COVID, a révélé l'absence de réglementation dans de nombreux pays, avec pour conséquence des temps d'embarquement de plus d'un an face aux difficultés de relève.

Outre l'inscription dans les réglementations nationales d'une durée maximum, l'amendement prévoyait que l'atteinte de la

durée maximum entraîne une obligation de rapatriement et non un droit que les marins auraient eu du mal à faire valoir au risque de ne plus être ré-employés.

Enfin ce point devait faire partie des points de contrôle prévus par la MLC, avec une capacité des inspecteurs ITF à intervenir sur le sujet.

Un accord a été trouvé par la France au niveau européen.

Le projet a toutefois été mis en échec lors de la conférence internationale.

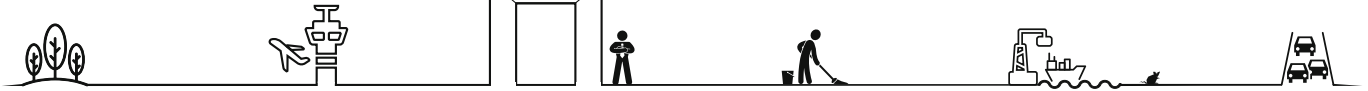
Guerre en Ukraine

La guerre en Ukraine ayant eu un fort impact sur l'économie mondiale, le secteur maritime a été logiquement percuté par ce conflit, d'autant plus que l'Ukraine est un pays important de fourniture de main d'œuvre maritime.

Dans un premier temps, le secteur maritime et portuaire n'a pu que constater le double discours du Président et de l'Union européenne, annonçant des sanctions économiques contre la Russie tout en déchargeant des navires gaziers dans les ports français.

Les capitaineries ont d'ailleurs été prises en étau entre discours politiques et directives professionnelles sur le sujet. Le SNOP FO a fait un communiqué sur le sujet en février 2022.

D'autant plus que les services de l'État ont procédé à l'immobilisation de plusieurs navires russes :



- le MV VLADIMIR LATYSHEV à St Malo ;
- le MV VICTOR ANDRYUKIN à Fos/Mer ;
- BALTIC LEADER à Boulogne.

Organisation syndicale, la Fédération s'est toujours positionnée en défense des travailleurs, quelle que soit leur nationalité.

La Fédération est donc intervenue, notamment avec son inspecteur ITF, Pascal Pouille, pour permettre aux marins russes immobilisés à quai (notamment ceux du BALTIC LEADER) de pouvoir s'alimenter et in fine, rentrer chez eux.

De la même façon, l'exclusion de la Russie du système financier SWIFT a rendu beaucoup plus compliqué le paiement des salaires des marins russes et surtout l'envoi de leurs salaires auprès de leurs familles.

De nouveaux circuits ont dû être trouvés.

Directive européenne sur le salaire minimum

En 2022, quelques mois avant la crise P&O, en pleine PFUE, un projet de directive sur la mise en place de salaires minimums dans chaque pays de l'UE est entré en débat.

A cette occasion, le Gouvernement français a été un des plus rétrogrades en se positionnant pour l'exclusion des gens de mer de cette directive.

Si l'excuse fournie par le Gouvernement français s'appuyait sur les salaires variables à la pêche, la véritable raison est à trouver du côté des armateurs français employant des marins communautaires et extra-communautaires sous pavillon RIF.

Cette situation a donné lieu à un intense travail avec ETF, aussi bien au niveau européen qu'avec le cabinet de la ministre.

Il faut se rappeler que depuis des décennies, les Gouvernements français se cachent derrière l'UE pour refuser tout encadrement social national. Arguant qu'il n'y aurait de solution que dans l'établissement de règles communautaires, par ailleurs impossible à atteindre. Or c'est au moment où il devient possible de créer un cadre européen que le Gouvernement français s'y oppose...

Avec la gestion du dossier P&O, où le Gouvernement a à contrario utilisé un outil légistique lui permettant d'imposer des règles sociales en dépit de la libre concurrence européenne (cf Transmanche), la Fédération a eu la confirmation que les Gouvernements se servent de l'UE et de ses supposées règles comme d'un paravent pour masquer ses choix politiques, parmi les plus libéraux d'Europe.

Face au tollé d'une exclusion des gens de mer, le Gouvernement français a tenté d'imposer la MLC 2006 comme texte garantissant, pour tous les pays de l'UE, un salaire minimum.

Or, outre la faiblesse indécente des salaires prévus dans la MLC,

faire cela revenait à remettre en cause le droit de négociation des interlocuteurs sociaux de chaque pays.

In fine, la directive est passée, renvoyant à la négociation collective de chaque pays pour l'établissement de salaires minimum.

Situation sanitaire mondiale et gestion COVID du transport maritime

Le précédent Congrès est intervenu en pleine première vague de crise COVID. La situation avait donné lieu à un suivi intense des situations au cas par cas et à la mise en place de règles de fonctionnement spécifique pour les marins :

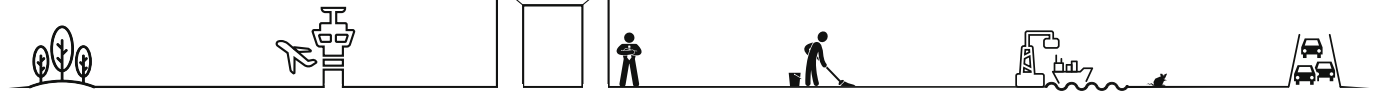
- passage des frontières ;
- droit de circulation ;
- accès aux tests.

A cette occasion, la Fédération avait dénoncé l'incapacité du Gouvernement à hiérarchiser les flux de marchandise pour ne se concentrer que sur les besoins essentiels de la population et préserver au maximum les marins et éviter une rupture de service.

A l'été 2020 la rupture a été proche, notamment sur les liaisons continent - Corse.

La seule réponse du Gouvernement a été de faciliter le prêt de main d'œuvre entre compagnies...

La Fédération a dénoncé une gestion au mépris de l'épuisement et de la santé des marins.



La suite de la crise poursuivie sur ce mandat a été marquée par la gestion de l'après-confinement et l'accès au vaccin.

Les organisations syndicales ont obtenu que les marins, amenés à voyager pour assurer les relèves et embarqués sur de longues durées avec des difficultés d'accès aux soins en cas de contamination, aient un accès prioritaire comme d'autres professions, au vaccin.

L'autre problématique importante de l'après confinement a été l'accès aux centres de formation pour la revalidation des brevets et titres de navigation.

La crise a révélé l'absence totale de suivi des centres de formation et l'incapacité à coordonner ces derniers, en répartissant au mieux les effectifs selon les places.

La seule stratégie mise en place par le ministère a été de

proroger les titres et brevets. Si cela a fonctionné dans un premier temps, la France n'étant pas le seul pays concerné, cette stratégie a finalement été stoppée par le Conseil d'Etat, qui a considéré que le ministère ne pouvait enchaîner les prorogations sans limite.

A ce jour nous n'avons pas eu connaissance de problèmes individuels liés à une impossibilité de faire reconnaître un brevet faute de place.

13^{ÈME}

CONGRÈS FETS

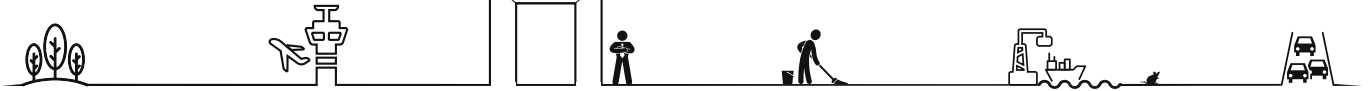
DU 9 AU 12 OCTOBRE 2023

NAJAC



SECTEUR SÉCURITÉ
FÉDÉRATION
ÉQUIPEMENT ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES





Alain
Prévention Sécurité



Dominique
Prévention Sécurité

Il fait aussi partie des 15 branches invitées par le ministère du Travail à négocier sur les travailleurs de la deuxième ligne en raison de la « mauvaise qualité » des emplois (faible salaire, peu de formation, précarité, accident du travail et risques psychosociaux élevés ...).

Ceci n'a pas été non plus une surprise pour notre Fédération.

La FEETS-FO a interpellé les chambres patronales pour revendiquer une substantielle augmentation des salaires minima.

Dans cette adresse aux employeurs, la FEETS-FO a demandé aux organisations d'employeurs d'inciter leurs adhérents à verser la prime "Macron 2".

A l'issue de cette période, il est à noter qu'un grand nombre de salariés, tant dans la sécurité que la sûreté aérienne et aéroportuaire, ont quitté la profession.

Environnement réglementaire

Livre blanc de la sécurité intérieure

A la veille de la présentation du projet de loi "relative à la sécurité intérieure" un "Livre blanc de la sécurité intérieure" a été publié.

La FEETS-FO a exprimé ses positions sur le contenu relevant de sa compétence lors d'une réunion avec le cabinet du ministère de l'Intérieur réunissant une grande partie des composantes de la sécurité privée.

Environnement économique

En 2020 (derniers chiffres connus) le secteur regroupait plus de 12 300 entreprises.

Le chiffre d'affaires (CA) généré représentait 7,92 milliards d'euros hors taxes.

Si le nombre d'entreprises à 0 salarié représente plus de 8 550 entreprises soit près de 70 % des entreprises de la profession, le marché est concentré autour des 43 entreprises de plus de 500 salariés. Elles représentent 85 400 salariés sur les 178 138 personnels et 3,5 milliards de CA HT.

L'augmentation du CA est de 2 % entre 2019 et 2020 et sur 10 ans, l'augmentation est de 4,5 % par an.

Période covid

Le secteur de la prévention et sécurité n'aura pas échappé aux conséquences économiques et sociales liées au COVID.

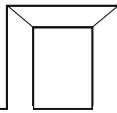
Les salariés ont été directement touchés puisque laissés en contact avec la population dans le cadre de leurs missions quotidiennes et des morts

directement liés au COVID sont à déplorer.

Dans ce contexte, si les activités de sécurisation des lieux fermés ont connu une stabilité voire une augmentation, celles liées au secteur de l'événementiel et de la sûreté aérienne et aéroportuaire ont été fortement touchées. Ces secteurs ayant été mis à l'arrêt, les salariés ont été placés en chômage partiel puis en l'activité partielle de longue durée (APLD).

Les négociations pour la mise en place de l'APLD ont surtout eu lieu au sein des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire. Ces négociations ont souvent été couplées à des revendications patronales de remise en cause des primes dites Prime de sûreté aérienne et aéroportuaire (PASA) ou Prime de performance individuelle (PPI) - ces primes cumulées peuvent atteindre jusqu'à 2 mois de salaire - ou du mode d'organisation du temps de travail.

Le secteur de la Prévention Sécurité a été listé comme faisant partie des 17 familles de métiers considérés comme étant de la "deuxième ligne", ce que la FEETS-FO a toujours mis en avant.



Sur le livre blanc comme sur la proposition de loi, FO a exprimé une nouvelle fois ses inquiétudes au sujet de l'extension des missions des agents de sécurité privée sur la voie publique. Pour FO, les agents sont là pour surveiller les biens privés dans des lieux privés. Il est en effet à craindre que l'exception ne devienne la règle.

La FEETS-FO, concernant les missions qui pourraient être confiées à la sécurité privée dans un futur proche (surveillance de détenus hospitalisés, escorte des retenus en vue de leur éloignement ou encore le transport de scellés judiciaires) a indiqué son rejet de ce type de missions.

Nous avons rappelé que le secteur de la prévention-sécurité ne doit pas combler les manquements du régalién.

Nous avons aussi indiqué notre opposition à la suppression des agréments nécessaires pour effectuer des palpations de sécurité (cela a été malheureusement été voté par l'Assemblée), même si cela ne concerne que les rassemblements festifs ou culturels de plus de 300 personnes.

Proposition de loi "pour une sécurité globale préservant les libertés"

Pour la FEETS-FO, certains articles sont positifs pour les salariés du secteur, comme la limitation du recours à la sous-traitance, en la limitant, même si,

pour FO, cela n'est pas suffisant. Ce sont en effet les salariés qui font les frais de la sous-traitance en cascade. Cela est vrai dans la sécurité privée comme dans d'autres activités.

La loi durcit les peines à l'encontre de ceux qui se rendent coupables d'atteinte à l'encontre des agents de sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce durcissement des peines est une avancée pour les agents de sécurité. Ils sont enfin reconnus de la même manière que certaines professions (enseignant ou tout membre des personnels travaillant dans les établissements d'enseignement scolaire, agent d'un exploitant de réseau de transport public de voyageurs ou toute personne chargée d'une mission de service public, professionnel de santé) dans l'exercice ou du fait de ses fonctions.

Cette disposition reprend une revendication initiée dès 2017 par la FEETS-FO.

Du côté des points négatifs, l'Assemblée nationale avait adopté, en première lecture, un article permettant au CNAPS (Conseil national des activités privées de sécurité), établissement chargé de la police administrative de la profession, d'infliger une sanction pécuniaire aux salariés, pouvant aller jusqu'à 150 000 euros.

Cet article additionnel inséré par la commission des lois de l'Assemblée nationale sur

proposition du Gouvernement, avec l'avis favorable des rapporteurs a été remis en cause par les sénateurs.

La FEETS-FO a été auditionnée par les sénateurs rapporteurs de la proposition de loi et leur a indiqué son refus de cette sanction à l'encontre des salariés. Nous avons aussi écrit aux députés et sénateurs membres de la Commission Mixte Paritaire. Si la Commission a conservé le principe de la sanction financière, elle en baisse le montant maximum initial et le fixe à 7500 €.

La loi a été adoptée le 15 avril 2021.

Pour la FEETS-FO, il n'était et n'est toujours pas accepté ni acceptable de faire subir aux salariés une situation pour laquelle ils seraient doublement victimes : en perdant une possibilité d'emploi et en se voyant sanctionnés financièrement.

Le Conseil d'Etat, dans sa décision du 20 mai, a validé cette disposition.

Négociation collective

Salaires

La FEETS-FO a été signataire en juillet 2020 d'un accord de revalorisation des minima conventionnels pour l'année 2021 (+ 0,4 % au 01/01/2021). Cet accord ne s'est pas appliqué, n'ayant pas obtenu les signatures nécessaires.

(1) Le rescrit social est un dispositif permettant d'obtenir une décision explicite d'un organisme de recouvrement (Urssaf ou CGSS) sur l'application, à une situation précise, de la réglementation. La position prise par l'organisme de recouvrement sur la question de réglementation soulevée est opposable pour l'avenir à l'ensemble des organismes de recouvrement, tant que la législation ou la situation de fait décrite dans la demande n'ont pas été modifiées.



Pour 2020, la seule augmentation, en mai, fait suite à un accord de novembre 2019.

Le premier échelon des minima conventionnel est donc devenu inférieur au Smic au 1^{er} janvier 2021.

Les négociations des salaires minima 2022 se sont terminées en juillet 2021. La proposition finale des employeurs a été une augmentation de 1,2 % de l'ensemble de la grille, au 1^{er} janvier 2022.

Pour FO, il n'était pas envisageable d'avoir 2 années de suite de gel des salaires, aussi la FEETS-FO a signé cet accord (la dernière augmentation datant de mai 2020).

Mais, comme il n'y a pas eu suffisamment de syndicats pour signer cet accord, les salariés encore une fois n'ont pas été augmentés.

Suite à l'annonce de l'augmentation du Smic au 1^{er} octobre, une négociation a été engagée fin septembre 2021.

Une proposition de revaloriser l'ensemble de la grille du strict pourcentage de revalorisation du Smic, 2,2 %, a été faite par les employeurs.

L'accord a été signé par la FEETS-FO, la CFTC, l'UNSA et la CFE/CGC.

Cet accord du fait des procédures administratives liées à son extension s'est appliqué à compter du 1^{er} janvier 2022.



PRÉVENTION SÉCURITÉ UN SECTEUR EN BERNE

Souvent présentée comme la 3^{ème} « force de sécurité » après la gendarmerie-police et la police municipale, les 180 000 agents de sécurité sont pour un tiers d'entre eux SMICARD et, la seule ambition de leurs employeurs est de courir après le SMIC.

Cette situation fait que les propositions des chambres patronales présentées lors des négociations sur les salaires minima conventionnels tournent autour du SMIC.

Cette situation est endémique dans cette profession de main d'œuvre où la réflexion des employeurs au regard des salaires se porte avant tout sur les exonérations de cotisations sociales et autres aides assises sur la rémunération qu'ils pourraient perdre lors d'une revalorisation. A cela s'ajoute la concurrence au sein de secteur où 12 323 entreprises se partagent le marché dont 8559 sans salarié...

Ces exonérations, véritables trappes à bas salaires et la concurrence dans ce marché porteur sont parmi les ingrédients de la situation que les salariés subissent.

Si à ces éléments sont ajoutés les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi (en tant que profession réglementée, le moindre écart rend possible la suppression de la carte professionnelle, obligatoire pour exercer), les conditions de travail (travail isolé, de nuit, les week-end et jours fériés), une absence totale d'évolution dans la carrière et de formation professionnelle, nous avons là les raisons faisant que cette profession est qualifiée « d'en tension » en termes de recrutement.

La FEETS FO revendique que le premier coefficient de la grille des salaires minima représente 100% du salaire médian net et qu'une pratique de la formation professionnelle soit instaurée. A ce jour, nous en sommes loin, très loin.

Les dernières propositions des employeurs, début janvier 2022, sont encore faites au regard de la dernière augmentation du SMIC, portent sur les trois premiers échelons hiérarchiques et oublient les autres.

L'attitude des employeurs a amené l'ensemble des organisations syndicales de la branche à appeler à la grève et à la manifestation le 27 janvier 2022 et à bloquer, jusqu'à nouvel ordre, les négociations portant sur la refonte des classifications. Ce chantier qui doit être pour les patrons du secteur l'alpha et l'oméga de l'évolution de la branche est loin d'être terminé et les salariés ne peuvent et ne veulent plus attendre.

Alors que le secteur professionnel sera impliqué dans la sécurisation des grands événements à venir en France (Coupe du Monde de rugby en 2023 et Jeux Olympiques et Paralympiques en 2024) et que les attentes des pouvoirs publics sont importantes, cette situation sociale risque de poser de nombreux problèmes de recrutements.

Certains veulent faire de la France un pays de champions. Dans cet esprit, le secteur de la Prévention et Sécurité serait certainement sur le podium dans la catégorie « course après le SMIC » des JOP des relations sociales !

Pour la FEETS FO, la solution passe avant tout par l'augmentation des salaires.

FEETS FO - SECTEUR PRÉVENTION SÉCURITÉ
 Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services **FORCE OUVRIERE**
 46 rue des petites écuries 75010 Paris
 ✉ prevsec@feets-fo.fr 🖨 prevention-securite.feets-fo.fr ☎ 01 44 83 86 20 (v22)

Du fait de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2022, le premier coefficient était en-dessous du Smic. La FEETS-FO a demandé l'ouverture de négociations qui, dans un premier temps, ont été refusées.

Il aura fallu que FO mette dans la balance les négociations sur les classifications et celles sur le financement de la formation de maintien des compétences (MAC) pour obtenir une date de négociation.

Lors d'une réunion de la Commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CMPPNI) en début janvier, les employeurs se sont limités à proposer de revaloriser, pour le porter à hauteur du Smic, le premier coefficient de +1,89 %, pour le second à l'augmenter de 0,86 % et pour le troisième de 0,21 %. Cela couvrirait 80 % des salariés. Rien n'était proposé sur le reste de la grille.



Outre la faiblesse des revalorisations, cette proposition remettait en cause l'accord de classifications qui impose un écart fixe entre les premiers coefficients de la grille.

Lors de cette réunion, les organisations syndicales ont décidé de ne plus tenir les réunions

de négociations consacrées à la refonte des classifications (sujet phare des employeurs) jusqu'à nouvel ordre et pour les autres réunions, de bloquer tous les sujets soumis aux votes et de mobiliser les salariés du secteur.

Un premier appel à la grève a été lancé le 27 janvier 2022 par

les sept organisations syndicales représentatives du secteur.

Un second mouvement intersyndical avec grève et rassemblements devant des MEDEF régionaux a été organisé le 18 février 2022, date de la CMPPNI consacrée aux salaires minima conventionnels.



Les négociations n'avançant pas, pour faire pression sur la problématique des salaires, l'ensemble des syndicats a décidé de freiner les négociations de branche tant sur les classifications que sur les autres réunions telles que la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Le 1^{er} avril 2022, une mobilisation intersyndicale s'est déroulée sur l'aéroport de Roissy Charles de Gaulle.

La revalorisation du Smic du 1^{er} mai 2022 a fait passer le troisième coefficient de la grille des salaires minima conventionnels en-dessous du Smic.

A cette date, 144 000 salariés sur 180 000 étaient Smicards.

Un accord portant la date du 16 mai 2022, revalorisant l'ensemble de la grille des salaires minima conventionnels de 3,25 % à l'extension, a été signé par FO, la CFTC et la CFE/CGC, représentant plus de 30 % des voix mais moins de 50 %.

Pour la FEETS-FO, si certes le premier coefficient restait sous le Smic (1,5 % des 180 000 salariés restant à ce coefficient durant 6 mois maximum), cela permettait de revaloriser l'ensemble des minima conventionnels, bloqués depuis le 1^{er} janvier 2022.

La CGT, SUD SOLIDAIRES et la CFDT ont fait valoir leur droit d'opposition. Conséquence directe : l'accord ne s'est pas appliqué.

Par courrier en date du 05 juillet, la FEETS-FO a demandé aux organisations d'employeurs d'avancer la date de la prochaine réunion de négociation des salaires, sans attendre la fin septembre, notamment en raison de la revalorisation du Smic qui pourrait intervenir dès août et très certainement en septembre et de solliciter de leurs adhérents l'application volontaire de l'augmentation.

Lors de la réunion de la CMPPNI du 19 septembre, les employeurs ont proposé



de 7,5 % d'augmentation sur l'ensemble de la grille.

Cette augmentation doit être relativisée : la dernière augmentation des minima conventionnels datait du 1^{er} janvier 2022 et depuis cette date environ 80 % des 180 000 salariés étaient passés au Smic.

Depuis janvier 2022, le Smic

ayant été revalorisé de 5,65 %, la différence était donc de 1,85 probablement gommée pour cause d'inflation à la date d'application.

D'autre part, avec l'opposition à l'accord de salaire de mai (+3,25 %), les salariés de la branche n'auront eu aucune augmentation en 2022.

La FEETS-FO est signataire de cet accord.

Sur les sept OS représentatives dans la branche, seule la CGT n'est pas signataire de l'accord.

Ci-dessous les pertes brutes de salaire suite à l'opposition à l'accord signé en mai par FO et deux OS.

Exemple sur quelques coefficients de ce qui a été perdu :

Coef	Salaires + 3,25 % (accord dénoncé)	Perte en € Sur 1 mois si application au 01/09/2022	Perte en € de septembre à fin décembre 2022 (4 mois)
Coef 140	1694,94	-15,99	-63,96
Coef 150	1758,35	-55,35	-221,40
Coef 160	1855,58	-58,41	-233,64

Il faut y ajouter les pertes sur les primes d'ancienneté, de nuit, de dimanche, jour férié, de panier, d'habillement : elles sont calculées sur la grille des salaires gelée depuis le 1^{er} janvier 2022.

Au 1^{er} janvier 2023, le coefficient 120 (premier coefficient) se trouve en dessous du Smic de 18,12 € brut mensuel. Ce coefficient représente environ 2000 salariés.

Lors de la réunion du 22 mai 2023, la principale chambre patronale, a expliqué que l'accord de 2019 sur les salaires était conditionné par la signature des classifications, une étape qui n'a pas été réalisée. Par conséquent, cet accord de 2019 n'est plus considéré comme contraignant et donc que le fait que le coefficient 120 doivent être au-dessus du Smic avec une revalorisation de 10 % de la masse salariale n'est plus d'actualité.

Classifications

Les négociations, déjà engagées lors du dernier Congrès, ont trouvé leur aboutissement en avril 2023.

Dès le début de ces négociations initiées à l'initiative des employeurs, la FEETS-FO avait fait savoir qu'elle n'était pas demandeuse de la révision des classifications en vigueur.

Le projet d'accord proposait une nouvelle grille avec 12 niveaux (24 métiers aujourd'hui) ainsi qu'une revalorisation des minima conventionnels.

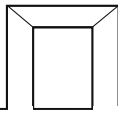
Deux accords étaient à signature : un pour les classifications et un pour la grille des salaires.

Ces accords, liés, n'ont pas été signés par Force Ouvrière.



Notre organisation syndicale dénonce notamment :

- l'absence de reconnaissance des qualifications et des compétences ou encore le risque de déclassement pour certains métiers ;
- l'augmentation, présentée par les employeurs comme étant une moyenne de 10 % de la



masse salariale, en partie rendue possible par un jeu de bonneteau en supprimant la prime d'ancienneté pour l'intégrer dans les nouveaux salaires minima ;

- la nouvelle grille de salaires qui supprime les écarts obligatoires entre les minima conventionnels, ouvrant ainsi la porte à un tassement de grille dans les prochaines années ;
- la révision des classifications instaurant de la polyvalence imposée aux salariés ;
- l'absence de formation obligatoire pour l'exercice des métiers, l'absence de valorisation salariale en cas de détention acceptée par l'employeur d'une possible formation ;
- l'absence d'intégration des métiers support et de métiers existants mais non répertoriés dans le nouvel accord sont autant de points négatifs.

Les négociations de ces accords ont été orientées par les organisations d'employeurs pour répondre à leurs besoins, pas aux attentes des salariés malgré les propositions syndicales.

Pour la FEETS-FO, ces négociations devaient se traduire par : « un métier, une formation, une classification, un salaire ». On en était très loin.

Aucune organisation n'a signé ces accords.

Par voie de conséquence, l'augmentation de 10 % de la masse salariale en moyenne ne voit pas le jour.

Vacations courtes

Un accord encadrant les modalités de rémunération des vacances "courtes" (inférieures à 4h) a été négocié. L'objectif est d'établir une durée de rémunération minimale des salariés : même si la durée de vacation est inférieure à 4 heures, l'agent est payé 4h00.

La FEETS-FO est signataire de l'accord.

Reprise du personnel

En raison de la crise sanitaire de nombreux salariés ont été mis en chômage partiel. Afin de sécuriser leur emploi en cas de transfert de marché, un premier accord a été signé en juillet 2020.

En raison de la continuité de la période de crise sanitaire, il a été décidé de reconduire pour 12 mois ce dispositif et de porter la fin de la nouvelle période au 31 avril 2022.

Pour répondre aux problématiques particulières de la sûreté aérienne et aéroportuaire un avenant spécifique a été négocié et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

La FEETS-FO est signataire de ces deux accords.

Jeux olympiques et paralympiques

Coupe du monde de rugby

Les Jeux olympiques et paralympiques (JOP) se dérouleront du 26 juillet au 8 septembre 2024. Préalablement à cela en 2023, la France

accueillera la Coupe du monde de rugby du 8 septembre au 28 octobre 2023.

La sécurité privée est une des problématiques dans l'organisation de ces événements et de ce fait la FEETS-FO a été sollicitée dans le cadre de nombreux échanges.

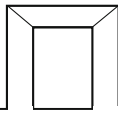
La FEETS-FO a participé au Comité exécutif Sécurité privée (COMEX) organisé par la Délégation interministérielle aux Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) et aux Grands Événements. Les problématiques liées au recrutement et la formation, notamment par l'apprentissage, ont été particulièrement mises en avant.

La FEETS-FO a pu indiquer qu'elle serait attentive à ce que les décisions prises et les modalités mises en œuvre ne viennent pas remettre en cause les conditions d'emploi et les règles sociales des 185 000 salariés de la sécurité privée, pour des événements durant un mois ou deux.

Lors de ces rencontres, la FEETS-FO a pu rappeler la réalité du secteur et notamment la faiblesse de son attractivité.

Il est estimé à 20 000 le nombre de salariés du secteur nécessaires pour les JOP. A ce stade, le secteur de la prévention et sécurité est déjà en difficultés de recrutement. Il est donc très probable que les effectifs ne soient pas au rendez-vous.

L'Etat a donc décidé de créer une formation spécifique pour travailler lors des grands



événements et en événementiel pour gonfler les effectifs employables durant les grands événements à venir.

Formation

CPNEFP

Un nouvel accord organisant la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a été négocié à la demande des employeurs afin de répondre, selon eux, à des problématiques de votes lors de décision soumises à l'instance. Ce n'est pas le point de vue de FO.

Entre le début des négociations et leur fin, a été connu l'arrivée d'une nouvelle organisation patronale représentative dans la branche. Aussi, les chambres patronales actuelles ont-elles ajouté un article prévoyant une répartition des sièges entre organisations d'employeurs suivant leur poids en termes de représentativité.

Notre Fédération ne souhaite pas commencer à négocier des accords prévoyant des répartitions de sièges au vu de la représentativité, même si c'est pour les employeurs.

La FEETS-FO, opposée à la loi de 2008 sur la représentativité, estime que cette démarche est une dangereuse ouverture de porte vers une démarche identique pour le collège salarié et n'est pas signataire de cet accord de novembre 2021.

Observatoire

Cette structure paritaire est chargée de donner des éléments informatifs sur le secteur.

Il a été en charge du suivi et de la mise en œuvre notamment des rapports de branche ou des campagnes de communication autour des métiers de la sécurité privée.

Il est présidé par FORCE OUVRIERE.

AKTO – Section paritaire professionnelle (SPP)

Depuis la dernière mesure d'audience au sein de la branche (novembre 2021), sept organisations syndicales sont représentatives. Au sein cette instance (SPP) ne peuvent siéger au maximum que douze titulaires par collège.

Les dispositions statutaires de AKTO empêchent donc que chaque organisation puisse siéger avec deux titulaires.

Des négociations se sont tenues entre membres du collège salarié pendant plus d'un an pour tenter de trouver une solution. La majorité des organisations syndicales refusait que le nombre de titulaires soit déterminé en fonction de la représentativité issue des arrêtés d'audience. De ce fait, avec un titulaire par syndicat, les difficultés portaient sur la présence d'éventuels suppléants et de leur indemnisation.

Deux projets ont été présentés en CMPPNI en mars 2023. En l'absence de choix majoritaire entre les deux propositions, il

a été proposé qu'un 3^e accord puisse être élaboré.

Cet accord étant moins disant que ceux proposés précédemment, FO n'est pas signataire de ce texte.

FO présidait l'instance jusqu'en juin 2023.

Accord de financement de la formation de maintien des compétences (MAC)

Un accord renouvelant la contribution volontaire des employeurs pour le financement de la formation pour le renouvellement de la carte professionnelle a fait l'objet de négociation.

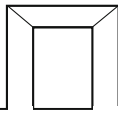
Il y a été ajouté comme formation possiblement finançable par le biais de cette contribution : le financement de la formation permettant l'obtention du certificat des Certifications de Compétence Complémentaire (CCC) existantes et à venir, déposées par la Branche Prévention-Sécurité et enregistrées au Répertoire Spécifique (RS) auprès de France Compétences.

A ce jour cela concerne les certifications « *Protection Site Sensibles* » (P2S) et « *Assurer la sécurité pour le transport public de personnes* » (ATSP).

La FEETS-FO est signataire de cet accord.

Titres à finalité professionnelle

France Compétences a validé l'enregistrement du Certificat de Qualification Professionnelle



(CQP-PSGE) "Participer Aux Activités Privées De Sécurité Des Grands Événements" au Répertoire Spécifique pour une durée de deux ans, à partir du mercredi 14 décembre 2022. Ce CQP, agréé par le ministère de l'Intérieur, est basé sur le décret du 22 avril et l'arrêté du 13 mai, qui permettent la mise en place de formations accélérées de 106 heures pour travailler en tant qu'agent de sécurité lors d'événements de plus de 300 personnes, en prévision des JOP de 2024.

Ces textes sont spécifiques aux JOP et à la Coupe du Monde de Rugby, dans le but de trouver un nombre suffisant de personnel. De plus, cette formation est financée par Pôle emploi et les stagiaires reçoivent une indemnisation pendant celle-ci.

Les détenteurs de ce CQP ne pourront pas travailler en dehors des grands événements. FO a voté contre la création de ce CQP par la CPNEFP, estimant que son contenu était trop léger pour assurer une bonne sécurité lors des événements concernés.

Ce CQP temporaire qui prend fin en septembre 2025 peut servir de base pour les salariés qui souhaitent obtenir leur carte professionnelle pour exercer l'activité de sécurité privée. Un titre similaire avait été créé par le Ministère pour l'Euro 2016 et avait été un échec... À l'époque, tous les syndicats étaient opposés à cette décision. Rien n'a changé, sauf la position de certains syndicats.

Certifications de Compétence Complémentaire (CCC) déposées par la branche et enregistrées au Répertoire Spécifique (RS) auprès de France Compétences.

À ce jour, cela concerne les certifications "Protection Site Sensibles" (P2S) et "Assurer la prévention et la sécurité dans les activités liées aux transports publics de personnes" (ATSP).

La FEETS-FO a voté en faveur de la création de la première certification, celle-ci apportant un plus en termes de formation pour les personnels travaillant sur ces sites (environ 300 sites en France).

Mais, pour la seconde, la FEETS-FO a voté contre : nous estimons que cette activité relève des prérogatives de la force publique et que les agents de sécurité seront livrés à eux-mêmes sans avoir les protections nécessaires pour assurer pleinement ces missions, en toute sécurité pour eux-mêmes.

Suite à la parution des arrêtés créant une spécialité cynophile en détection d'explosif (cynodex) hors environnement aéroportuaire, la branche a entamé des travaux pour la création d'un titre professionnel.

Un des points discutés porte sur la validation des acquis de l'expérience pour les binômes (agent de sécurité et chien) effectuant à ce jour ces missions sans pour autant qu'elles soient reconnues au niveau formation pour travailler.

Mayotte

Un groupe de travail (GT) relatif à l'extension du contenu de la CCN à Mayotte s'est tenu fin janvier 2023. Ce GT a été initié suite à la demande des syndicats.

Les employeurs ne semblent pas enclins à mettre en œuvre l'extension de la CCN à Mayotte.

Au vu de la situation actuelle, la FEETS-FO continuera à peser pour que ce sujet continue d'être négocié.

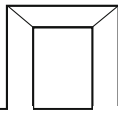
Sûreté aérienne

SESA – Dénonciation de la PASA

Des négociations suite à la dénonciation par les employeurs, le 30 novembre 2020, de la prime annuelle de sûreté aéroportuaire (PASA), équivalente à un mois de salaire, arrivaient à leur terme fin décembre 2021 en raison des modalités spécifiques liées à la mise en œuvre.

FO restait opposée à la proposition « totem » de la chambre patronale, à savoir de prévoir le versement de la prime en fonction d'une durée de présence minimale.

Du 16 au 18 novembre 2021, un mouvement de grève, à l'initiative de sections FO de la sûreté aérienne et aéroportuaire, a été lancé pour s'opposer aux propositions de la chambre patronale représentant les employeurs de la sûreté aérienne et aéroportuaire, le SESA.



La position défendue par FO, dès le début des négociations, qui était de revenir sur la dénonciation de cette prime ou de signer un nouvel accord identique à celui dénoncé, aura été entendue.

Un accord reprenant à l'identique les termes de celui dénoncé a été signé le 24 novembre.

Dès le début du mouvement de grève, deux entreprises, (dont celle du Président de la chambre patronale) ont recouru à des intérimaires et à des salariés de filiales étrangères pour remplacer les grévistes.

La FEETS-FO et l'UD 93, ont conjointement, engagé des actions devant le Tribunal judiciaire pour faire condamner ces pratiques. Une des procédures a conduit à une condamnation d'une des entreprises à 10 000 euros de dommages et intérêts.

Action judiciaire donneur d'ordre et exclusivité de la prestation de sécurité

Des inspecteurs du travail ont effectué, en octobre et novembre 2019 des contrôles dans plusieurs supermarchés Casino de Toulouse (ces établissements sont visés par l'article L. 3132-13 du code du travail). Ils ont constaté la présence après 13h00

de salariés de deux entreprises de sécurité privée dont certains salariés aidaient les clients dans leur acte d'achat.

Condamnés en référé et en appel, Casino a formé un pourvoi en cassation, rejeté par jugement du 26 octobre 2022.

La Cour d'appel de Toulouse a condamné à nouveau en mars 2023, Casino et deux autres entreprises de sécurité, Casino ayant réitéré les faits objets de l'arrêt de la Cour de cassation.

La FEETS-FO était partie civile dans ces deux affaires.

13^{ÈME}

CONGRÈS FÉDÉ

DU 9 AU 12 OCTOBRE 2023

NAJAC



SECTEUR PROPRETÉ

FÉDÉRATION

ÉQUIPEMENT ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES





Nadia
Nettoyage Propreté

SITUATION GÉNÉRALE

La sous-traitance du secteur invisibilise les salariés. Ces femmes et ces hommes sont la variable d'ajustement d'un marché qui cherche le coût le plus faible.

Les salariés n'ont pas les mêmes droits et acquis selon les entreprises, selon les chantiers à l'intérieur d'une même entreprise et au sein d'un même chantier des inégalités

se développent. Ainsi, certains salariés peuvent bénéficier du 13^e mois parce qu'ils ont « arraché » cette revendication à l'issue d'un conflit mené sur le site de travail et parce que compte tenu d'un transfert, une entreprise qui a gagné le marché peut remettre en cause les acquis collectifs.

Lors de la crise COVID 19, les salariés du secteur de la propreté, qui eux n'étaient pas en télétravail, sont enfin devenus visibles ! le ministère du Travail a lancé une démarche de reconnaissance des travailleurs de la 2^e ligne. Le rapport sur les métiers de « deuxième ligne » a montré qu'il s'agissait avant tout des métiers les plus défavorisés du secteur privé (agents d'entretien, ouvriers de la manutention...), soit ceux qui avaient déjà les conditions d'emploi les plus précaires, les salaires les plus bas et les conditions de travail les plus difficiles.

Le secteur de la propreté est une activité quasi systématiquement externalisée à des prestataires de services. La logique du marché emporte tout à travers des appels d'offres réguliers qui conduisent à un fort dumping social. Le choix du tarif le plus bas émane des donneurs d'ordre comme l'a relevé la coautrice d'un rapport sur la reconnaissance des métiers des « deuxièmes lignes » commandé en 2020 par Elisabeth Borne, alors ministre du travail. Le secteur public n'est pas exemplaire, malgré la circulaire, signée le 16 mars 2021, par plusieurs ministres, dont Mme Borne, en faveur d'achats publics responsables.

Madame Elisabeth BORNE
Première ministre
Hôtel de Matignon
57 Rue de Varenne
75 700 Paris

Lettre des partenaires sociaux à Madame la Première Ministre
« Pour des marchés publics de Propreté responsables et exemplaires
socialement avec une juste réévaluation des prix »
Villejuif, le 7 décembre 2022

Notre branche professionnelle de la Propreté comprend 570 000 emplois en France au sein de 15 000 entreprises employant au moins un salarié. En première ligne depuis la crise sanitaire, la Propreté est indispensable pour garantir la sécurité sanitaire, l'hygiène et la propreté des lieux de travail, de transport et de vie, donnant à nos métiers une dimension stratégique.

Pourtant, force est de constater que la considération de ces métiers et de leurs spécificités reste insuffisante dans la commande publique qui représente 25% du chiffre d'affaires des entreprises du secteur.

Lors de votre discours de clôture, vous aviez souhaité, à juste titre, que la dynamique de négociation engagée par le secteur « puisse montrer la voie et servir d'exemple à d'autres branches professionnelles concernées » avec une nécessaire revalorisation du secteur et vous aviez appelé « à la responsabilité et à la vigilance des donneurs d'ordres, publics ou privés, pour diminuer la pression continue sur les prix, qui a des impacts négatifs sur les conditions de travail des salariés ». Vous aviez enfin souligné que « les pratiques d'achat doivent intégrer pleinement une dimension sociale et éviter d'arriver à des situations où l'on accepte les offres sur des critères uniquement basés sur le prix ».

Les présents signataires regrettent que l'élan réformateur annoncé par l'Etat en 2021, en sa qualité d'acheteur public, ne se concrétise guère. Si certains signes positifs récents sont à souligner, telles que les précisions apportées par le Conseil d'Etat¹ sur les possibilités offertes de modifier les conditions financières des contrats de la commande publique, notre secteur attend des mesures fortes et des pratiques exemplaires pour des achats publics de propreté véritablement efficaces et responsables socialement avec une juste réévaluation du prix des prestations afin d'y intégrer les garanties collectives de la convention collective nationale (CCN).

Par ailleurs, cette nécessaire « revalorisation du secteur », appelée de vos vœux, ne peut s'effectuer sans le développement du travail en continu et/ou en journée (thématique forte portée depuis de nombreuses années par les partenaires sociaux).

En effet, cette organisation du travail représente un engagement social en faveur de l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes et des hommes qui exercent ces métiers et permet notamment de réduire les horaires fractionnés, les déplacements, le travail isolé et ainsi une meilleure reconnaissance des agents de propreté.

Or, nous constatons dans les faits, que la mise en place, lorsque cela s'avère possible, du travail en continu et/ou en journée, reste insuffisamment encouragée dans les cahiers des charges des marchés publics.

Enfin, nous souhaitons vous faire part de notre inquiétude face à la multiplication de marchés réservés au titre des articles L. 2113-12 et L. 2113-13 du Code de la commande publique à des structures qui ne relèvent pas de notre convention collective et qui, de fait, n'appliquent pas la garantie d'emploi et de continuité du contrat de travail prévue par la CCN Propreté prévoyant la reprise du personnel affecté au site en cas de changement d'attributaire. La conséquence directe est de laisser de nombreux salariés sans emploi. Cette réservation de lots, à des fins d'insertion sur des marchés en renouvellement, se révèle contreproductive et incompatible avec la garantie d'emploi de notre secteur.

En conclusion, nous sollicitons des mesures fortes et durables en faveur d'un achat réellement exemplaire socialement avec une juste réévaluation rapide du prix des prestations. Cette démarche vertueuse servira d'exemple aux donneurs d'ordres privés.



Depuis la guerre en Ukraine, la hausse des prix est constante dans l'Hexagone. Le choc énergétique explique la rapidité de cette dérive. L'envolée des prix du gaz, de l'électricité et du pétrole a grevé le budget des ménages. En outre cette hausse des prix des matières premières par un effet de cascade diminue encore le pouvoir d'achat. Ces augmentations contraignent de plus en plus les budgets, en particulier ceux des ménages les plus pauvres et notamment ceux à temps partiels.

Dans le même temps les bénéfices des entreprises explosent, avec un chiffre d'affaires de 17 milliards d'euros, dont 25 % représentés par les marchés publics.

Et cela, bien que ce secteur qui compte près de 600 000 salariés, dont 64 % de femmes, connaisse des difficultés de recrutement.


90 % des salariés sont des agents de service dont 73 % de femmes et 75 % sont à temps partiel. Ils subissent les contraintes d'un

métier pénible, caractérisé par des horaires décalés, une amplitude de travail élevée et un temps partiel généralisé. Les salariés se concentrent dans les principaux pôles économiques et près d'1/3 se situe en Ile-de-France.

La caractéristique majeure du secteur est le phénomène multi-employeur. Près de la moitié des salariés du secteur ont plusieurs emplois (47 %).

Dans ce secteur les horaires atypiques se combinent avec les horaires irréguliers d'un jour à l'autre et des journées discontinues sans oublier les remplacements imprévisibles et la multiplicité des employeurs. Ces horaires difficiles et précarisant entraînent de lourdes conséquences en termes d'atteintes à la santé, à la vie familiale et sociale. Ils pèsent sur le sommeil et sa qualité, induisent une fatigue permanente et posent des problèmes de transport et de sécurité, les salariés se retrouvant souvent isolés dans des locaux désertés de leurs occupants.

Une autre particularité du secteur est le transfert conventionnel (article 7 de la CCN). Force est de constater que non seulement la reconnaissance des salariés est tombée dans les oubliettes, mais qu'ils n'ont d'autres choix que la grève pour faire respecter leurs droits, comme à Lyon où les salariés du nettoyage du centre d'échange de Perrache ont fait grève pendant 3 mois pour défendre leur emploi, face à une collectivité qui s'appuie sur les dispositifs d'insertion pour ne pas renouveler des marchés de



Ref : ZN/NJ/22223

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - FORCE OUVRIÈRE

Détournement de l'insertion pour se débarrasser des salariés gênants :

Soutien à la grève des salariés du nettoyage de la gare de Perrache

Paris, le 10 octobre 2022

Actuellement le secteur de la propreté est une activité quasi systématiquement externalisée à des prestataires de services. La logique du marché emporte tout à travers des appels d'offres réguliers qui conduisent à un fort dumping social. Sur un même site, tous les 2, 3, 4 ans, l'entreprise de propreté d'un site, d'un bâtiment, d'un hôtel, d'une administration, d'un abattoir, d'une centrale nucléaire, d'un hôpital... change pour une autre entreprise choisie quasi systématiquement à partir du tarif le plus bas.

Le seul frein à cette logique du marché qui broie les salariés est l'article 7 de la convention collective nationale qui permet aux salariés de rester sur le même site en étant transféré à l'entreprise entrante avec leurs acquis individuels.

Depuis 2017, les ordonnances travail ont déjà fortement attaquées la portée de ce transfert conventionnel.


A présent, certains donneurs d'ordres prennent appui sur les dispositifs d'insertion pour ne pas renouveler des marchés de nettoyage et exclure les salariés de la propreté.

Pour la FEETS-FO, les donneurs d'ordres notamment publics ont une responsabilité en matière d'insertion. Toutefois, les salariés des entreprises de nettoyage qui travaillent pour certains depuis des dizaines d'années sur le même site n'ont pas vocation à devenir des dommages collatéraux. Quelle est donc l'utilité de l'insertion si c'est pour renvoyer au chômage ces salariés ?


Force est de constater que certains donneurs d'ordres sont même satisfaits, soit pour des raisons économiques, soit pour des raisons de répressions, de se débarrasser de ces salariés.

C'est pourquoi, la FEETS-FO apporte son soutien aux salariés du nettoyage de la gare routière de Lyon Perrache en grève qui vivent aujourd'hui cette situation.

Contacts :
 Zaïnil Nizaraly, Secrétaire général, 07 84 26 73 06
 Nadia Jacquot, Secrétaire fédérale, 06 43 90 83 14



FEETS FO
 Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services **FORCE OUVRIÈRE**
 46 rue des petites écuries 75010 Paris

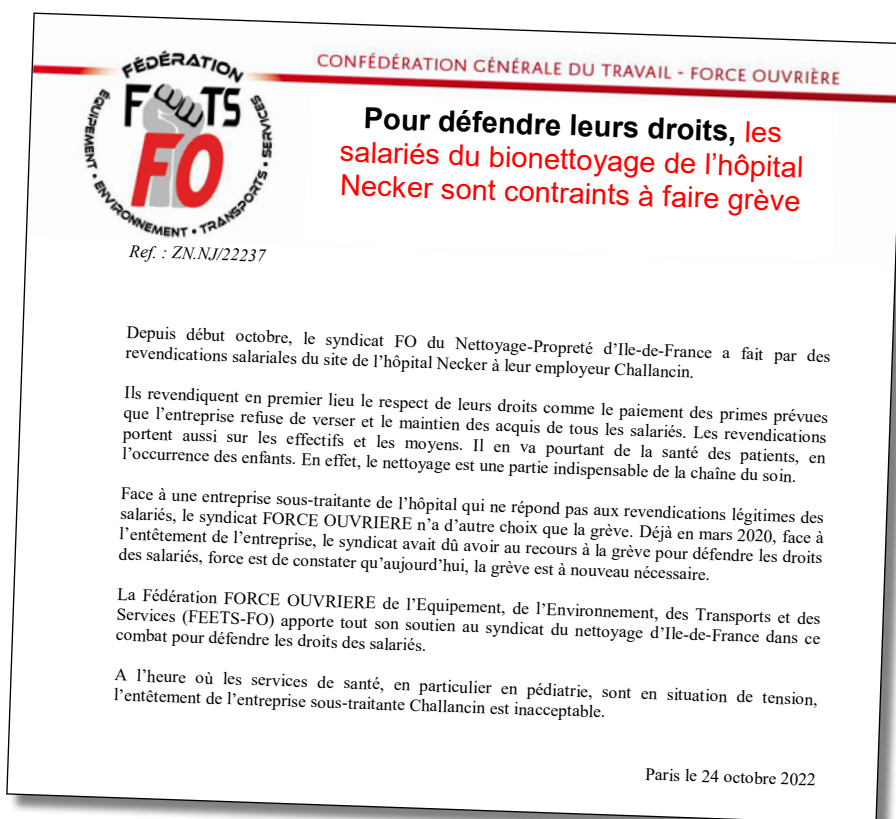


contact@feetsfo.fr

www.feetsfo.fr

01 44 83 86 20

01 48 24 38 32



envolés ! Il est de plus en plus difficile de se chauffer, de se déplacer, de remplir le frigo. Le pouvoir d'achat s'effondre et de plus en plus de familles ont bien du mal à finir le mois.

Les hausses successives du Smic en 2022 (+0,9 % en janvier ; + 2,65 % en mai ; 2,01 % en août) et en 2023 (1,81 % en janvier et 2,22 % en mai) et peut-être encore d'ici la fin de l'année ont pour conséquence de « tasser » encore davantage les grilles salariales. Certes, si le minimum conventionnel est inférieur au Smic, l'employeur doit combler l'écart, un salarié ne pouvant pas être rémunéré en dessous. Mais lorsque plusieurs niveaux d'ancienneté sont rattrapés par le Smic, cela génère une concentration accrue de salariés autour du Smic. Autrement dit, même avec plusieurs années d'ancienneté, le salarié reste au salaire minimum.

Dans ce contexte inflationniste, la FEETS-FO suit la courbe galopante et continue à mettre la pression sur la chambre patronale pour négocier et réévaluer les salaires qui sont loin de faire bénéficier les salariés de la richesse qu'ils créent par une redistribution d'une partie des 17 milliards d'euros de chiffre d'affaires généré par le marché de la propreté.

La FEETS-FO revendique une augmentation qui soit le reflet de l'évolution réelle des produits de première nécessité qui sont à la base de la consommation des salariés du secteur. Les revalorisations des salaires dans la branche de la propreté sont de 5,5 % en 2022 et 5,5 % en 2023.

nettoyage et exclure les salariés de la propreté.

A Paris, les salariés du bionettoyage à l'hôpital Necker ont fait grève pour faire respecter les conditions de leurs contrats de travail et réclamer leurs dû.

Développement et Représentativité

Développement

Le développement de notre organisation syndicale est une priorité. Notre plan d'actions de développement a permis de multiplier les implantations FORCE OUVRIERE et par conséquent d'augmenter notre audience lors des élections professionnelles.

Représentativité

Le secteur de la propreté est l'un des secteurs importants de

la Fédération. Force Ouvrière progresse à chaque mesure de représentativité : 17,63 % en 2013 ; 21,53 % en 2017 et 23,17 % en 2021. L'année 2023 est une année de renouvellement de plusieurs CSE et les premiers résultats sont encourageants. A titre d'exemple, FO atteint 20 % de représentativité à CHALLANCIN alors que nous n'étions pas représentatifs, 1^{er} à Arc en ciel groupe T2MC et des élections en cours à ATALIAN (1^{er} au CSE IDF), GSF (1^{er} en Bretagne et en PACA), ... Certaines élections auront lieu en 2024 à SAMSIC, ONET, ISS ...

Négociation de Branche

Salaires

Crise sanitaire, guerre en Ukraine, changement climatique, suivi d'un choc alimentaire ... Les prix se sont





Confédération générale du travail - Force Ouvrière

FEETS

FÉDÉRATION
EQUIPEMENT
ENVIRONNEMENT
TRANSPORTS
SERVICES



Communiqué

Nettoyage Propreté :

Nettoyage des sites de Renault : L'émancipation des travailleurs aura été l'œuvre des travailleurs eux-mêmes



En grève depuis le 3 mai, les salariés de la société PEI qui interviennent en sous-traitance pour le nettoyage des sites de l'entreprise Renault, ont enfin obtenu satisfactions de leurs revendications.

Ils se battaient contre la dégradation de leurs conditions de travail, des pertes de salaires importantes alors que les rémunérations sont déjà très basses et des licenciements secs. En tant que salariés d'une entreprise sous-traitante, ils étaient devenus la variable d'ajustement d'un contrat commercial.

Un mois après le début du conflit, l'entreprise PEI a fini par donner suite aux revendications justes et légitimes des salariés dont certains exerçaient sur le même site depuis 27 ans. En effet, le 2 juin, un protocole de fin de conflit a enfin pu être signé avec l'entreprise de nettoyage qui permet de mettre fin aux baisses de rémunérations et d'éviter les licenciements secs par un plan de départ volontaire.

Pour la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FORCE OUVRIÈRE (FEETS-FO), cette victoire syndicale montre que la détermination dans la grève des salariés à l'appel de leur syndicat FO permet d'avancer réellement sur le terrain de la justice sociale !

Paris, le 7 juin 2022

Le minimum conventionnel ASP est plus élevé que le Smic et la progression est régulière mais le temps partiel et le multi-emploi font que 63 % des femmes et 40 % des hommes ont un salaire inférieur à 900 euros avec des disparités très importantes, ce qui est bien insuffisant pour une famille souvent monoparentale.

Prime de transport

Force ouvrière n'a pas signé la revalorisation de +1 % minimum garanti (MG).

Force Ouvrière considère que pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés face à la flambée des prix des carburants, le passage de l'indemnité mensuelle de 22,38 € à 26,11 € est loin de répondre à la forte attente des salariés hors des grandes métropoles. De plus ce montant ne s'applique que pour les salariés effectuant plus de 104

heures / mois. Pour celles et ceux effectuant moins de 104 heures c'est encore moins « (heures travaillées / 151,67) * 26,11 € ».

Prime de Fin d'Année (PFA)

Pour la FEETS-FO, la prime de fin d'année est une étape dans l'obtention d'un véritable 13^e mois pour les salariés du secteur dont 90 % sont au premier échelon de la grille de classifications, employés également à temps partiel. Elle est attribuée à tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté.

Temps partiel

L'accord du 5 mars 2014 toujours valide, sur le temps partiel portait la durée minimale hebdomadaire du temps de travail dans le secteur de 10 à 16 heures et supprimait la dérogation à la réglementation

sur le repos quotidien et la limitation du nombre de vacations. La FEETS-FO s'est engagée dans cet accord pour préserver les éléments de stabilité de la convention collective, notamment la continuité du contrat de travail (art. 7 de la CCN). Une négociation sur le temps partiel est prévue fin 2023. La FEETS-FO demande une durée de travail minimale hebdomadaire de 24 h.

Régime frais de santé et prévoyance

Dans la branche les salariés cotisent selon leurs moyens et sont remboursés selon leurs besoins. Quelque que soit l'organisme choisit par l'entreprise, il doit respecter l'accord qui définit le panier de soins.

La branche propreté dispose d'un régime conventionnel de prévoyance. Nous suivons de près l'équilibre du dispositif qui se concentre essentiellement sur le risque invalidité. Nous avons signé un accord pour que les salariés soient couverts même en cas d'APLD.

Fond Social

Le fond social est géré par AG2R LA MONDIALE pour les salariés non-cadres des entreprises adhérentes au régime frais de santé conventionnel AG2R la mondiale. Ce fond est dédié à :

- la prise en charge de prestations d'action sociale collectives : plusieurs guides à disposition pour sensibiliser et informer les salariés : guide aide aux aidants,



- guide risque de chute, guide alimentaire, et vidéos portant sur les TMS (trouble musculosquelettiques) ;
- la prise en charge de prestations d'actions individuelles : des aides exceptionnelles en cas d'hospitalisation, reste à charge supérieurs à 200 €, handicap et une aide pour les frais d'obsèques ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels : mise à disposition des salariés de la formation geste premiers secours (PSC1) ;
- la prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis dont le contrat est inférieur à 12 mois.

Santé, sécurité et pénibilité

La commission paritaire nationale de santé et sécurité (CPNSS), depuis sa mise en place le 23 mars 2013, suit l'évolution des risques et contribue à définir des priorités en matière de santé et de sécurité.

Après des actions visant les maladies professionnelles liées aux troubles musculosquelettiques (TMS) dans la branche Propreté, nous lançons régulièrement des actions comme pour les risques chimiques et le risque de chute.

Formation et classifications

Notre revendication basée sur le triptyque Formation-Qualification-Salaire a abouti à la signature d'un accord sur les classifications.

Depuis le 1^{er} janvier 2023 :

- l'échelon ASP (AS1) bénéficie d'un passage automatique à l'échelon ASC (AS2) au plus tard au bout d'un an d'expérience ;
- le passage d'ASC (AS2) à ASCS (AS3) si le salarié a suivi la formation ASCS validée par la commission paritaire formation de la branche ;
- CQP Agent Machiniste

Classique/ ASCS (ex AS3) ;

- CQP Agent d'Entretien et de Rénovation en Propreté / AQS1 ;
- CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur/ ATQS1 ;
- CQP Chef d'Équipe Propreté/ CE1 ;
- CQP Chef d'Équipe Propreté & Maintenance / CE2 ;
- CQP Chef de site / MP1 ;
- CQP Responsable de secteur / MP3.

Dans ce cadre, pour conforter sa pleine autonomie, la branche a créé un organisme paritaire de certification (OC Propreté) composé de 5 salariés en charge notamment de labelliser les organismes de formation. Au quotidien, il accompagne la Commission Paritaire Nationale qui délivre les diplômes de la branche (CQP, MCCP, CLéA).

L'OC Propreté a été présidé alternativement par la FEETS-FO et la chambre patronale.

L'un des enjeux forts de la Fédération FEETS-FO est la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme. C'est dans cet objectif que nous avons obtenu la création de la filière **Clés en Mains**.

Cette filière repose sur 2 certifications :

La Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP) qui est la certification des savoirs généraux et appliqués, mobilisés dans les métiers couvrant les premiers niveaux de qualification de la branche. Il s'agit d'un parcours de formation qui permet de lutter contre l'illettrisme et l'analphabétisme sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la propreté.

CléA (certification du socle de connaissances et compétences professionnelles) contextualisé Propreté, qui est la déclinaison de branche de la certification CléA et qui couvre des savoirs et un niveau d'autonomie supérieurs à MCCP. Le certificat relatif à la maîtrise des compétences clés de la propreté (**MCCP**) est articulé avec le socle des compétences professionnelles CléA défini par décret.

Par ailleurs chaque parcours de formation visant les CQP de la propreté est obligatoirement précédé d'un positionnement, afin de l'adapter, voire de l'individualiser tant en durée qu'en contenu pédagogique.

13^{ÈME}

CONGRÈS FÊTES

DU 9 AU 12 OCTOBRE 2023

NAJAC

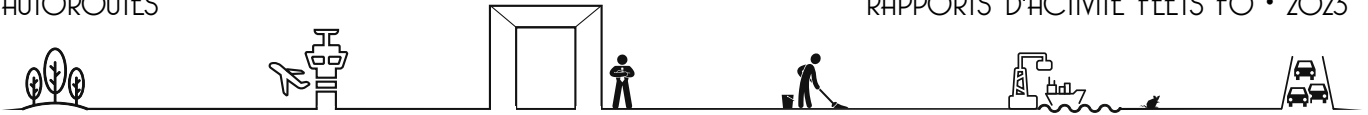


SECTEUR AUTOROUTES

FÉDÉRATION

ÉQUIPEMENT ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES





Laurent
Autoroutes

Le réseau autoroutier français d'autoroutes concédées et d'ouvrages à péage couvre 9 309 Km fin 2022. 88 km de sections concédées ont été mises en service fin 2022 et 116 km au total depuis 2020.

Le trafic sur le réseau autoroutier en 2022 est en hausse par rapport à l'année 2019 de + 1.4 % tous trafics confondus et de + 7.5 % par rapport à l'année 2021.

A noter que le réseau concédé accueille 16 % de la totalité des kilomètres parcourus sur l'ensemble du réseau routier français.

Les sociétés sont regroupées au sein de l'ASFA (Association Professionnelle des sociétés Françaises concessionnaires ou exploitantes d'Autoroutes ou d'Ouvrages Routiers). On y retrouve 21 Sociétés dont 3 grands concessionnaires (VINCI : ASF/COFIROUTE/ESCOTA - EIF-FAGE : APRR/AREA - HIT (dont Albertis) : SANEF/SAPN) qui se partagent les principaux réseaux. L'Etat est toujours présent dans les tunnels (Mont Blanc et Fréjus) et sur quelques autoroutes de liaison. Les effectifs moyens pondérés sont de 11 678 salariés 12743 salariés (chiffre 2018) soit une baisse de 1065 salariés depuis le dernier Congrès. Le chiffre d'affaires des sociétés d'autoroutes est lui

en constante évolution puisqu'il est passé de 9 milliards d'euros en 2020 à 11,65 milliards d'euros en 2022. La rente autoroutière existe et elle est accaparée par les majors de la finance !!!

C'est dans ce contexte particulier que se déroulent les négociations dans cette branche : un secteur « boursièrement » bien portant avec des investissements stables à 1.48 milliard d'euros et une dette en baisse à 33,9 milliards d'euros soit 2,9 milliards d'euros en moins par rapport à 2020.

En préambule, nous rappellerons notre opposition, dès l'origine, à la privatisation des concessions. Alors que la date de fin des concessions approche, la Fédération porte sa vigilance à la défense des droits et des garanties sociales pour les salariés du secteur.

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Une des particularités de la branche des autoroutes concédées et des ouvrages d'art est de négocier, au niveau de la chambre patronale, les montants annuels des rémunérations annuelles garanties (RAG) sur une échelle de 16 classes d'emploi.

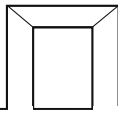
Il s'agit de vérifier sur l'année civile précédant la négociation

que les salariés ont bien perçu le minimum conventionnel calculé à partir d'éléments de salaire effectifs et récurrents déterminés par la convention collective.

La négociation des RAG 2020 s'est déroulée dans le contexte particulier de crise sanitaire où l'ASFA a osé faire une proposition de + 0,90 % pour toutes les classes inférieures à l'inflation constatée en 2019 (+ 1,15 %) s'appuyant sur la situation pandémique ayant fait perdre plus de 2 milliards à notre secteur.

Nous avons rappelé que pendant la crise sanitaire les salariés dits de 2^e ligne ont continué à assurer leurs missions dans des conditions particulières. Nous avons été signataires d'un courrier intersyndical demandant la suppression du 13^e mois dans le calcul des RAG mais sans succès. Cette négociation fut un échec.

La négociation des RAG 2021 sur l'année 2020 a mal démarré puisqu'avec une proposition de revalorisation à + 0.40 %, l'ASFA envoie un signal fortement négatif, qui va au-delà des seuls salariés de la branche et engage un tassement des minimaux pour les rapprocher du Smic et de fait précariser davantage les salariés ! Devant le refus unanime des organisations syndicales, l'ASFA est revenue avec une proposition de + 0.60 % puis, après avoir entendu nos arguments, avec une ultime proposition de + 0,70 %. Il va sans dire que cette chambre patronale n'a aucune volonté de valoriser les métiers de la branche et ne



souhaite pas les inscrire dans une perspective d'avenir !! Dont acte ! La FEETS-FO a demandé, à l'ouverture des négociations, une revalorisation conséquente de + 3.00 % car elle estime simplement que la période que nous traversons mérite de la part des patrons :

- la revalorisation mécanique liée à la revalorisation du Smic ;
- la reconnaissance des efforts faits par les salariés, toujours sur le pont pendant la pandémie ;
- la volonté de valorisation des métiers de la branche.

Face au refus des patrons de placer cette négociation sur une perspective d'avenir, la FEETS-FO n'a pas été signataire de la proposition d'accord sur les RAG 2020. En persistant à considérer le seul aspect économique des entreprises de la branche, l'ASFA rate encore une fois l'occasion de montrer que des entreprises « en bonne santé » (malgré la crise sanitaire !) pourraient aussi s'enorgueillir d'être des entreprises « où il fait bon travailler ! » aujourd'hui et encore demain !

Les RAG 2022 sur l'année 2021 ont été, pour les trois camarades qui ont mené la négociation, une occasion pour briller puisqu'ils ont réussi à obtenir un accord allant de + 6% pour les plus faibles rémunérations à + 3% pour les plus hautes. Accord tempéré par l'inflation galopante mais la rédaction plus pointue d'une clause de revoyure nous avait laissé penser que cet accord était plutôt satisfaisant pour les salariés de la branche.

En fin d'année, à l'occasion de la réunion déclenchée par la clause de revoyure, l'ASFA n'a pas joué le jeu. Négociation finale en demi-teinte donc pour 2022 !

Négociation de branche

Le moins que l'on puisse dire est que la négociation de branche dans notre secteur n'est clairement pas la priorité des sociétés qui composent la branche professionnelle. Plus occupées à consolider le groupe auquel elles appartiennent, les sociétés d'autoroutes refusent tout accord contraignant. L'exemple le plus frappant a été le refus essuyé par les organisations syndicales de négocier un accord sur le télétravail ! Les patrons ne se cachent même pas et expliquent clairement que ce sujet est traité au niveau groupe et nulle part ailleurs.

Malgré nos protestations, rien n'y fait !

Durant cette mandature, nous nous sommes donc contentés des négociations imposées par le législateur et avons toiletté, plus que créé des droits nouveaux, un accord relatif à la formation professionnelle, un accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances.

Malgré tout, un sujet nouveau : un accord relatif au proche aidant. Cet accord, bien que créateur de droits puisqu'inexistant jusque lors, reste bien en deçà de ce que nous aurions pu créer.

Tous ces accords ont malgré tout été signés par notre organisation syndicale car, bien qu'insuffisants, ils garantissent

le fonctionnement à minima de notre branche professionnelle et construisent le socle des négociations en entreprises.

Tout au long de ces trois dernières années, nous avons rencontré en bilatérale, la commission sociale de l'ASFA et avons porté, haut et fort, nos revendications !

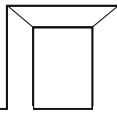
Un des sujets phares a été la formation professionnelle et la mise en place de la section paritaire professionnelle de la branche (SPP). Il s'agit, avec la CPNEFP qui fixe les priorités de la branche en termes de formation professionnelle, de la section qui distribue et contrôle l'utilisation des fonds.

C'est une grande nouveauté pour une branche qui n'avait jamais souhaité avoir un OPCA de branche que d'avoir dû se plier à l'obligation d'adhérer à un OPCO, en l'occurrence AKTO. Le fonctionnement paritaire de la SPP nous a pris beaucoup de temps, s'est déroulé dans un esprit de transparence jusqu'à la SPP de juin 2023. La présidence patronale souhaite renouer avec ses vieux démons obscurantistes ... il a fallu l'intervention de FO pour rappeler les règles du paritarisme !

Sécurité

Ce sujet est un sujet à part entière ! Il est le fer de lance de FO depuis toujours et nos actions le démontrent au quotidien !

Cette mandature est triste car le nombre d'accidents impliquant des personnels sous circulation sur le réseau concédé est catastrophique ! Il ne se passe



pas un jour sans qu'un fourgon ne soit percuté par un véhicule léger ou un véhicule lourd !

Plusieurs agents ont perdu la vie parce qu'ils travaillaient sur le réseau, parce qu'ils assuraient la sécurité des usagers du réseau concédé... Bon nombre de salariés restent traumatisés d'avoir vu un véhicule leur foncer dessus et ne veulent plus retourner sur le tracé !

La Fédération a saisi et rencontré plusieurs fois le cabinet du ministre des Transports, la déléguée interministérielle à la Sécurité Routière, la commission sociale de l'ASFA. Tous nous reçoivent avec compassion, tous nous affirment tout mettre en place pour améliorer la sécurité des personnels...

Au moment de la rédaction de ces lignes, nous négocions au sein de la branche, un accord relatif à la sécurité ! Comme en 2012 lorsque nous avons créé le précédent accord sur le sujet, FO travaille et revendique « d'arrache-pied » pour faire de la Sécurité, l'enjeu majeur de la branche !

Nous aurons à y revenir, à revendiquer dans nos résolutions à venir, à nous associer avec nos camarades des DIR qui subissent le même sort pour obliger les pouvoirs publics et les sociétés d'autoroutes à ENFIN faire de la Sécurité des personnels sur l'autoroute une priorité nationale !

Chaque salarié doit rentrer chez lui, sain et sauf, après son travail ! C'est un droit pour le salarié, un devoir pour son patron !

Freeflow

Les sociétés d'autoroutes expérimentent et mettent en place des solutions de péages sans barrière dit « péage libre » ou « freeflow ».

Cette nouvelle façon d'appréhender le péage n'est pas sans conséquence sur l'avenir des métiers liés au péage dans les sociétés d'autoroutes. Moins de barrières de péage a pour conséquence moins d'emplois de péagers ! Se pose également la question du redéploiement des effectifs, de l'accompagnement vers des nouveaux métiers et la formation ad hoc pour ce faire. Nos camarades de la SAPN qui subissent de plein fouet cette automatisation sont au cœur des restructurations, des suppressions de postes ...

Malgré nos demandes, l'ASFA refuse de traiter de ce sujet au niveau de la branche.

Structures

La Fédération a rencontré ses syndicats de façon régulière tout au long de cette mandature, a organisé des stages syndicaux et des visites sur site suivies d'un Notre mot à dire spécial autoroutes pour partager avec l'ensemble de nos camarades, les expériences vécues !

Dans la mesure où un syndicat du secteur est demandeur, la Fédération lui apporte son soutien notamment par la diffusion de communiqués de presse et sa présence aux manifestations diverses. Par exemple dans le cadre des assemblées générales

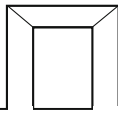
des sociétés d'autoroutes, notamment celles d'APRR, de SANEF et de SAPN. Enfin, la Fédération peut apporter son soutien et son analyse sur les sujets pour lesquels on la sollicite.

A l'occasion de la lecture de la représentativité des organisations syndicales du 6 octobre 2021, FO a progressé de 1,5 % par rapport à 2017, ce qui conforte notre troisième place avec 17,70 %.

Ce résultat est le travail de chaque équipe FO au sein des sociétés d'autoroutes qui progresse ou se stabilise. Pour autant, nous peinons à nous implanter là où nous ne sommes plus ou pas !

La détermination des camarades FO n'est pourtant pas à mettre en cause ! Nous devons saluer les grèves et manifestations initiées chez ASF, SFTRF... et le groupe SANEF qui ont montré aux patrons que les salariés des autoroutes sont revendicatifs et déterminés. Les camarades d'ASF eux n'ont pas hésité à aller sur le terrain judiciaire concernant l'activité partielle malgré les mesures de rétorsion qu'ils ont pu avoir au niveau du droit syndical.

Les grèves initiées par le groupe SANEF ont amené la Fédération à être devant le tribunal pour dénoncer les réquisitions abusives imposées aux salariés. Nous avons été entendus en première instance et déboutés en appel ! Peu importe ce résultat en appel, nous retenons la fierté des salariés de ne pas se laisser imposer tout et n'importe quoi par les patrons !



En guise de conclusion, nous remercierons l'ensemble des élus et mandatés FO des sociétés d'autoroutes qui contribuent, chacun à leur manière, au développement de

notre organisation syndicale au niveau local, qui participent aux négociations de branche et qui fourmillent d'idées pour améliorer les conditions de travail des personnels

autoroutiers. Enfin, un simple merci et « bon vent » à ceux qui profitent déjà ou profiteront très vite de leurs droits à la retraite !



ABSENTÉISME

Accompagnez vos salariés pour préparer sereinement la reprise d'activité !

Avec un nombre de salariés arrêtés supérieur à 40 % chaque année depuis 2016, l'absentéisme demeure l'un des problèmes majeurs de l'entreprise moderne*. Malakoff Humanis propose à ses clients des solutions pour appréhender cette problématique efficacement.

Les + pour les salariés

Un parcours sur mesure et d'une prise en charge globale avec une équipe d'experts **pour retrouver forme et bien-être.**

Les + pour l'entreprise

Des actions concrètes de suivi et de prévention **pour maîtriser l'absentéisme**

* Baromètre annuel Absentéisme de Malakoff Humanis – Septembre 2022

Découvrez
nos solutions
en scannant
ce QR code



ou sur notre site
malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



MANUTENTION FERROVIAIRE



Nadia

Manutention ferroviaire

L'industrie de la manutention, dans les gares et autres dépôts de la SNCF

Les 7000 agents chargent et déchargent des marchandises, nettoient les cours de gares, désinfectent les wagons SNCF.

Situation générale

Le secteur de la manutention ferroviaire compte près de 8000 salariés et 70 entreprises dont 65 % ont de 1 à 9 salariés (source Dares).

65% des salariés du secteur sont des hommes. Les ouvriers représentent 90% de la branche.

La mise en place de l'ouverture à la concurrence, qui s'inscrit dans le cadre du calendrier retenu par la France en application de la réglementation européenne, concerne l'ensemble des modes de transport donnant lieu à des obligations de service public. La SNCF en tant que donneur d'ordre historique a perdu le marché de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) avec l'ouverture à de la concurrence. Les évolutions du paysage des donneurs d'ordres entraîneront forcément des conséquences sur les prestataires de services que sont les entreprises de la manutention ferroviaire.

Le métro Parisien (RATP)

Les marchés RATP ont été renouvelés avec une modification des périmètres d'intervention où désormais plusieurs entreprises sont sur un même site avec parfois deux conventions collectives différentes.

Alors que le marché précédent était organisé autour des lignes, le nouvel appel d'offre a fait l'objet d'un allotissement différent : pôles multimodaux, espaces privatifs... Des équipes de jours ont été mises en place. Pour la Fédération, il s'agit d'un affichage pour donner l'illusion d'une action continue en matière de propreté. En réalité l'essentiel du travail continu à s'organiser la nuit avec une charge de travail toujours plus importante pour des effectifs toujours plus réduits.

La spécificité de ce métier est caractérisée par l'accompagnement en temps réel de l'opérateur dans son processus d'exploitation et de mise à disposition de son matériel de transport.

Les entreprises agissant sur ce segment sont testées et qualifiées par l'opérateur, afin d'assurer le niveau de qualité attendu.

Les salariés de ce secteur rencontrent des situations de travail particulières : bruit, odeurs, travail en souterrain, travail de nuit, manipulation de produits corrosifs, d'objets souillés pouvant provoquer des blessures lors du vidage des poubelles, ondes électromagnétiques, résidus d'amiante ...

La FEETS-FO revendique dans ce secteur :

- un accord de branche sur la pénibilité et non une prise en compte très partielle des réalités vécues par les



- salariés sur le terrain ;
- des augmentations de salaires et des primes pour une juste reconnaissance ;
 - des mesures pour les bas salaires en relevant les coefficients 156 pour qu'ils soient au-dessus du Smic ;
 - la professionnalisation par la reconnaissance des qualifications et leur inscription dans les grilles de classification ;
 - un bilan social sur l'activité comme défini à l'article 2242-10 du code du travail

avec des éléments de diagnostic sur la situation des salariés de la branche et sur la situation économique.

Développement et Représentativité

Le développement de notre organisation syndicale dans le secteur se poursuit, Force Ouvrière est la troisième organisation représentative. Nous avons baissé de 0,79 points en passant de 21,36 % à 20,57 %, mais le secteur se réorganise et

certains résultats comme à SMP sont encourageants.

Négociation de Branche

Salaires

La FEETS-FO n'a pas signé l'accord salaire pour 2021, la valorisation de 0,7 % était loin d'être à la hauteur de l'engagement des salariés pendant la crise sanitaire.

Nous avons signé les accords 2022 et 2023.

	2021	2022	2023
Salaires	+0,7%	+2,6%	6%

Les primes conventionnelles suivent les mêmes évolutions que les salaires.

Formation

La FEETS-FO œuvre pour la création de CQP et à leur reconnaissance dans la grille salariale. Comme pour la propreté, les camarades seront formés aux bases de la langue française (lire, écrire et savoir compter).

Santé et Prévoyance

La branche a signé une labélisation, seul moyen pour continuer à mutualiser le régime. Le panier de soin a été amélioré. Pour la FEETS-FO, le plus important c'est l'accord qui s'applique et qui permet à tous les salariés de bénéficier des mêmes prises en charge, quel que soit l'organisme choisit par les entreprises.

Pour le Fonds social, nous avons signé un accord sur la collecte de l'ensemble des 2% du fonds social (y compris sur les entreprises non adhérentes à Klésia) pour une gestion au niveau de la branche.

Accords signés

La FEETS-FO a signé les accords suivants :

amélioration de la prime de départ à la retraite ;

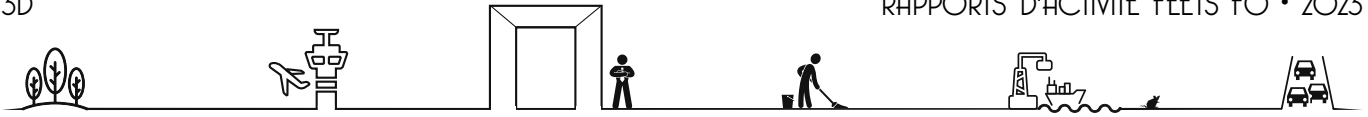
intégration dans la CCN du nouveau métier d'hôte(sse) ;

propreté à bord des trains ;

- signature d'un accord sur le transfert conventionnel pour prendre en compte les nouveaux marchés de la RATP (plusieurs entreprises sur un même site et deux conventions collectives) avec la création d'un comité de

conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de marché.

Enfin, plusieurs victoires ont été obtenues dans le secteur grâce à la mobilisation des syndicats FO. Il peut s'agir de victoires juridiques lorsqu'il a fallu contraindre certaines entreprises à appliquer la convention collective de la manutention ferroviaire alors qu'elles allaient vers celle de la propreté pour faire des économies. Il y a eu aussi les victoires par la grève, que ce soit au moment d'un transfert de marché comme pour l'entreprise USP sur le nettoyage du RER C ou plus récemment chez ONET Réseaux pour la RATP.



3D - DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION, DÉRATISATION



Michael
3D

Les entreprises de la branche 3D (dératisation, désinsectisation et désinfection) ont pour vocation la protection de l'homme et son environnement face aux risques engendrés par les parasites et les animaux nuisibles (rongeurs, insectes, acariens, volatiles,...). Les activités de lutte contre les nuisibles font partie des professions réglementées. Ce secteur d'activité regroupe plus de 5000 salariés, pour environ 1200 entreprises dont 80 % ont moins de 9 salariés. Les salariés sont donc employés principalement par de petites structures. Cependant, quelques entreprises dont certaines sont liées à des groupes industriels emploient plus de 100 salariés. C'est à ce niveau que l'action syndicale est le mieux à même de se développer et que la FEETS-FO est implantée. L'action de la FEETS au niveau de la branche a été déterminante pour accroître les garanties collectives des

salariés notamment en ce qui concerne la convention collective qui leur est applicable.

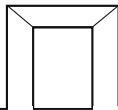
Cette convention collective fut conclue initialement en 1991 entre la chambre patronale et la seule CGT. Durant de nombreuses années il faut noter une pratique contractuelle quasi-inexistante. Pratiquement aucun accord ne voyait le jour hormis une modification portant sur les congés pour événements familiaux. La valeur du point de rémunération n'avait pas été revalorisée pendant plusieurs années. Pour la FEETS-FO cette situation n'était pas acceptable. La détermination et l'implication de notre Fédération a conduit à imposer la reprise de négociations de fond sur l'ensemble des articles de la convention collective dont, bien évidemment, ceux concernant les classifications et les minimas conventionnels. Ainsi, sur la base de nos revendications,

la convention collective a été entièrement reconstruite apportant aux salariés de la branche de véritables garanties et des améliorations significatives par rapport aux dispositions de base du code du travail. Les salariés sont couverts par la Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) Brochure n° 3260. Par ailleurs notre action dans ce domaine a permis la négociation d'un accord sur la formation professionnelle (Accord du 23 novembre 2006) et la création d'une CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle) et d'une SPP (Section paritaire professionnelle).

Rapprochement des branches

En 2016, le Gouvernement Hollande a accéléré le processus de rapprochement des branches professionnelles avec pour objectif le passage de 700 à 200 branches. La loi du 8 août 2016 dite « loi Travail » est venue encadrer ce dispositif. Devaient se regrouper les branches répondants à un ou plusieurs critères suivants :

- ont un effectif inférieur à 5000 salariés ;



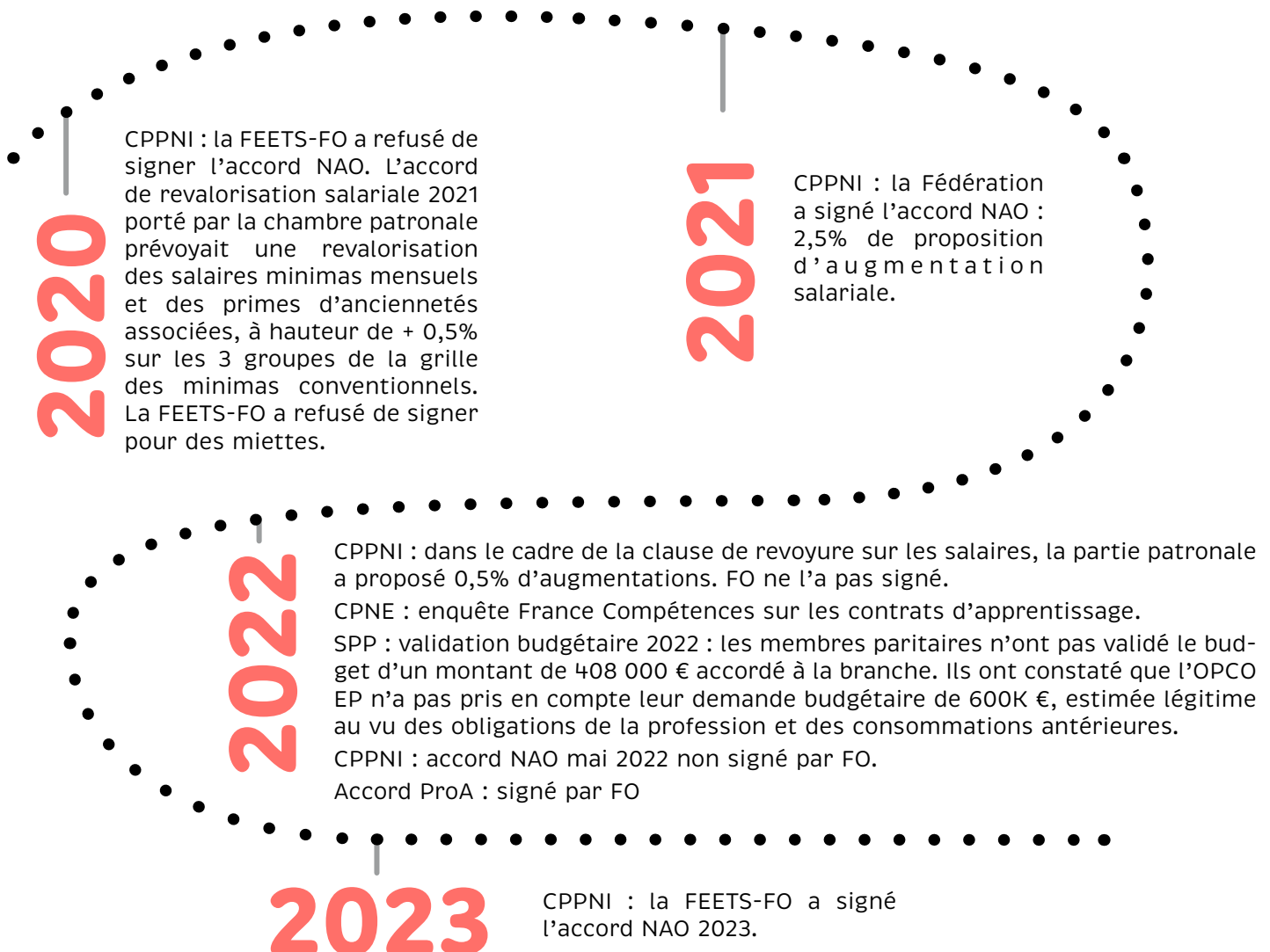
- ont une activité conventionnelle trop faible, caractérisée par un nombre insuffisant d'accords signés ;
- ont un champ géographique uniquement régional ou local ;
- ont des organisations professionnelles d'employeurs insuffisamment représentatives, le seuil étant fixé à moins de 5 % des entreprises adhérant à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente. Les branches

doivent donc mettre en place les nouvelles commissions paritaires permanentes prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail dans le délai de deux ans qui leur est imparti par la loi à défaut de quoi, elles s'exposeront à une fusion sanction.

La branche des 3D n'était pas directement concernée par cette vague de fusion forcée. L'objectif serait le passage de 200 branches à 50. La chambre patronale des 3D ne souhaitant pas se retrouver contrainte et forcée dans l'avenir à l'absorption pure et simple par une branche quasi-désignée

par la Direction générale travail (DGT) (la branche du nettoyage-propreté), a préféré anticiper la publication de ce nouveau rapport et a entamé des discussions avec la branche de l'assainissement. Un accord de création de commission paritaire interbranches : 3D / Assainissement a été négocié. La FEETS-FO a signé cet accord et devait participer aux négociations sur ce rapprochement. Suite à la crise de la COVID 19, le rapprochement a été mis en pause temporairement. Une pause qui continue à ce jour !

NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE





TRANSPORT FLUVIAL



Étienne
Transport Fluvial

représentativité et ne siège plus depuis juin 2021 en CPPNI.

Pour se développer, notre point d'appui seront les camarades de Voies Navigables de France.

Le transport fluvial appelé navigation intérieure se compose du transport de marchandises et du transport de passagers.

Ce secteur particulier a connu plusieurs mutations au cours des dernières années. Historiquement structuré autour de deux types d'exploitations bien distincts à savoir des entreprises de navigation traditionnelles d'un côté et des entreprises familiales de l'autre, le secteur s'est réorganisé en 2019 avec la dissolution de la Chambre Nationale de la Batellerie Artisanale et

la création de l'organisation patronale Entreprises Fluviales de France (E2F).

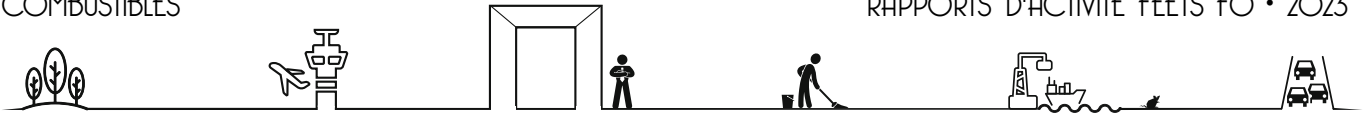
En parallèle, le chantier de réduction du nombre de branches imposé par la Direction générale du travail (DGT) a conduit à la fusion des trois conventions collectives existantes :

- le transport de passagers;
- le transport de marchandises personnel navigant;
- le transport de marchandises personnel sédentaire.

Du fait de cette fusion, intervenue en 2021, la Fédération a perdu sa

Une grande partie de la représentativité du secteur se fait via les entreprises de transport de marchandises. Le transport de passagers, essentiellement les bateaux mouches parisiens, se compose de beaucoup de CDD saisonniers. Et les conditions de travail et de rémunération entraînent un renouvellement très important des effectifs en CDI, à la recherche d'autres types de navigation.

En parallèle de VNF, ce sont nos implantations dans les ports qui peuvent permettre de toucher les salariés du secteur.



COMBUSTIBLES



Nadia
Combustibles

La FEETS-FO négocie les accords avec la Fédération Française des Combustibles, Carburants et Chauffage (FF3C).

C'est un secteur qui regroupe les entreprises dont l'activité principale est la distribution de combustibles auquel il convient d'ajouter les stations-service indépendantes.

Le secteur compte environ 18 000 salariés pour la distribution de combustibles (fioul domestique, gazole non routier, gazole vrac, bois-énergie, GPL...). Les entreprises de services associées au chauffage (installation, entretien, maintenance) appliquent également la convention de branche. La branche est composée en très grande majorité de TPE (82 % des entreprises de la branche).

La FEETS-FO déplore le manque de données dans un secteur en pleine mutation.

Chaque année le rapport sur les données sociales et économiques de la branche met en exergue les difficultés que rencontre la chambre patronale pour collecter les informations.

Développement dans un secteur qui va évoluer

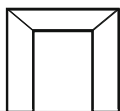
La FEETS-FO représente 13,35 % au niveau de la branche. Avec 5,44 % de votants aux dernières élections des TPE, la troisième édition des élections TPE enregistre son niveau de participation le plus faible, en baisse d'un peu moins de 2 points par rapport à 2017 et 5 points par rapport à 2012, date de la première édition. Dans ces conditions, nous devons revoir notre développement dans les TPE.

Négociation de Branche

La négociation de branche est limitée. Les accords suivants ont été signés :

- salaire 2021 (1,8 %) ;
- salaire 2022 (2,5 %) ;
- salaire 2023 : 5,1 % pour le 1^{er} Coeff ; 5,4 % pour le deuxième ; 5,7 % pour le 3^e ; 6,3% pour le 4^e et 3,5 % pour le reste de la grille.

La Fédération est active au niveau de la commission paritaire et de la section paritaire issue de l'OPCO EP et a réussi à lancer une étude et à la faire financer pour anticiper les évolutions des métiers et des besoins en compétences de la branche face à l'évolution de la branche en termes de transition énergétique (disparition des installations de chauffage fioul, gaz ...).



ENVIRONNEMENT



Zaïnil Nizaraly
Environnement

Lors du Congrès de Vogüé dans le début des années 2000, la FETS-FO s'est transformée en FEETS-FO. Le rajout de ce nouveau E pour Environnement répondait à la prise en compte du développement du secteur de l'environnement côté privé.

La Fédération s'est donc développée dans le service public de l'environnement, à la fois au niveau des services déconcentrés mais aussi des opérateurs telles que les agences. Toutefois, le secteur de l'environnement ne se limite pas au secteur public. Un monde associatif dense œuvre dans le domaine.

Ainsi depuis le dernier Congrès de la Fédération, FORCE OUVRIERE est restée première organisation dans la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique. Malheureusement malgré une vie conventionnelle intense, cette branche était sous le couperet d'une fusion administrée par le ministère du Travail. Nous avons donc accepté avec réticence une fusion volontaire avec la branche de l'animation et la branche famille

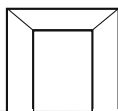
rurale. Cette fusion apportait aussi des avancées notables pour les salariés de la branche. Aujourd'hui, la Fédération siège, avec deux autres fédérations FO, dans les instances paritaires de cette branche fusionnée. Le fait que plusieurs associations de protection de l'environnement relèvent de la convention collective de l'animation apporte une cohérence supplémentaire à cet ancrage.

Concernant les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA), la chambre patronale n'a eu aucune volonté de préserver la branche et a œuvré pour que le ministère du Travail impose une fusion administrée avec la convention collective des bureaux d'études techniques qui relève d'une autre Fédération FO. Cette convention collective aussi connue sous le nom de Syntec a la réputation d'être très basse au niveau des garanties sociales. Lors des travaux sur la fusion, nous avons pu constater que cette réputation n'était pas usurpée. Les implantations FO se sont développées dans différentes AASQA au cours de ces

dernières années, c'est pourquoi les camarades concernés ont décidé de s'organiser sous la forme d'un Syndicat national de la qualité de l'air. Ce fonctionnement est grandement facilité par les outils numériques et la visioconférence. Ce choix permet d'allier les forces éparpillées quand les combats sont les mêmes. Au regard des résultats électoraux, si la convention collective de la qualité de l'air existait encore, nous serions première organisation dans la branche. Nous ne doutons pas que les résultats obtenus par nos camarades des AASQA permettront à FO de retrouver sa représentativité dans la branche des bureaux d'études techniques.

Enfin, une récente implantation très symbolique a été concrétisée grâce à l'Union départementale de la Charente-Maritime. Il s'agit de la Ligue pour la Protection des Oiseaux où FORCE OUVRIERE est première organisation avec 55 % des voix. Ce résultat montre que la place de FO est partout où des salariés doivent s'organiser et assurer une représentation collective.

La voie est donc ouverte pour réussir à se développer dans les autres structures environnementales et faire de FO la première organisation syndicale du secteur de l'environnement.



BLANCHISSERIE • TEINTURERIE PRESSING



Nadia
Blanchisserie

L'entretien et la location d'articles textiles sont une véritable industrie qui regroupe plusieurs secteurs :

- les entreprises de location d'articles textiles qui fournissent périodiquement à leurs clients du linge, des vêtements de travail ou des articles textiles ainsi que les équipements sanitaires et d'hygiène et qui en assurent la location, l'entretien, la réparation, le renouvellement et la logistique ;
- la blanchisserie industrielle ou de gros qui se charge du nettoyage des articles textiles des collectivités, de l'hôtellerie, du commerce ou de l'industrie ;
- les entreprises de nettoyage et de blanchisserie de détail qui comprennent les pressings et les laveries automatiques : leur clientèle se compose de particuliers.

La branche compte des entreprises constituées de groupes comme Kahlyge et ELIS pour la blanchisserie alors que le pressing est caractérisé par des structures artisanales.

Fédération de l'Équipement de l'Environnement
des Transports et des Services Force Ouvrière

**APLD DANS LA BLANCHISSERIE :
TOUT POUR LE PATRONAT,
RIEN POUR LES SALARIÉS**

**Activité Partielle Longue
Durée : qui, quoi, pourquoi ?**
Face à une baisse durable de leur activité, alors que les mesures de restrictions s'installent dans le temps, l'APLD permet aux entreprises de réduire les horaires de travail de leurs salariés, et de toucher une allocation qui couvre en partie la rémunération des heures non travaillées. La contrepartie : des engagements en matière d'emploi et de formation

Mise en place : obligation de négocier un accord
Il peut s'agir d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche. Ce dernier cas permet aux employeurs de recourir à l'APLD sans accord local, par un document unilatéral conforme à l'accord de branche.

APLD : une validation par la Direccte
Une fois obtenu l'accord de la Direccte (sous 15 jours), l'entreprise met en œuvre l'APLD. Elle verse alors aux salariés concernés une indemnité, correspondant à 70% de leur rémunération brute pour les heures non travaillées, dans la limite de 4,5 smic. De son côté, l'entreprise reçoit une allocation de 60 % de la rémunération horaire brute du salarié en APLD. 85,7 % de l'indemnité du salarié est ainsi prise en charge par l'État et l'Assurance Chômage.

Blanchisserie : un accord de branche sans garanties supplémentaires
L'accord signé par une seule organisation syndicale (CFTC) n'apporte rien de plus que le minimum légal :
FO dénonce un accord de branche qui permet aux entreprises d'imposer l'APLD sans discussion ni contreparties :
• Aucune mesure pour la formation professionnelle.
• Emploi : FO dénonce un accord qui ne protège ni les emplois ni les formations. Au contraire d'autres accords de branche, ici rien n'interdit à l'employeur de licencier dans d'autres services ou encore de réduire les salaires par un accord de Performance Collective.
• L'indemnisation des salariés peut être lissée dans le temps, permettant de ne pas payer les heures supplémentaires.

Pourtant de nombreuses mesures peuvent ou doivent être mises en place :
• Un abondement du Compte Personnel de Formation des salariés placés en activité partielle ;
• Une indemnisation supérieure à 70% des heures chômées ;
• La mise en place d'un compteur d'heures chômées ;
• L'interdiction de bonus aux dirigeants ;
• Le maintien des cotisations sociales sur toute la durée du recours à l'APLD.

Feets FO
Fédération de l'Équipement de l'Environnement, des Transports et des Services **FORCE OUVRIÈRE**
46 rue des petites écuries 75010 Paris
contact@feets-fo.fr www.feets-fo.fr 01 44 83 86 20 (22) 01 48 24 38 32

FORCE OUVRIÈRE dans ce secteur n'est pas représentative et ne participe pas aux négociations de branche. Le développement dans cette branche passe par un petit nombre d'entreprises qui concentre beaucoup de salariés et dans le même temps des élections pour les Très Petites Entreprises (TPE) puisque sur les 3210 entreprises 91 % comptent moins de 9 salariés (Données DARES). A la dernière mesure de

représentativité pour les élections des TPE, la participation n'était que de 5,4 % !

Cette absence de représentativité n'a pas empêché la Fédération de continuer à investir dans le secteur avec de bons résultats obtenus dans certaines entreprises comme Kahlyge.

INDEX

A

AASQA associations agréées de surveillance de la qualité de l'air
ACTA Activités Complémentaires du Transport Aérien
ADP Aéroports De Paris
AFB Agence Française pour la Biodiversité
AG2R Groupe d'assurance de protection sociale, paritaire et mutualiste
AGIRC-ARCCO Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
AGS Régime de Garantie des Salaires
Air'EDEC accord d'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences
ANI Accord National Interprofessionnel
APLD Activité partielle de longue durée
ATQS Agent très qualifié de service
APRR Autoroutes Paris Rhin Rhône
AREA Société des autoroutes Rhône-Alpes
ASC Agent de service échelon confirmé
ASCS Agent de Service échelon confirmé spécialisé
ASF Autoroutes du Sud de la France
ASFA Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes
ASP Agent de Service échelon professionnel
ATMP Accidents du travail et maladies professionnelles
ATSP Assurer la sécurité pour le transport public de personnes

B

BAFA Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

C

CA Conseil d'administration
CAP Commission Administrative Paritaire
CAS comité d'aides sociales
CCAS Comité Central d'Action Sociale
CCC Certifications de compétence complémentaire
CCI Chambre de Commerce et d'Industrie
CCIM Chambre de Commerce et d'Industrie Maritime
CCN Convention collective nationale
CCNTA Convention Collective Nationale de Transport Aérien
CCNTAPS Convention Collective Nationale de Transport Aérien personnel au sol
CCNU Convention Collective Nationale Unifiée
CCOPA Commissions consultatives paritaires des ouvriers parcs et ateliers
CCRMNA Convention collective régionale, Manutention et nettoyage sur les aéroports
CCP Commission consultative paritaire
CDD Contrat à Durée Déterminée
CDI Contrat à durée indéterminée
CEAPF Corps d'État pour l'Administration de la Polynésie Française
CE Commission européenne
CE Comité d'entreprise
CE Chef d'équipe
CEA Collectivité Européenne d'Alsace
CEREMA Centre d'expertise pour les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CFMS Centre de Formation des Militants Syndicalistes
CGCV Comité de Gestion des Centres de Vacances
CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro (syndicat italien)
CGEDD Conseil général de l'environnement et du développement durable
CHSCT Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
CHSCTM Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ministériel
CIAS Comité interministériel d'action sociale
CICE Crédit d'impôt compétitivité emplois
CIFO Comité interfédéral des ouvrières et ouvriers de l'Etat
CIL Crédits d'initiatives locales
CIMM Centres d'intérêts matériels et moraux
CIRI comité interministériel de restructuration industrielle
CJUE Cour de justice de l'Union européenne
CLAS Comités locaux d'Action Sociale
CIéA Certification du socle de connaissances et compétences professionnelles
CMP Commission Mixte Paritaire
CMPPNI Commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CNAF Caisse nationale des allocations familiales
CNAPS Conseil national des activités privées de sécurité
CNF Conseil national fédéral
CNIL Commission Nationale Informatique et Liberté
COMEX Comité exécutif Sécurité privée
COP Contrat d'objectif et de performance
COPAS Commission Pour l'Action Sociale
CPF Compte personnel de formation
CPNE Commission paritaire nationale de l'emploi
CPNEFP Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPNSS Commission paritaire nationale de santé et sécurité
CPPNI Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPO convention pluriannuelle d'objectifs
CQP Certification de Qualification Professionnelle
CQP-PSGE Certificat de qualification professionnelle « Participer aux activités privées de sécurité des grands événements »
CRCAS Commissions régionales de concertation d'action sociale
CRNA Centre en route de la navigation aérienne
CSA Comité social d'administration

CSE Comité social et économique
CSI Confédération Syndicale Internationale
CSGM Conseil Supérieur des Gens de Mer
CSMM Conseil supérieur de la marine marchande
CT Comité technique
CTM Comité technique ministériel

D

DARES Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DDI Directions départementales interministérielles
DDTM Directions départementales des territoires et de la mer
DEAL Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DGAC Direction Générale de l'Aviation Civile
DGAMPA Direction générale des affaires maritimes et des pêches et de l'aquaculture
DGAFP Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGFIP Direction générale des finances publiques
DGT Direction générale du travail
DIR Directions Interdépartementales des Routes
DIRECCTE Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIRM Directions interrégionales de la mer
DPCSR délégués du permis de conduire et de la sécurité routière
DREAL Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DRIEA Directions régionales et interdépartementales de l'équipement et de l'aménagement
DRIEE Directions régionales et interdépartementales de l'énergie et de l'environnement
DRH Directeur des ressources humaines
DSAC Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSC Délégué syndical central
DSNA Direction des services de la navigation aérienne
DTA Direction du transport aérien

E

EIFPAGE Groupe de construction et de concessions français
ENAC Ecole Nationale de l'Aviation Civile
ENIM Etablissement national des invalides de la marine
ENSAP Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public
EP Etablissement public
EPIC Etablissement public industriel et commercial
ESCOTA Autoroutes Estérel-Côte d'Azur Provence Alpes
ETF Fédération Européenne des Transports
 ETG Epreuve théorique générale (du permis de conduire)
ETP Equivalent temps plein

F

FEADER Fonds européen agricole pour le développement rural
FEP Fédération des entreprises de propreté
FNAM Fédération nationale de l'aviation marchande
FNASCE Fédération Nationale des Associations Sportives Culturelles et d'Entraide
FPC Fair practice commettee
FPDC Fédération professionnelle du drone civil
FPE Fonction Publique d'Etat
FPH Fonction publique hospitalière
FPT Fonction publique territoriale

G

GASPE Groupement des armateurs de services publics maritimes de passages d'eau
GES gaz à effet de serre
GPEC Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPL Gaz de pétrole liquéfié
GPM Grands Ports Maritimes

H

HMI Heure mensuelle d'information
HKCTU Hong Kong Confederation of Trade Unions (Confédération des syndicats de Hong Kong)

I

IBAN International bank account number
ICT Indemnité compensatrice temporaire
IDCC Identifiant Des Conventions Collectives
IFSTTAR Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGN Institut national de l'information géographique et forestière
INRETS Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE Institut national de la statistique et des études économiques
ILFO Intranet Logiciel Force Ouvrière
IPCSR inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière
ISS Indemnité Spécifique de Service
ITA Ingénieurs, techniciens et administratifs
ITF International Transport Workers' Federation (fédération internationale des ouvriers des transports)
ITM Ingénieur(e) des travaux de la météorologie
ITR Indexation des pensions de retraite

J

JOP Jeux olympiques et paralympiques
JRTT Jour de réduction du temps de travail

L

LCPC Laboratoire central des ponts et chaussées
LDG Ligne Directrice de Gestion
Loi 3DS loi différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification

M

MAC Maintien et actualisation des compétences agent de sécurité
MASA Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
MCCP Maîtrise des compétences clés de la propreté
MEDEF Mouvement des entreprises de France
MG Minimum garanti

MLC Convention du travail maritime
MTE Ministère de la Transition Ecologique
MTECT Ministère écologie énergie territoires
MTES Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire

N

NAO Négociations annuelle obligatoire
NEET Neither in employment nor in education or training

O

OACI Organisation de l'aviation civile internationale
OFB Office français de la biodiversité
OMC Organisation Mondiale du commerce
ONCFS Office national de la chasse et de la faune sauvage
OIT Organisation internationale du travail
OMI International Maritime Organization
ONF Office nationale forêts
ONG Organisation non gouvernementale
OPA Ouvriers des Parcs et Ateliers
OPCA Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO Opérateur de compétences

P

P2S Protection site sensibles
PAP Protocole d'accord préélectoral
PASA Prime de sûreté aérienne et aéroportuaire **PDG** Président Directeur Général
PDV Plan de Départs Volontaires
PETPE Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat
PFA Prime de Fin d'Année
PFUE Présidence Française de l'Union européenne
PGE prêt garantis par l'Etat
PIB Produit intérieur brut
PLF Projet de loi de finance
PMR Personne à mobilité réduite
PNA Position normale d'activité
PNC Personnel navigant de cabine
PNM Parcs naturels marins
PPI Prime de performance individuelle
PPV Prime de partage de la valeur

ProA Reconversion ou promotion par alternance
PS Personnel au sol
PSE plan de sauvegarde de l'emploi
PTETE prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation

R

RAG Rémunérations Annuelles Garantie
RATP Régie autonome des transports parisiens
RCC Rupture conventionnelle collective
RéAJIR Réseau Appui Juridique et Recours
RETex Retour d'expérience
RH Ressources Humaines
RIF Registre international français
RIFSEEP régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RNCP Registre national des compétences professionnelles
RSA Revenu de solidarité active
RST représentant syndical territorial

S

SAMERA Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air
SANEF Société des autoroutes du nord et de l'est de la france
SAPN Société des autoroutes Paris-Normandie
SESA Syndicat. des Entreprises Sûreté Aérienne et aéroportuaire
SFT Supplément familial de traitement
SGFOAF Syndicat général FO Air France
SIR Services inter-régionaux
SMIC Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SN Service navigation
SNCF Société nationale des chemins de fer
SNAPE FO Syndicat National des Personnels de l'Environnement Force Ouvrière
SNCTA Syndicat majoritaire des contrôleurs aériens
SNICA FO Syndicat National des Inspecteurs, Cadres et Administratifs du permis de conduire et de la sécurité routière Force Ouvrière

SNITM FO Syndicat National des Ingénieurs et Techniciens de la Météorologie Force Ouvrière
SNITPECT FO Syndicat national des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et des Collectivités territoriales Force Ouvrière Force Ouvrière
SNNA FO Syndicat National de la Navigation Aérienne Force Ouvrière
SNOP FO Syndicat national des Officiers de Port
SNP2E FO Syndicat National des Personnels de l'Équipement et de l'Environnement Force Ouvrière
SNPNC FO Syndicat National du Personnel Navigant Commercial
SNU Service National Universel
SPP Section paritaire professionnelle
SSTI Service de santé au travail interentreprises

T

TA Tribunal administratif
TFP Titre à Finalité Professionnelle
TMS Troubles Musculo-Squelettiques
TPE Très petites entreprises
TSM Techniciens Supérieurs de la Météorologie

U

UAS Aéronefs sans équipage à bord
UCI FO Union des cadres et ingénieurs Force Ouvrière
UCR Union confédérale des retraités FO
UD Unions départementales FO
UL Union locale FO
UE Union européenne
UIT FO Union Interfédérale des Transports FO
UNI Union Network International
URSSAF Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
USP Union des entreprises de Sécurité Privée

V

VNF Voies navigables de France
VTC Voiture de transport avec chauffeur

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

PARENTALITÉ / FAMILLE

HANDICAP

EQUILIBRE DE VIE

AIDANTS FAMILIAUX

UNE POLITIQUE SOCIALE SUR MESURE, C'EST POSSIBLE AVEC UPCOOP !

À chaque salarié, sa situation et des besoins

En négociant une participation financière de votre employeur dans le cadre du Cesu préfinancé Chèque Domicile®, vous contribuez à soutenir les salariés dans tous les moments de vie : parentalité/ famille, situations de handicap, aidants, familiaux, égalité professionnelle, équilibre de vie.

Exonéré de cotisations fiscales et sociales, pouvant être co-financé ou financé à 100 %, Chèque Domicile® offre l'accès à 26 services à la personne répondant à tous les besoins.

Coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, partenaire historique des organisations syndicales et entreprise à mission, UpCoop vous accompagne pour négocier et avoir les moyens d'agir dans l'intérêt collectif.

Up chèque domicile



Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de

FO

**Up
Coop**



LA FORCE SYNDICALE

F.E.E.T.S

FÉDÉRATION ÉQUIPEMENT ENVIRONNEMENT
TRANSPORTS SERVICES



CONGRES RAPPORT

13^e

Rapport Financier

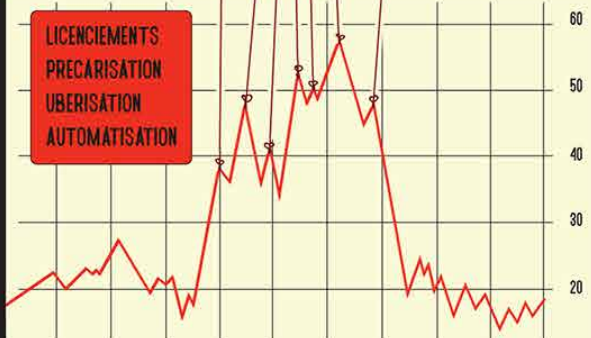
PRECARISATION

ACCAPAREMENT DES RICHESSES

MARCHANDISATION



LICENCIEMENTS
PRECARISATION
UBERISATION
AUTOMATISATION



Fédération Équipement Environnement Transports Services

F.E.E.T.S.



Rapport financier

Sommaire

INTRODUCTION	4
CERTIFICATION DES COMPTES 2020, 2021 ET 2022	5
COTISATIONS FEDERALES.....	5
ADHESIONS.....	6
ANALYSE BUDGETAIRE 2020-2022	8
EVOLUTION DES DEPENSES 2020-2022	8
ÉVOLUTION DES RECETTES 2020 -2022	16
CONCLUSION.....	21

HOMMAGE À CEUX QUI NOUS ONT QUITTÉS	22
--	-----------



Laurent
Trésorerie

Introduction

Depuis le dernier Congrès à Port Barcares en 2020, la Fédération a traversé, comme chaque structure syndicale, la crise majeure que fut l'épidémie de COVID 19.

Nous avons eu la chance, en 2020, de pouvoir, malgré tout, tenir notre Congrès. Les conditions sanitaires très particulières n'ont pas terni votre motivation, notre motivation à s'exprimer librement et à faire valoir nos revendications !

Ce rapport financier reflète la faculté de la Fédération à s'adapter sans pour autant renoncer à ce qu'elle est : une structure construite pour défendre les salariés sur le périmètre de son champ de compétences. Nous avons su faire autrement tout en gardant l'essentiel ! Vous le lirez, tout au long de ces pages.

Nous nous efforcerons de ne pas tout mettre « sur le dos » du COVID 19, vous comprendrez les adaptations nécessaires, celles qui perdurent parce que devenues essentielles et celles qui sont reléguées à un temps que nous espérons révolu !

La décision des instances de la Fédération prise à l'occasion du XI^e Congrès, de permettre au plus grand nombre de délégués statutaires de pouvoir s'exprimer

et participer aux débats en assurant la prise en charge totale des frais des congressistes, reste une bonne décision puisque toujours d'actualité pour ce XIII^e Congrès.

Dans son fonctionnement quotidien et au regard de l'actualité rencontrée au cours de ces trois dernières années, la Fédération a continué de tenter de concilier gestion rigoureuse et investissements nécessaires.

D'un point de vue général, la Fédération continue de se battre contre la loi de 2008 sur la représentativité syndicale, notamment sur son volet « transparence financière » qui oblige à dévoiler ses comptes à tous, donc à l'État et au patronat alors que nous considérons que seules les instances du syndicat doivent être garantes de l'usage des ressources. De plus, la Fédération continue également de subir les méfaits de la loi du 4 mars 2014 sur le financement des organisations syndicales, par la remise en cause du financement de la formation professionnelle et du financement du paritarisme, tant en termes de collecte que de redistribution des sommes allouées.

La Fédération aura également eu à mobiliser ses moyens humains et matériels dans le cadre des élections dans

la fonction publique, mais également à l'occasion du renouvellement, toujours en cours au moment où nous lisons ces lignes, des Conseils Sociaux et Économiques (CSE) dans le secteur privé.

Nous avons été conseillés et assistés dans nos démarches par le cabinet d'expertise comptable Syncéa et suivis par le Commissaire aux comptes Audicéos auquel nous avons renouvelé son mandat, en 2021, pour les quatre prochains exercices comptables.

Pour assurer le fonctionnement efficient de la Trésorerie, nous disposons des outils de gestion financière et comptable suivants :

- ILFO qui nous permet de comptabiliser toutes les opérations ayant trait aux cotisations. Il faut rappeler que la comptabilité d'aujourd'hui ne prend en considération que les encaissements et donc pas les commandes. Le logiciel ILFO se doit de tout enregistrer, mais nous permet donc de transférer en comptabilité uniquement les encaissements avec la ventilation entre comptes de recettes (ce qui entre dans les ressources fédérales) et comptes de tiers (ce qui est reversé aux autres structures confédérales) ;
- Ciel Compta Evolution pour tenir et présenter notre comptabilité ;
- Ciel Paye pour établir les payes des salariés de la Fédération. Pour mémoire, nous salarions le personnel qui se charge de l'entretien des locaux (2 salariées, voire

plus en cas de nécessité de remplacement de congés) et nous salarions l'inspecteur ITF (Fédération Internationale des ouvriers du Transport) ainsi que la secrétaire qui l'assiste. Également un salarié en qualité d'assistant PAO et une salariée, arrivée en avril 2022, sur le poste de secrétaire en charge du matériel syndical et des stages.

La trésorerie fédérale ne saurait fonctionner efficacement sans l'aide précieuse de la secrétaire administrative en charge de la comptabilité mais également du secrétaire administratif en charge du fichier.

Ce rapport reprend dans une première partie les comptes certifiés de 2020, 2021 et 2022 tels qu'ils ont été présentés et approuvés par le Conseil National Fédéral et tels qu'ils sont publiés sur le site du Journal officiel.

La seconde partie du rapport est quant à elle consacrée d'abord aux cotisations puis à une vision plus budgétaire des 3 années, de 2020 à 2022.

Certification des comptes 2020, 2021 ET 2022

Après qu'ils ont été approuvés par les Conseils Nationaux Fédéraux respectivement des 22 juin 2021, 16 et 17 mai 2022 et 10 mai 2023, suite aux certifications du Commissaire aux comptes, les comptes ont donc été publiés au Journal officiel.

Ces comptes sont le reflet de la situation financière de la Fédération. Les exercices dégagent un excédent de 33 197,49 € et 104 376,31 € en 2020 et 2021 et un déficit de 15 340,62 € en 2022.

Les excédents 2020 et 2021 sont essentiellement liés à un effet COVID 19. A noter qu'en 2020, nous avons absorbé la totalité des dépenses liées au Congrès tout en affichant un reliquat d'excédent. 2021 est une année de transition et 2022 est une année de retour à un fonctionnement normal où nous avons fait face aux élections dans la fonction publique, générant des dépenses supplémentaires pour un montant de 60 710,56 €, une baisse latente des produits liés aux partenariats ainsi qu'une baisse d'encaissement des cotisations de l'ordre de 6 %.

Au-delà de ces éléments factuels, il faut retenir que la gestion de la Fédération doit toujours être teintée d'une pointe de rigorisme sans pour autant céder à l'immobilisme face aux investissements indispensables à la bonne marche de notre organisation !

La Fédération a toujours en tête que l'utilisation du budget fédéral doit servir l'intérêt de ses mandants et d'une façon plus générale, l'intérêt de la classe ouvrière.

Je considère donc que les fonds de la Fédération ont été utilisés au regard des besoins qui ont fait jour lors de cette mandature.

Exercice 2020, exercice 2021, exercice 2022

Pour des soucis économiques et écologiques, les rapports édités par le Commissaire aux comptes sont accessibles sur la version dématérialisée de ce rapport financier mais n'ont pas été imprimés.

Ils sont également accessibles sur le site du Journal officiel.

Cotisations fédérales

Il faut d'abord signaler ou rappeler qu'une grande part des cotisations versées par les syndicats pendant un exercice¹ correspondent aux « millésimes² » antérieurs. Les effets des augmentations de cotisations sont donc visibles en général avec un décalage d'un an.

Toutes les structures syndicales ont voulu, notamment à cause des impératifs de la loi, réduire les délais de paiement. Dans ce but, nous avons dû mettre en place un principe incontournable : ne pas servir de matériel du millésime N à un syndicat n'ayant pas soldé le millésime N-2. La réduction des délais de paiement est devenue un impératif puisque les entrées de cotisations de la part des adhérents se font en général dans l'exercice du millésime ou au plus tard au début de l'exercice suivant. Le syndicat ou la section syndicale qui perçoit ces cotisations doit donc pouvoir verser un ou deux acomptes pendant l'exercice et solder au

1 L'exercice est l'exercice comptable,

2 Le « millésime » est l'année de cotisation.

début de l'exercice suivant. Cela permet aux Fédérations et aux UD de s'acquitter également de

la part de cotisations qu'elles doivent à la Confédération.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des cotisations annuelles de 2020 à 2022 en € :

Secteur	2020	2021	2022
Propreté/Ports et Docks	60.68	60.68	60.68
Prévention Sécurité	71.41	71.41	71.41
Forfait Fonction Publique 1	30.62	30.62	30.62
Forfait Fonction Publique 2	32.46	32.46	32.46
Forfait Fonction Publique 3	38.47	38.47	38.47

Ce tableau reprend les cotisations telles que demandées aux syndicats.

Il faut noter d'une part que la part de cotisation reversée à la Confédération est identique quelle que soit la cotisation appliquée (mais, bien sûr, elle varie d'une année sur l'autre). D'autre part, les cotisations autres que les forfaits sont calculées sur la base de 12 timbres. Enfin, ces cotisations ne tiennent pas compte bien entendu des cotisations timbres demandées par les UD.

Variations cotisations syndicales au regard de l'inflation				
En %	2020	2021	2022	Moyenne
Part Conf + FD	0.97	0.00	0.00	0.32
Part Conf	0.67	0.00	0.00	0.22
Part FD	1.56	0.00	0.00	0.52
Inflation	0.5	1.6	5.2	3.83

Les cotisations ont augmenté en 2020. L'inflation constatée par la suite a conduit le Bureau fédéral à décidé de ne pas appliquer d'augmentation sur le matériel syndical.

Notre système de cotisations reste complexe, avec le distinguo entre les syndicats des secteurs privés et les syndicats de la Fonction Publique ainsi que ceux qui leurs sont assimilés (syndicats nationaux) : ce distinguo porte notamment sur l'application pour ces derniers d'un forfait qui ne tient pas compte du nombre de timbres placés, alors que dans les

secteurs du privé, les tarifs donnés tiennent compte des 12 timbres pour l'année et sont bien sûr modulés en fonction de la réalité des timbres placés. Enfin, le différentiel entre le tarif appliqué au secteur Prévention / Sécurité et aux autres secteurs du privé ajoute encore à la complexité de notre système.

La Fédération s'était lancée durant la mandature précédente, sur une augmentation différenciée des cotisations en fonction des secteurs afin de réduire les écarts pouvant exister. Exercice nécessaire et

juste mais qui, au vu des écarts de cotisations, mettra de longues années avant d'aboutir à un tarif de cotisations totalement harmonisé. L'inflation galopante relègue d'ailleurs résolument cette volonté des instances fédérales.

Adhésions

Le tableau ci-dessous reprend, à la date où ces lignes sont rédigées, pour chaque millésime, le nombre de cartes payées à la Fédération par les syndicats et le nombre de cartes qui sont encore dues.

On ne retrouvera pas en comptabilité, en lecture directe, ces éléments, pour les raisons déjà évoquées plus haut, à savoir le décalage de règlement des cotisations par les syndicats.

Dans la colonne « cartes payées », on retrouve les cartes effectivement payées par les syndicats à la Fédération. Dans la colonne « cartes dues », il s'agit des cartes commandées par les syndicats et non réglées ; il se peut qu'elles soient payées par la suite ou retournées à la Fédération car elles ne sont pas nécessairement placées.

Sur la période 2014-2021, on peut noter une baisse du nombre de cartes payées et donc réellement placées. Notons un rebond en 2019, peut-être gelé par la crise qui a suivi ?

Une analyse par secteurs fédéraux permettrait d'indiquer une stabilité de la syndicalisation dans la fonction publique et dans le transport aérien et une hausse de la syndicalisation dans le secteur des services et plus précisément dans le secteur de la propreté. Stabilité somme toute relative qui doit cependant nous interroger !

Pour s'essayer à une comparaison au plus juste mais surtout la plus significative, entre l'année de référence 2017 et l'année 2021, la baisse du nombre de cartes payées donc réellement placées est de l'ordre de 12,25 % soit 6 % de plus que la mandature précédente. D'où l'urgence à réfléchir sur ce sujet.

L'année 2022 est indiquée ici par seul souci d'information

puisque le traitement des règlements et des retours de matériel se fera tout au long de l'année 2023.

Enfin, la Fédération souhaite ici souligner la régularité de ses syndicats dans le paiement de leurs cotisations. Elle est le fruit de la rigueur des syndicats mais également celui du secrétariat administratif de la trésorerie dans le traitement et le suivi des commandes, des retours, des paiements et des relances.

Sur les cartes dues : chaque syndicat ayant un retard de cotisations sur plusieurs années est contacté par la trésorerie générale. Bien souvent, le syndicat ou la section syndicale a cessé de fonctionner et le nécessaire est entrepris pour régulariser le solde de matériel.

	Cartes payées	Cartes dues	Cartes commandées
2017	15780	71	18479
2018	15399	26	19964
2019	16222	60	18653
2020	13889	59	17544
2021	13846	293	17017
2022 (chiffres non stabilisés)	10605	3816	17057

Analyse budgétaire 2020 - 2022

Les éléments de cette analyse vont permettre d'avoir une vision

globale de la santé financière de la Fédération. Ils ne sont pas contractuels, dans la mesure où ils sont une extraction de la partie « charges » et « produits » de la comptabilité fédérale.

Avant d'analyser les rubriques budgétaires, il est important de remarquer le niveau et l'évolution des réserves fédérales :

En €	2020	2021	2022
RÉSERVES FÉDÉRALES	1 694 636.21	1 726 748.70	1 831 125.01

Ces réserves, constituées au fil des années, mettent en grande partie la Fédération à l'abri de tout « accident » ou incident bien sûr syndical, mais également ont permis et permettent d'envisager des investissements sans faire courir de risque financier.

Selon les règles comptables en vigueur, le CNF doit décider d'imputer le résultat sur l'exercice

comptable. Les réserves de la Fédération s'en trouvent donc de fait impactées ; augmentées du montant de l'excédent constaté ou diminuées du montant du déficit constaté en fonction des bilans comptables présentés.

Pour information, la Fédération avait contracté en novembre 2016, un emprunt bancaire dédié aux travaux de rénovation des

locaux et qui a été soldé sur l'exercice 2021.

Les placements qui ont été faits auprès de notre établissement bancaire laissent pour leur presque totalité l'argent disponible pour parer à toute éventualité et le choix de rentabilité se porte sur des produits non risqués.

Evolution des dépenses 2020 - 2022

Les tableaux qui suivent se passent pour certains de commentaires, les fluctuations des dépenses qu'ils contiennent étant liées à des circonstances particulières ou simplement à des évolutions tarifaires qui nous sont imposées et qui, grosso-modo, sont au niveau de l'inflation.

Locaux et impôts

En €	2020	2021	2022
Électricité	2 244.08	2 261.26	3 021.74
Produits entretien	514.13	854.55	722.03
Charges copropriété et Impôts fonciers	17 746.80	18 094.04	19 347.44
Travaux immeuble	2 549.79		
Travaux et entretien locaux (hors prêt)	4 127.36	1 885.92	2 815.37
Réparations		135.00	
Impôts sur patrimoine	83.00	68.00	76.00
TOTAL	27 265.16	23 298.77	25 982.53

Les dépenses en électricité subissent la hausse des tarifs que tout le monde connaît aujourd'hui.

L'appel de fond du CIFO en 2020 correspond à l'installation du digicode et à la réfection de peintures dans les salles de réunion (petit casino).

A noter des travaux d'entretien des locaux de la Fédération en 2020, tel le changement

de la serrure principale et la désinfection des locaux après le confinement, mais également une réparation de la plateforme à pantographes en 2022 pour cause d'une utilisation inappropriée de cet équipement destiné aux PMR.

Les travaux de façade décidés par le CIFO et réalisés en 2021 n'apparaissent pas dans ces rubriques car ils ont été immobilisés.

Véhicules

En €	2020	2021	2022
Entretien véhicules	428.45	3088.19	988.05
Location parking (Confédération)	885.40	885.40	946.09
TOTAL	1 313.85	3 973.59	1 934.14

A l'occasion du dernier Congrès, nous avons évoqué le changement des véhicules de la Fédération pour un véhicule neuf, ce qui est chose faite depuis

mars 2023. Ces lignes ne sont donc que le reflet de l'entretien d'un matériel vieillissant! A noter qu'il est prévu de changer le matériel sonoro courant 2023

pour un matériel portable. Nous pourrions alors cesser la location d'une place de parking à la Confédération pour y stationner la remorque.

Assurances

En €	2020	2021	2022
Assurances	3 851.50	3 877.25	3 901.50
TOTAL	3 851.50	3 877.25	3 901.50

Il s'agit à la fois des assurances pour les locaux et pour les véhicules (ainsi que la remorque).

Fournitures, matériels, téléphonie internet et affranchissement

En €	2020	2021	2022
Fournitures bureau et informatique	1 137.41	1 501.40	1 210.28
Fournitures imprimerie	4 143.07	2 331.60	9 713.93
Impressions diverses extérieures	12 929.70	24 545.24	17 708.42
Fournitures diverses	3 041.50	1 098.09	1258.87
Maintenance logiciels	14 460.67	16 772.64	18 955.64
Location matériel	52 936.58	46 910.69	61 195.18
Affranchissement/Routage	13 200.76	18 995.79	19 510.29
Moyens de communication	38 040.49	43 001.48	27 253.49
TOTAL	139 890.18	155 156.93	156 806.10

Il y a de nombreuses remarques à faire sur ces rubriques qui couvrent des domaines très différents mais tous liés au fonctionnement.

En 2021, le montant des impressions extérieures est lié à l'édition en grand nombre de numéros spéciaux du journal fédéral « Notre mot à dire ».

A noter que la Fédération a tenu compte des remarques de la Commission de contrôle et a renégocié son contrat téléphonie afin de faire de substantielles économies visibles en 2022.

La Fédération consacre une part importante de ses moyens dans la création, l'impression et l'édition de son journal fédéral

« Notre mot à dire », mais également d'autres supports d'informations sur papier à destination de ses mandants. Elle considère que sa réactivité, son indépendance d'édition et d'impression sont essentielles dans son combat pour l'émancipation des travailleurs.

Manifestations

En €	2020	2021	2022
Achat matériel manifs		237.65	32 376.00
Frais manifs	474.84	1075.94	103.00
Achats divers Confédération			43.80
TOTAL	474.84	1 313.59	32 522.80

La Fédération met à disposition de ses mandants, du matériel de manifestation (casquettes, drapeaux, ...) et a renouvelé son stock en 2022.

Documentation

En €	2020	2021	2022
Documentation (abonnements)	10 752.11	11 287.96	12 576.38
TOTAL	10 752.11	11 287.96	12 576.38

INSTANCES « STATUTAIRES »

En €	2020	2021	2022
Secrétariat fédéral	1 800.64	2 814.80	6 481.65
Bureau fédéral	3 112.22	1 419.58	3 727.09
CNF		4 598.64	9 985.75
Commission de contrôle	271.70	351.82	537.27
Commission des conflits			212.70
TOTAL	5 184.56	9 184.84	20 944.46

Ces frais de fonctionnement des instances reflètent totalement le contexte sanitaire traversé. A noter qu'aujourd'hui, les instances de la Fédération se réunissent en présentiel (de préférence) mais également en visioconférence.

Missions réceptions et stages

En €	2020	2021	2022
Missions réceptions	600.09	3 746.40	1 824.55
Congrès Confédéral			7 319.75
Frais stages	204.25	54 925.94	44 062.93
TOTAL	804.34	58 672.34	53 207.23

On entend par missions et/ou réceptions les déplacements ou autres dépenses liés à la représentation de la Fédération auprès de tiers ou à l'organisation d'événements.

La ligne « frais de stages » s'explique par le fait que la Fédération avance la totalité des dépenses (repas et hébergement) liées à l'organisation d'un stage organisé sous l'égide du CFMS et en demande ensuite le

remboursement au CFMS. Les écarts évoluent en fonction du nombre de stages effectués dans l'année.

Fonctionnement sectoriel

En €	2020	2021	2022
Cartel Fonction Publique	9 388.12	18 291.51	20 121.26
Cartel Environnement	262.10	248.90	40.50
Cartel Mer	578.30	382.03	1141.17
Secteur Transport Aérien	93.89	242.10	543.71
Secteur Ports et CCIM		3253.31	228.05
Secteur Nettoyage Propreté	2 575.92	1 963.79	1 907.92
Secteur Prévention/Sécurité		129.90	1254.01
Secteur Manutention ferro- viaire			50.21
Secteur autoroutes	401.90	147.67	1335.33
Secteur 3D			72.00
Délégués syndicaux centraux	21 135.05	22 797.67	21 377.80
TOTAL	34 435.28	47 456.88	47 044.96

Il s'agit des dépenses liées au fonctionnement des différents secteurs de la Fédération.

Les dépenses des délégués syndicaux centraux sont couvertes par le droit syndical des entreprises. Elles correspondent à l'activité du délégué dans son entreprise.

Conférences sectorielles et campagnes

En €	2020	2021	2022
Conférence Fonction Publique			18 501.43
Conférence VNF		3 711.58	7 672.01
Conférence DIR		6 314.30	
TOTAL		10 025.88	26 173.44

Les fluctuations sont liées à la fréquence des conférences et aux campagnes menées. En 2022, la Fédération a organisé une conférence Fonction Publique afin de préparer les élections de fin d'année.

Frais de justice

En €	2020	2021	2022
Avocats Cartel Equipement	1 440.00	1 122.00	5 880.00
Avocats Cartel Aviation Civile	33 071.63	28 535.00	30 056.34
Avocats Secteur Manufer			1 800.00
Avocats Secteur Propreté	28 230.00	9 600.00	8 700.00
Avocats Secteur Prévention/Sécurité	13 384.47	17 671.59	15 326.44
Avocats Secteur Autoroutes			3225.00
Avocats secteur Mer			4 773.60
Honoraires avocat	31 800.00	31 800.00	31 800.00
TOTAL	107 119.77	87 606.59	95 680.78

Ils représentent 8,76 % des dépenses de la Fédération sur la mandature.

Ces frais sont toujours liés à la défense des intérêts collectifs des salariés d'un secteur de la Fédération. Difficilement maîtrisables, ils peuvent être considérés comme le symbole d'une évolution sociétale que l'on n'est pas près de voir reculer.

Honoraires

En €	2020	2021	2022
Honoraires	18 633.00	19 504.34	17 999.33
TOTAL	18 633.00	19 504.34	17 999.33

Il s'agit des honoraires versés à notre expert-comptable (SYNCEA) et au commissaire aux comptes (AUDICEOS), concernant les obligations nées de la loi de 2008 sur la représentativité et la transparence financière.

Dépenses actions syndicales fonction publique

En €	2020	2021	2022
Convention SNAPE	6 783.00	33 610.35	20 027.10
Déplacements DIR	18 749.74	27 829.75	36 245.50
Déplacements VNF	23 791.56	40 175.05	59 580.59
TOTAL	49 324.30	101 615.55	115 853.19

Il s'agit bien ici des dépenses des déplacements et des réunions de ces différents secteurs ou cartels. Les dépenses de déplacements sont contrebalancées par une

subvention MTES et une subvention VNF.

Les évolutions de ces dépenses sont étroitement liées à l'activité

de ces secteurs. 2022 étant une année d'élections, les déplacements ont été beaucoup plus nombreux.

Frais inspecteur ITF

En €	2020	2021	2022
Frais inspecteur ITF	8 105.55	9 160.28	17 359.54
TOTAL	8 105.55	9 160.28	17 359.54

Conjointement avec les éléments salariaux (rémunérations et cotisations pour l'inspecteur ITF et la secrétaire qui l'assiste),

ces dépenses sont entièrement couvertes par une subvention versée par l'ITF (Fédération Internationale des ouvriers du

Transport). Leur fluctuation est liée aux nécessités de l'inspection et aux missions confiées.

Déplacements secteur international

En €	2020	2021	2022
ETF/ITF	5 295.30	614.40	10 748.83
TOTAL	5 295.30	614.40	10 748.83

Dépenses plus importantes les années de congrès de ces Fédérations.

Salaires et cotisations

En €	2020	2021	2022
Salaires + cotisations sociales	280 917.15	283 335.17	314 992.37
TOTAL	280 917.15	283 335.17	314 992.37

Sur ces sommes, la part représentée par les salaires et cotisations de l'Inspecteur ITF et de la secrétaire qui l'assiste est la plus importante. Il faut encore rappeler que cette part est entièrement compensée par

la subvention ITF. Les autres salariés de la Fédération sont les femmes de ménage à temps partiel, la secrétaire en charge du matériel syndical et des stages et l'assistant PAO.

En 2022, la Fédération a embauché une secrétaire administrative en CDI de droit privé et à temps plein pour s'occuper du matériel syndical et de l'administratif des stages.

Cotisations autres que confédérales

En €	2020	2021	2022
Cotisations UCI FO	500.00	500.00	
Cotisations ITF/ETF	56 148.75	33 077.29	33 440.37
Cotisations UNI*	4 504.08	4 556.06	4 928.04
TOTAL	60 652.83	37 633.35	38 368.41

* Syndicat mondial des compétences et des services (UNI Global Union)

Ce sont les seules cotisations qui apparaissent en dépenses puisque, faut-il le rappeler, les cotisations confédérales (versées à la Confédération, à l'UCR et aux UD) n'apparaissent plus ni en ressources, lorsqu'elles sont réglées par les syndicats, ni

en charges lorsqu'elles sont payées par nos soins.

Pour ce qui concerne ETF, les cotisations sont en fait payées à l'Union Interfédérale des Transports (UIT) où elles sont regroupées avec celles des Transports et des Cheminots.

C'est ensuite l'UIT qui les verse à la Fédération européenne.

Les cotisations ETF et ITF sont en baisse en 2021 et 2022 car les effectifs ont baissé du fait de la crise sanitaire.

Dépenses diverses

En €	2020	2021	2022
Cadeaux départs	2 430.00	450.00	300.00
Dons pourboires divers		300.00	1035.00
Frais bancaires	462.51	639.85	534.31
TOTAL	2 892.51	1 389.85	1 869.31

Rien de bien spectaculaire. Les frais bancaires concernent les virements internationaux (adhésion UNI).

Les dépenses « cadeaux de départ » correspondent au départ à la retraite de camarades de la Fédération et sont en partie

compensées par les collectes organisées à ces occasions.

Dépenses exceptionnelles

En €	2020	2021	2022
Aide aux syndicats	1000.00	51 089.43	24 178.00
Pénalités, amendes		113.00	231.00
TOTAL	1000.00	51 202.43	24 409.00

Il s'agit d'aides ponctuelles accordées aux syndicats pour des raisons diverses et variées et qui sont discutées et validées en secrétariat fédéral.

La hausse en 2021 et sa continuité en 2022 s'expliquent essentiellement par une imputation comptable différente des participations et/ou aides ponctuelles que la Fédération peut apporter à ses syndicats affiliés.

Écritures

En €	2020	2021	2022
Dotations aux amortissements	38 568.23	38 749.13	40 218.10
TOTAL	38 568.23	38 749.13	40 218.10

Les dotations aux amortissements correspondent à l'usure normal des immobilisations. Elles impactent directement le résultat du bilan comptable.

Total des comptes de charges

	2020	2021	2022
TOTAL	1 074 897.31	1 071 981.84	1 168 075.04

Sur ces trois exercices, un travail constant est mis en place pour contraindre au mieux les dépenses sans pour autant entraver le fonctionnement de la Fédération. Nous pourrions citer comme exemple les frais de communication ou encore le changement de véhicule. Les frais de justice restent un poste de charges important. Les charges liées à l'inspection ITF (frais, salaires et cotisations), sont en entièrement compensées par la subvention ITF et liées aux salariés de la Fédération également.

Les dépenses de fonctionnement et de déplacement sont regardées et analysées avec attention afin d'être optimisées et rationalisées, ceci dans le souci de faire aussi

bien ou de proposer mieux en maîtrisant la dépense. Nous privilégions, par exemple, la réservation groupée de chambres d'hôtel afin d'obtenir des tarifs préférentiels ou encore les billets groupes SNCF pour les déplacements du Congrès. Les remboursements des frais kilométriques sont effectués depuis 2022 sur la base de la grille de l'administration fiscale.

Chacun des membres du secteur « Trésorerie » de la Fédération agit à son niveau de responsabilité pour contrôler les dépenses, appeler et relancer les cotisations et décider des orientations nécessaires pour le bon fonctionnement de la Fédération sans pour autant « brider » les moyens nécessaires

à la défense des intérêts collectifs de nos mandants.

Nous devons distinguer deux sortes de dépenses, les conjoncturelles et les structurelles.

Les dépenses conjoncturelles sont difficilement maîtrisables car liées à notre activité et aux combats auxquels nous devons faire face.

Concernant les dépenses structurelles, nous devons continuer le travail déjà entamé de contrôle poste par poste et trouver les solutions susceptibles de les contraindre sans pour autant affecter notre capacité à faire face aux défis qui nous attendent.

Evolution des recettes 2020 -2022

Comme pour les charges, l'analyse des recettes permet d'avoir une vision rétrospective des finances de la Fédération.

Publicité

En €	2020	2021	2022
Stand et Congrès	24 500.00		
Publicité	24 166.66	81 249.99	45 416.67
TOTAL	48 666.66	81 249.99	45 416.67

Les recettes publicitaires sont acquises à la parution des journaux de la Fédération.

L'augmentation sur l'année 2021 n'est pas significative car elle comprend un reliquat de l'année 2020, année de Congrès. D'une façon générale, il faut

s'attendre à que ce poste de recettes décline progressivement car les partenariats sont de plus en plus difficiles à mettre en place et à réaliser.

Fonds du paritarisme

En €	2020	2021	2022
AGFPN	107 046.00	108 000.00	106 423.00
TOTAL	107 046.00	108 000.00	106 423.00

Les fonds reçus au titre de l'AGFPN (Association de gestion du fonds paritaire national) sont traités d'une façon différente des autres produits de la Fédération puisqu'ils font l'objet d'un rapport annuel rédigé par le Commissaire aux comptes pour justifier des dépenses liées aux crédits perçus.

Pour information, les fonds liés au fonctionnement du paritarisme sont d'abord versés à la Confédération. La Confédération nous reverse ensuite la quote-part, c'est-à-dire la part du 0.08 pour mille des cotisations salariales des salariés des branches pour lesquelles la Fédération est

compétente. Le montant varie donc annuellement en fonction de la masse salariale.

Ces fonds sont contrôlés en fonction des actions menées par la Fédération dans le cadre du paritarisme.

Droit syndical et remboursements

En €	2020	2021	2022
Délégués syndicaux centraux	37 200.41	45 895.67	44 854.57
AGDSP		50 543.00	22 529.00
AKTO	1 927.11	14 950.22	27 467.14
TOTAL	39 127.52	111 388.89	94 850.71

On retrouve sous cette rubrique à la fois du droit syndical des entreprises, des remboursements liées aux réunions dans les branches et les frais de la présidence paritaire d'AKTO.

Droit syndical fonction publique

En €	2020	2021	2022
Ministère	248 685.21	253 907.86	252 556.26
TOTAL	248 685.21	253 907.86	252 556.26

Les subventions ministérielles sont liées à la répartition de l'enveloppe globale destinée aux organisations syndicales du ministère en fonction des résultats électoraux en décembre 2018.

Convention ITF

En €	2020	2021	2022
ITF	296 950.16	255 561.61	267 339.73
TOTAL	296 950.16	255 561.61	267 339.73

Cette convention couvre en totalité les frais engendrés par l'inspecteur ITF, qu'il s'agisse des salaires et cotisations ou des dépenses diverses de fonctionnement.

Elle représente, à elle seule, plus du quart des recettes de la Fédération.

Chaque début d'année, un état de l'utilisation de la convention de l'année précédente est établi

par la Fédération et comparé à l'état produit par ITF. En cas de différence de perception en plus ou en moins, une régularisation est effectuée.

Remboursements liés à l'international

En €	2020	2021	2022
Remboursements déplacements ITF		302.47	2 762.21
TOTAL		302.47	2 762.21

Ces remboursements proviennent majoritairement de la Fédération internationale des transports (ITF) et correspondent au remboursement des dépenses engagées par la Fédération

Remboursements confédération

En €	2020	2021	2022
Remboursement stages Confédération		30 203.05	37 531.43
Remboursements frais CCN	900.41	1 613.66	649.76
Remboursements congrès Confédéral			1260.00
TOTAL	900.41	31 816.71	39 441.19

Ces recettes sont liées à l'activité de la Confédération pour le CCN et au remboursement des frais avancés par la Fédération au titre des stages organisés par la Fédération sous l'égide du CFMS.

Justice

En €	2020	2021	2022
Juridique article 700	2 833.33	1 507.63	6 100.00
TOTAL	2 833.33	1 507.63	6 100.00

Il s'agit des sommes qui nous sont payées lorsque le juge condamne la partie adverse, quand elle a perdu, à nous « dédommager » à hauteur d'un montant fixé dans le jugement.

Refacturation de frais

En €	2020	2021	2022
Transferts de charges femmes de ménage	5 838.82	6240.18	909.51
TOTAL	5 838.82	6240.18	909.51

Il s'agit des frais que nous payons et refacturons proportionnellement aux utilisateurs (syndicats ou autres fédérations situés en principe au 46 rue des petites écuries).

Aujourd'hui, seul un syndicat affilié utilise ce service.

Recettes diverses

En €	2020	2021	2022
Collecte cadeaux départ	780.00		
TOTAL	780.00		

A l'occasion du départ en retraite de camarades, des montants sont collectés et reversés aux intéressés.

Cotisations

En €	2020	2021	2022
Cotisations encaissées nettes des reversements	298 244.84	311 852.75	281 283.03
TOTAL	298 244.84	311 852.75	281 283.03

Il s'agit donc bien de la part des cotisations versées qui reste à la Fédération. Pour rappel, sont prises en compte toutes les cotisations encaissées pendant l'exercice comptable

et non celles se raccrochant au millésime des cartes et des timbres.

Elles représentent environ 26,38 % des ressources de la

Fédération sur cette mandature en comparaison au 28,42 % des ressources de la Fédération sur la mandature précédente.

Recettes financières

En €	2020	2021	2022
Intérêts financiers	11 298.18	11 153.99	12 038.27
Produits divers de gestion	24.77	1 216.77	
Transfert de charges avantage en nature	3 588.00	3 588.00	3 588.00
Produits exceptionnels divers	6 285.75	9 515.90	18 051.47
TOTAL	21 196.70	25 474.66	33 677.74

Un certain mélange des genres, puisque l'on trouve aussi bien dans cette rubrique l'avantage en nature, que nous devons déclarer à l'administration fiscale, contrebalançant la paye de l'inspecteur ITF, que les intérêts produits par les placements.

Il faut noter que les intérêts ne sont crédités en principe que lorsqu'ils nous sont effectivement payés, lorsque le contrat de placement est terminé. Ceci explique les écarts, puisque les termes des placements sont variables.

La ligne « Produits exceptionnels divers » correspond à une réintégration de dettes diverses provisionnées pendant plusieurs exercices mais non réclamées et qui ont fait l'objet d'une décision comptable de réintégration dans les produits de la Fédération. Il peut s'agir de chèques émis par la Fédération il y a de nombreuses années mais non encaissés, par exemple

Total des comptes de produits

	2020	2021	2022
TOTAL	1 091 380.23	1 157 082.07	1 130 261.44

Pas de commentaire particulier sur ces chiffres qui sont la résultante de tous les tableaux ci-dessus.

Conclusion

Il est difficile d'avoir une réflexion globale sur les résultats de ces trois exercices fortement impactés par la crise sanitaire du COVID 19.

Pour autant, les signaux envoyés par l'évolution des recettes indiquent qu'il sera toujours ardu de les consolider ; d'une part parce que les partenariats sont de plus en plus difficiles à contracter et d'autre part parce que les subventions restent toujours liées aux résultats électoraux et/ou à l'évolution de la masse salariale ! Nous ne devons donc compter que sur nous-mêmes et sur notre capacité à nous implanter dans les services, les administrations et les entreprises, et à syndicaliser toujours davantage !

Je remercie les syndicats et sections syndicales affiliés à notre Fédération, les encourage à toujours s'acquitter plus promptement de leurs cotisations.

Les produits générés par la Fédération sont destinés à amplifier les actions syndicales et à faire aboutir les revendications que nous déciderons collectivement ces prochains jours au cours de nos travaux.

Les charges induites par l'action syndicale de la Fédération durant cette mandature sont nécessaires et utiles pour mener le combat, doivent être contrôlées quotidiennement pour être les plus efficaces possibles et nous doter de tous les outils nécessaires pour contribuer à l'émancipation des travailleurs que nous sommes tous !

La Commission de contrôle interne des comptes de la Fédération a tenu son rôle de vérificateur aux comptes avec rigueur tout au long de cette mandature. J'adresse ici, tout particulièrement, mes sincères remerciements à trois camarades, Richard Henrard, Mujo Okovic et Lilian Torres qui, aujourd'hui, ont fait valoir leurs droits à la retraite.

Les réserves de la Fédération, en hausse sur cette mandature, nous permettent d'envisager sereinement la continuité de notre action syndicale mais, pour autant, nous invitent à la plus grande prudence et à ne surtout pas relâcher notre vigilance.

« L'argent est le nerf de la guerre » citation inspirée du Gargantua de Rabelais, reprise par Catherine de Médicis, pourrait être martelée par le « Grand Argentier » de la Fédération.

Mais nous ne sommes, ni « en guerre », ni inspiré par un pouvoir totalitariste, mais simplement Libres, Indépendants et Déterminés : libres de mener des combats pour plus de justice sociale, indépendants par notre capacité à agir avec nos propres moyens, déterminés dans nos actions !

La Fédération continuera donc de tout mettre en œuvre pour continuer en ce sens !

Hommage à ceux qui nous ont quittés...

... mais qui restent présents à travers nous pour les combats d'aujourd'hui et de demain



NOREDDINE TOUMI,
SECRÉTAIRE DU SYNDICAT
FO DES PERSONNELS DE
NETTOYAGE DES TRAINS ET
GARES D'ILE-DE-FRANCE



PASCALE LAPIERRE,
SECRÉTAIRE DU SYNDICAT
GÉNÉRAL FO ADP



FRANÇOIS DUVAL,
SECRÉTAIRE DU SYNDICAT
GÉNÉRAL FO AF



SÉBASTIEN BEUDAERT,
SECRÉTAIRE DE CARTEL AU SEIN
DE VNF



LUC DECARRIERE,
SECRÉTAIRE DU CARTEL
FÉDÉRAL NATIONAL DE
L'EQUIPEMENT

Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !

Téléchargez gratuitement Côté santé sur :



AG2R LA MONDIALE

00006945-230605-01 A4 portrait cmjrn couleur
AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la
Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège
social : 14/16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - SIREN 333 232 270.