

# Le Combat Social

# FO 49

Bulletin d'informations de l'Union Départementale cgt-FO de Maine-et-Loire

N° 8-9 / 2020 — (août-septembre 2020) — 1 €



## MACRON ET CASTEX INSTRUMENTALISENT LA CRISE...

- **POUR TENTER DE FAIRE ACCEPTER LES MESURES LIBERTICIDES ET DE DESTRUCTION DES ACQUIS SOCIAUX,**
- **POUR TENTER DE FAIRE ACCEPTER LES 100 MILLIARDS AUX ENTREPRISES POUR LICENCIER ET BAISSER LES SALAIRES**



# L'éditorial de Catherine Rochar

## LE COMBAT SOCIAL FO 49

(Prix : 1 €)

Imprimé à l'UD  
cgt-Force Ouvrière  
de Maine-et-Loire  
14, place Louis Imbach  
49100 ANGERS  
02 41 25 49 60  
udfo49@force-ouvriere.fr  
www.fo49.fr

Inscrit à la CPPAP  
n° 0720S07442

Directrice de publication :  
Catherine ROCHARD.

### Sommaire

- 2 En guise d'édito  
Déclaration de la CA
- 3 Annonce AG de rentrée
- 4&5 Télétravail : attention  
danger
- 6 Rentrée scolaire :  
pas de moyens  
supplémentaires, un  
protocole qui ne protège  
que le ministre!
- 7 La Poste : une gestion  
calamiteuse de la crise  
sanitaire
- 8 Les salariés du SSR St  
Claude posent leurs  
revendications en  
Assemblée générale
- 9 Valeo : les salariés réunis  
en AG refusent « l'accord  
de performance »  
proposé par la direction
- 10 CHU : 60 agents  
envahissent la direction  
pour obtenir des effectifs
- 11 Santé, dernière minute
- 11 Deux camarades quittent  
le bureau de l'UD
- 12 Affichette Assemblée de  
rentrée de l'UD

## Déclaration de la CA de l'UD cgt-FO de Maine et Loire

15 septembre 2020

**S**ans nier l'existence de l'épidémie de coronavirus, la commission administrative de l'UD FO de Maine et Loire considère néanmoins que le gouvernement l'instrumentalise pour faire passer les plans les plus destructeurs contre la classe ouvrière et la jeunesse.

Le gouvernement et son Premier ministre ne s'en cachent même pas. Jean Castex a en effet déclaré à l'université d'été du ME-DEF :

**« Vous le savez, beaucoup de mesures de simplification ont été adoptées pendant la crise sanitaire par ordonnances. C'est aussi une des vertus de la crise. Je**

**vous indique aujourd'hui que ces dispositions seront prolongées, amplifiées et, si possible, pérennisées, qu'il s'agisse du droit du travail et de la formation professionnelle, du droit de la commande publique, du droit de l'urbanisme...**

**... Je sais que beaucoup d'entre vous considèrent [que la situation] peut aussi représenter une opportunité. »**

Non seulement il s'agit pour le gouvernement de graver dans le marbre toutes les dispositions prises sur la base du coup de force de l'état d'urgence sanitaire, mais de tenter d'aller jusqu'au bout de son offensive de

destruction de tous les droits collectifs, de baisse massive du coût du travail.

Ainsi, le gouvernement annonce que les contre-réformes retardées jusqu'ici seront bien mises en place (retraites, assurance chômage, allocations logement...)

Jean Castex a présenté jeudi 3 septembre son **plan de relance** : pour le patronat et la finance, c'est à « guichets ouverts ». Des sommes gigantesques sont déversées pour que les patrons des grandes entreprises procèdent à une réorganisation de leur appareil productif et pour baisser massivement le coût du travail au

nom de la « compétitivité » : 100 milliards d'euros offerts sans aucune contrepartie sur l'emploi qui viennent s'ajouter aux 470 milliards des mesures d'urgence déjà décidés.

Quant à la distribution de dividendes, Jean Castex invite « **à une stricte modération dans [leur] distribution** », autrement dit sur ce sujet non plus non plus, aucune exigence réelle de la part du gouvernement.

**Ce dont il est question, c'est en réalité d'un plan de relance des profits et des dividendes!**

Et cela dans une situation où l'on s'attend à un million de chômeurs de plus à la fin de l'année.

**Mais les salariés, la jeunesse n'acceptent pas.** Dès la levée du confinement des manifestations bravant les interdictions ont eu lieu notamment dans la santé et à Renault. Début juin, des dizaines de milliers de jeunes ont déferlé dans les rues contre la violence d'État et le racisme, ont balayé les interdictions de manifester, de se rassembler. Au même moment, des manifestations

massives d'hospitaliers se sont dirigées contre le gouvernement.

L'UD FO 49 est aux côtés des salariés qui s'opposent à cette volonté de destruction des acquis sociaux et de remise en cause des libertés syndicales et démocratiques.

Elle soutient ses syndicats qui, dans les entreprises, s'opposent aux « accords de performance collective », qui, comme à Valeo, visent à diminuer les salaires, augmenter le temps de travail, casser les acquis sociaux sans aucune assurance quant au maintien des emplois.

Elle soutient ses syndicats de l'enseignement qui condamnent un protocole sanitaire inapplicable qui ne protège que le ministre et lui oppose leurs revendications.

**L'UD FO 49 revendique :**

- **Le rétablissement des libertés démocratiques et syndicales ;**
- **L'arrêt de la casse du Code du travail, des conventions collectives, du Statut de la Fonction publique ;**
- **Le retrait de toutes les mesures d'exception en**

**matière de droit du travail prises sous prétexte de la Pandémie**

- **L'augmentation générale des salaires !**
- **Des postes, des lits pour les structures hospitalières ;**
- **Des masques gratuits pour tous,**
- **L'abandon du projet de réforme des retraites ;**
- **L'abandon de la réforme de l'assurance chômage ;**
- **L'abandon de la réforme des allocations logement ;**
- **L'interdiction des licenciements.**

La CA de l'UD FO 49 appelle l'ensemble des syndicats FO à organiser la résistance des salariés aux plans destructeurs du patronat et du gouvernement.

Pour cela, il est nécessaire qu'ils réunissent leurs instances malgré les obstacles et qu'ils réunissent les salariés dans les ateliers, les bureaux, les amphes, pour collecter les revendications et préparer la riposte.

*Angers, le 15 septembre 2020*

*Adopté à l'unanimité des présents*

## AG de rentrée de l'UD jeudi 1<sup>er</sup> octobre 2020

**Compte tenu de cette rentrée exceptionnelle où les libertés démocratiques et syndicales sont mises à mal et où le gouvernement tente d'associer les organisations syndicales à sa politique de baisse du coût du travail, il convient de tout mettre en œuvre pour se réunir et organiser le rapport de forces.**

**Nous avons fait le choix d'une salle qui permet au plus grand nombre d'être présents.**

**Salle ART.Image à Sainte-Gemmes-sur-Loire (voir affiche au dos du journal)**

**salle suffisamment grande pour permettre la distanciation physique et les gestes barrières**

**Nous vous invitons à diffuser largement l'information dans vos instances et auprès de vos adhérents.**

**Tous les militants, tous les adhérents sont invités.**

# TÉLÉTRAVAIL : Attention danger !

## Les syndicats doivent exiger des garanties

### L'UD organise une journée d'information sur le « télétravail »

**Lu dans « Le Figaro » du 26 août :**

**« Jean Castex a estimé qu'avant la crise du Covid-19, le télétravail n'avait "pas très bonne presse", et que certains considéraient qu'il était l'outil des "faïnéants". "Voilà un effet positif et structurel de la crise. On va se mettre à regarder différemment le télétravail, et même se dire que le télétravail s'organise", a-t-il poursuivi avant d'annoncer avoir rencontré les partenaires sociaux pour "faire des propositions pour savoir, entreprise par entreprise, comment le télétravail peut être amélioré, optimisé et devenir un fait de société" ».**

**D**u jour au lendemain à la suite de l'instauration de l'état d'urgence et des mesures de confinement décidées par le gouvernement, des millions de salariés ont été placés en télétravail, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Ce sont entre 5 et 8 millions de salariés du privé qui ont été concernés le plus souvent pour la totalité de leur temps de travail, contre seulement 3 % d'entre eux avant le confinement, télétravail le plus souvent limité à un ou deux jours dans la semaine.

C'est donc, comme le dit Jean Castex, « **un effet... structurel** » certain : gouvernement et patronat ont pu, à grande échelle expérimenter le télétravail.

### **Un cadre juridique profondément transformé**

Mais qu'est-ce qui a permis que du jour au lendemain on puisse mettre des millions de salariés en télétravail ?

Depuis un Accord national interprofessionnel signé, en 2005, par les organisations syndicales représentatives et le patronat (et codifié par une loi en 2012), la mise en place du télétravail nécessitait la négociation d'un accord collectif et la consultation des institutions représentatives du personnel, il reposait sur le strict volontariat et un retour au poste dans l'entreprise était garanti.

Les accords sur le télétravail conclus dans ce cadre, même ceux « à minima » interdisent d'imposer le télétravail, mettent à la charge financière de l'employeur la vérification de la compatibilité des équipements électriques et le plus souvent prévoient une indemnité mensuelle visant à compenser les charges induites pour le salarié (électricité, abonnement internet...).

Les ordonnances Macron de septembre 2017 ont considérablement modifié ce cadre, puisque

- l'accord collectif n'est plus nécessaire (une simple « charte » élaborée par l'employeur suffit, avec avis du CSE)
- et le télétravail s'il continue de relever du volontariat en temps normal, peut être imposé au salarié « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie... » (article L1222-11 du Code du travail issu des ordonnances Macron)

Ce sont ces dispositions qui ont permis de placer des millions de salariés en télétravail du jour au lendemain. Et dans ce cadre le télétravail peut être imposé par l'employeur sans aucune obligation pour lui, sans souci de la sécurité des installations, sans obligation de contreparties pour le salarié.

### **Vers une banalisation du télétravail ?**

De nombreuses études commencent à être publiées sur le fait que ce provisoire pourrait durer, car « il serait souhaité par une partie

des salariés ».

Cela s'explique d'une part du fait de l'allongement du temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail : si les Français mettent en moyenne un peu plus d'une heure pour effectuer l'aller-retour domicile-travail, pour les salariés aux revenus les plus faibles ce temps est le plus souvent double, voire triple ! En effet, ces travailleurs sont rejetés chaque année un peu plus à la périphérie des grands centres urbains du fait de l'augmentation constante du prix des loyers ou du mètre carré à l'achat.

Ainsi, des millions de salariés arrivent au travail déjà exténués par des conditions très pénibles de transport en commun. Quant à ceux qui utilisent leur véhicule, ils sont dans l'obligation de partir tôt de leur domicile s'ils veulent éviter les embouteillages.

Il y a aussi la possibilité, en télétravail, d'échapper à des conditions de travail de plus en plus difficile, d'échapper à la pression constante de la hiérarchie...

### **Les salariés travaillent plus et sont sous surveillance constante**

Pourtant tout n'est pas rose.

Toutes les études aboutissent au même résultat : le rendement est bien plus élevé lorsque les salariés sont en télétravail.

Et pour des raisons évidentes : avoir un endroit et des outils dédiés au travail, cela permet de ne pas l'emporter avec soi, que ce soit mentalement ou physiquement.

Transférer ces outils chez soi mène à une séparation plus floue entre « temps de travail » et « temps personnel », donc à faire de plus longues heures, à se rendre disponible (ou être forcé de se rendre disponible...) en permanence y compris en dehors des horaires, etc.

Il y a aussi les moyens informatiques

de contrôle individuel. Le télétravailleur est soumis à une surveillance continue de son activité.

### De nombreux salariés en télétravail ont souffert de l'isolement

Même si de nombreux salariés souhaitent conserver le télétravail pour les raisons déjà indiquées, beaucoup réclament le retour au travail sur les sites professionnels notamment parce qu'ils souffrent de l'isolement.

« *Perdre du lien social peut être délétère, pour la santé mentale, mais aussi pour la santé physique. Notre sentiment de bien-être dépend étroitement de nos liens sociaux [...] Il est nécessaire de continuer à communiquer avec ses collègues* », explique Estelle Nouhra, psychologue clinicienne.

### Télétravail et action syndicale

Le plan de confinement du gouvernement a eu pour principal objectif de faire la guerre non au virus, mais aux libertés démocratiques, au droit syndical et au droit du travail.

Les manifestations, les réunions, ont été interdites. La réglementation relative aux IRP a été « assouplie » dans un sens favorable aux employeurs. Les conditions dans lesquelles les organisations syndicales ont dû fonctionner pendant cette période ont été complexes.

Nos syndicats et sections syndicales n'ont pas renoncé à défendre les revendications et ont pu dans cette situation inédite garder le contact avec les syndiqués et les salariés en multipliant les contacts par téléphone et par messagerie, mais dans des conditions nécessairement dégradées par rapport à une situation normale.

Cela laisse présager des difficultés que nos syndicats risquent de rencontrer pour maintenir le contact avec les télétravailleurs.

Et cela dans une situation où, isolés chez eux, les salariés sont d'autant plus à la merci de la pression de la hiérarchie puisque la capacité de réaction collective est fortement entravée.

Encore une raison pour être particulièrement attentifs aux conditions d'organisation du télétravail et du respect du droit syndical dans ce

cadre.

Enfin il nous faudra être particulièrement attentifs au caractère volontaire du télétravail et aux garanties sur les possibilités de retour sur site à tout moment.

### Gouvernement et patronat veulent que le télétravail se négocie entreprise par entreprise

Notre confédération réclame une négociation nationale du cadre du télétravail, mais le gouvernement comme le patronat cherchent à s'y opposer et veulent renvoyer la négociation à l'échelle des entreprises.

Le Premier ministre l'affirme clairement dans la citation reproduite en introduction de cet article. Et il l'a réaffirmé dans son discours à l'université d'été du Medef, le 26 août.

Ainsi le risque est grand que nous soyons contraints demain de négocier entreprise par entreprise.

C'est pour cette raison qu'en cette rentrée, l'Union Départementale organise une journée d'informations et de formation sur les questions relatives au télétravail. Inscrivez-vous!



**Union Départementale cgt-Force Ouvrière de Maine et Loire**

14 place Louis Imbach - 49100 ANGERS

Tél : 02 41 25 49 60 - fax : 02 41 25 49 61 - courriel : [udfo49@force-ouvriere.fr](mailto:udfo49@force-ouvriere.fr)

[www.fo49.fr](http://www.fo49.fr)

## Journée d'informations sur le Télétravail

**Mardi 13 octobre 2020**

Cher(e) Camarade,

La crise sanitaire que nous connaissons, modifie considérablement la question du Travail.

Le gouvernement a fait généraliser le **télétravail** dans un grand nombre d'entreprises sans que celui-ci soit encadré par un accord pour sécuriser les droits des salariés.

À ce jour, des employeurs profitent de cette aubaine pour éloigner les salariés des entreprises.

Si cela peut sembler attractif, les syndicalistes que nous sommes, doivent réfléchir aux conséquences sur les salariées et être prêts à la négociation d'accord d'entreprise.

**L'UDFO vous propose une JOURNEE sur ce thème le Mardi 13 octobre 2020**

**à l'Union Locale de Trélazé – 12 rue de Bel Air à Trélazé  
(ancienne Ecole Jean Jaurès)**

**D'ores et déjà, prenez date ! Inscrivez-vous auprès du secrétariat de l'UD.**

# Rentrée scolaire : pas de moyens supplémentaires, un protocole qui ne protège que le ministre !

Une interview de Magali Lardeux, secrétaire de la FNEC-FP-FO-49

**L**e Combat social FO 49 a rencontré Magali Lardeux, secrétaire départementale de la Fédération Nationale de l'Enseignement de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC-FP-FO) et secrétaire adjointe de l'UD



Magali Lardeux

**Quelle est la situation dans les écoles à cette rentrée ?**

Le nouveau protocole, qui n'a de sanitaire que le nom, est littéralement impossible à mettre en œuvre, et il réaffirme la politique de dislocation de l'école publique : suppressions de postes, télétravail, remise en cause de la gratuité de l'école (avec les masques qui ne seront pas fournis aux élèves notamment), poursuite de la territorialisation avec la mise en place des dispositifs « Sport-Santé-Culture-Civisme » (2S2C).

Tout l'indique, la situation sanitaire continue d'être le prétexte pour poursuivre des mesures largement rejetées par les personnels.

Tout l'indique, la situation sanitaire continue d'être le prétexte pour poursuivre des mesures largement rejetées par les personnels.

**Face à cela, que revendique le syndicat des enseignants du premier degré, le SNUDI-FO ?**

Le SNUDI FO revendique la levée de ce protocole et exige du gouvernement des mesures réellement protectrices : développement d'une véritable médecine de prévention,

*1 Ce dispositif consiste à faire intervenir des personnels des collectivités territoriales sur le temps scolaire plutôt que recruter des professeurs remplaçants, pour pallier soit des absences, soit des dédoublements de classes.*

mise en place d'un dépistage systématique et rapide, approvisionnement en masques FFP2 — les seuls réellement protecteurs — pour les personnels vulnérables, du savon et du gel hydroalcoolique dans toutes les écoles..

**Quelle est la situation en matière de carte scolaire ?**

L'administration a décidé 11 fermetures le 28 août alors que le Directeur des services de l'Éducation nationale (DASEN) s'était engagé à ne pas fermer de classes à la rentrée.

L'administration a refusé de réunir les instances de carte scolaire alors que nous l'exigions en juin. Nous avons donc dû défendre des écoles et porter leurs demandes d'ouvertures de classes au cas par cas.

Finalement notre pression a porté : une liste de 11 moyens supplémentaires à l'année nous a été adressée par le cabinet du DASEN, moyens récupérés sur des « fermetures sans incidence en matière de ressources humaines » a dit le DASEN. On déshabille Pierre pour habiller Paul.

La réalité est que nombre de ces « ajustements » de rentrée se sont fait en lien étroit avec les mairies qui, aujourd'hui, non seulement décident des horaires de travail des personnels de l'Éducation nationale (au travers des « rythmes scolaires ») mais maintenant aussi de leur lieu d'exercice sur les écoles de la commune... territorialisation quand tu nous tiens...

**Y a-t-il des écoles où la situation est plus tendue ?**

La FNEC-FP FO 49 a déposé un préavis de grève pour deux écoles : celle de Valanjou et Marie Curie à Mûrs-Erigné, écoles dans une situation intenable au vu de leurs effectifs.

Sur Valanjou nous avons obtenu gain de cause : un poste supplémentaire à l'année. La bataille conti-

nue pour l'école Marie Curie.

Le SNUDI FO revendique qu'aucune fermeture de classe n'ait lieu et que des moyens supplémentaires soient débloqués pour les écoles.

**Tous les ans, en fin d'année scolaire, il y a ce que vous appelez « le mouvement », c'est-à-dire les mutations d'enseignants. Comment cela s'est-il passé cette année ?**

En matière de mutations, nous avons subi les conséquences de la mise en œuvre de la loi de Transformation de la Fonction publique votée en juillet 2019. En effet cette loi fait disparaître les instances paritaires qui permettaient aux organisations syndicales de contrôler l'application des règles et de défendre les cas individuels, les CAPD.

Nous n'avons donc eu aucun moyen de vérifier l'application de ces règles. De ce fait, les collègues insatisfaits ne pouvaient formuler qu'un recours individuel. Désormais, l'arbitraire semble roi...

**Vos revendications en matière de salaires ?**

Cette rentrée est marquée par la dixième année du gel quasi continu du point d'indice dans la fonction publique. La pseudo — revalorisation Blanquer (les « 400 millions d'euros » débloqués pour les enseignants) ne concerne que les jeunes enseignants.

Or suite à leurs grèves, à leurs manifestations, les personnels hospitaliers ont obtenu une augmentation indiciaire de 183 € pour tous !

La FNEC-FP FO exige la même augmentation pour tous les personnels de l'Éducation nationale immédiatement !

Nous porterons cette revendication à tous les niveaux, sans renoncer à notre revendication d'une augmentation des salaires de 18 % pour rattraper la perte de pouvoir d'achat

# La Poste : une gestion calamiteuse de la crise sanitaire

Une interview de Sophie Jean, secrétaire du syndicat FO-Com

**L**a Poste est un des secteurs où l'activité ne s'est pas interrompue pendant le confinement. Le Combat social F049 a rencontré Sophie Jean, secrétaire du syndicat FO-Com et membre du bureau de l'Union Départementale

*Peux-tu nous faire un point sur la situation dans les bureaux de poste ?*

Dans le cadre de la crise sanitaire, La Poste faisait partie des entreprises qui ont continué leurs activités.

Les bureaux de poste ont été en partie maintenus ouverts avec les personnels pouvant travailler.

Depuis le 7 septembre, tous les bureaux ont rouvert avec les horaires d'avant Covid.

Jusqu'à fin juin, La Poste avait embauché des vigiles pour gérer les entrées des clients dans les bureaux. Depuis le premier juillet, ce sont les agents qui doivent gérer le flux clientèle, s'exposant aux incivilités et sans personnels supplémentaires. Bien évidemment, les objectifs commerciaux ont été réassignés aux agents.

*Si l'activité s'est poursuivie, les agents ont-ils été bénéficiaires d'une prime Covid ?*

Une prime a été donnée aux postiers qui ont travaillé en bureaux ou en centre courrier : 100 € à 300 € en fonction de la durée de présence sur la période du 16 mars au 31 mai 2020, soit entre 6 semaines et 11 semaines de présence sur sites.

La période de 11 semaines représentant 77 jours, chaque jour d'absence étant retranscrit à ces 77 jours (CA, maladie, garde d'enfants...). Très peu d'agents ont perçu le maximum de 300 €, puisque la direction a imposé que tous congés programmés soient pris.

*Et aujourd'hui, qu'en est-il des mesures sanitaires ?*

Le port du masque est obligatoire pour les postiers depuis le 20 juillet. C'était une de nos revendications, il y avait des tensions dans les équipes, car certains agents ne portaient pas de masques ce que d'autres avaient du mal à supporter. Nous avons considéré que le plus simple était de l'imposer à tous, notamment aux clients

De plus, la Mayenne ayant eu un grand nombre de contaminés, ça a permis d'imposer également aux clients le port du masque.

Aujourd'hui, le port du masque est obligatoire partout, la Poste fournit les masques aux postiers. Seuls les masques chirurgicaux fournis doivent être portés, pas d'autorisation de porter des masques en tissu perso, malgré le fait que certains agents ne supportent pas la matière de ces masques (démangeaisons, boutons...).

*Qu'en est-il de la circulation de la maladie à la poste ?*

Notre Direction Réseau étant sur 4 départements (72, 53, 49 et 37), nous avons, depuis environ un mois, connu une dizaine de suspicion de Covid-19. Sur cette dizaine de suspicions, 2 cas ont été avérés à aujourd'hui (7 septembre).

Quant au processus de désinfection des positions de travail et des locaux, il existe certes une note du siège très explicite et précise sur les produits virucides à utiliser... Nous nous sommes déplacés sur tous les bureaux d'Angers pour vérifier l'application de ce protocole : Il s'avère que les bureaux ne disposent pas de ces produits : les entreprises de nettoyage n'ont pas fourni les produits pourtant exigés par la Poste.

Aucune vérification n'est faite par la direction, de ce fait nous avons fait une alerte en CHSCT.

*Quelle est la situation des facteurs ?*

Au courrier, depuis mai les facteurs travaillent du lundi au vendredi sur des vacances sans pause méridienne, puisqu'aujourd'hui il est possible d'acheminer les produits plus tôt sur les centres courriers (ce qui

avant le covid, nous était présenté comme impossible!)

Concernant le samedi, depuis mai et jusqu'à fin septembre, les facteurs travaillent qu'un samedi sur 4 : seulement 25 % des effectifs, pour distribuer principalement la presse. Or depuis le 1er septembre, la poste a obligation de distribuer à nouveau tous les produits (colis, presse, lettres recommandées, lettres prioritaires...) et le samedi aussi. Ce qui est impossible avec 25 % des effectifs le samedi.

C'est pourquoi à partir d'octobre, les effectifs du samedi passeront à 50 %. Pour autant, les facteurs ne pourront pas tout distribuer.

Les conditions de travail sont très difficiles pour les facteurs, mais en même temps ils sont très satisfaits de ne pas travailler tous les samedis.

Les régimes de travail des facteurs sont soumis à des accords locaux, car les facteurs travaillaient sur des cycles de plus de 4 semaines. Ces accords n'étaient plus respectés depuis le mois de mars.

Sous la pression des organisations syndicales, de FO en particulier, nous avons obtenu que ces régimes reprennent en octobre. Seulement de nombreux accords locaux arrivent à échéance, de nouvelles négociations vont débuter dans quelques semaines. Nous réclamons de l'emploi, mais les facteurs apprécient d'obtenir des samedis de repos qu'ils n'avaient jamais avant.

Nous craignons que la Poste propose des organisations sur des cycles de 4 semaines avec 2 samedis de repos, dans ce cas il n'y aura plus besoin d'accords locaux. Difficile de négocier — et de faire valoir nos revendications — dans un cadre où l'accord n'est plus nécessaire !.



Sophie Jean

# Les salariés du SSR St Claude posent leurs revendications en Assemblée générale

**L**a Clinique de Soins de Suite et Réadaptation Saint Claude, établissement mutualiste géré par le groupe Vyv accueille plus particulièrement des personnes fragiles, dépendantes et/ou polyopathologiques.

## Motion adoptée à l'Assemblée générale des salariés de Saint Claude du jeudi 3 septembre 2020

Les 23 salariés du SSR Saint-Claude réunis à l'initiative du syndicat FO de la Santé Privée en présence de :

- Florence DOUX, Déléguée syndicale FO du Pôle,
- Anthony Kerdreux, chef de file du Groupe VYV
- Christian NOGUERA, secrétaire du Syndicat FO de la Santé privée 49

ont discuté de la situation dans la Convention collective FEHAP 51 et dans leur établissement.

### 1. — Transposition de l'accord salarial du « Ségur de la santé » dans la CCN 51

Les salariés réunis revendiquent :

- De véritables augmentations salariales conventionnelles à hauteur d'un minimum de 180 € net par mois pour tous.
- La revalorisation du déroulement de l'ensemble des carrières.

### 2. — Jours de carence

- Les salariés revendiquent la prise en charge par l'entreprise des 3 jours de carence dans le cadre d'un arrêt maladie

### 3. — Au niveau du SSR St Claude

Nous constatons des dysfonctionnements importants :

- S'agissant du planning des 12 heures de travail, ils constatent que le personnel de nuit est payé 12 heures pour un travail effectif de 12 heures
- Le personnel de jour est rémunéré 11 heures 64 centièmes alors que le temps de présence est de 12 heures 33 centièmes. Force est de constater qu'ils

sont dans l'impossibilité de prendre un temps de pause. Il en va de même en horaire de 7 heures. Dans les faits, ils effectuent 7 heures 50 centièmes de travail effectif.

- De plus la salle de pause est fermée suite « à la crise sanitaire ».
- Imposition de la prise de 7 heures de récupération au bout de 6 semaines de travail pour certains salariés effectuant des plannings en 12 heures dans l'objectif de compenser un déficit de temps de travail. Par ailleurs, nous constatons que nombre de salariés n'ont pas de trame de planning.
- Planning Aides-soignants : la modification des plannings à engendrer la suppression d'1 poste d'AS sur l'horaire du soir dans tous les services. Cette situation a pour conséquence une prise en charge de plus en plus difficile des patients d'autant que nous sommes confrontés, à des pathologies de plus en plus lourdes.
- Nous assistons à une situation de prise en charge dégradée avec un glissement de tâches pour toutes les catégories de personnel (soignants, administratif) : nursing effectué par l'infirmière au détriment de leur rôle propre, aide-soignante polyvalente avec une présence totalement inégale en fonction des jours.
- Les lits de soins palliatifs sont de plus en plus difficiles à prendre en charge compte tenu de la suppression du poste d'aide-soignant.
- Le personnel de l'accueil : compte tenu de la diminution du temps d'accueil, cette situation a abouti à une répartition des tâches administratives sur d'autres catégories professionnelles, infirmières et aides-soignantes. Le midi, soir et weekend notamment ce sont les infirmières qui doivent répondre au téléphone, accueillir les visiteurs pour les orienter, rebasculer les appels téléphoniques dans les chambres des patients, ouvrir et fermer les portes d'entrée, les grilles sans oublier la gestion de questionnaires de sortie...
- Fermeture du 4e étage
- Planning ASH : suite aux départs de plusieurs ASH, les postes ont été diminués ou non remplacés. Ainsi il y a de nombreux salariés en CDD à temps partiel en lieu et place de CDI.
- Attribution de la prime « pouvoir d'achat » : les salariés constatent que les modalités d'attribution ont eu pour conséquence que plusieurs salariés ayant contracté la COVID19 ont vu

leur prime diminuer en lien avec leur absence pour maladie. Cette situation est inégalitaire et a créé des tensions au sein du personnel.

Informés de la réunion à l'initiative de la direction tenue le lundi 7 septembre 2020 au cours de laquelle il a été annoncé :

- La poursuite de la baisse des compteurs : compteur presque vide pour tout le monde
- Pose de congés payés
- Redéploiement sur d'autres établissements de l'entité en 1re intention (secteur du handicap prioritairement) ou du pôle personnes âgées au volontariat. Alors que le SSR Saint-Claude n'arrive pas à remplir l'ensemble de ses lits en lien avec une charge de travail trop importante dû au manque de personnel.

**Nous considérons ses annonces comme une véritable provocation.**

**Au vu de cette situation, l'Assemblée générale revendique :**

- La restitution immédiate du poste d'aide-soignant du soir supprimé
- La restitution et le remplacement des postes administratifs supprimés à l'accueil
- La « remise à plat » de tous les plannings et dans ce cadre l'ouverture de négociations avec l'organisation syndicale Force Ouvrière
- la réouverture de tous les lits existants
- La restitution de tous les postes en CDI d'ASH
- Le maintien de tous les postes existant au SSR Saint-Claude
- Le versement de la totalité de la prime à tous les salariés ayant eu un abattement pour arrêt maladie.

**Les salariés réunis en Assemblée générale demandent à ce qu'une délégation intégrant le syndicat FO et des délégués du SSR Saint-Claude, soient reçus par Madame Le Messager, Directrice Générale du Pôle Handicap Petite Enfance et Soins.**

**Si nécessaire, ils se déclarent prêts à recourir au rapport de force pour faire aboutir leurs revendications.**

*Adoptée à l'unanimité*

# Valeo : les salariés réunis en AG refusent « l'accord de performance » proposé par la direction

**A**vant les congés d'été, la direction du groupe Valeo a annoncé son intention de lancer des négociations en vue d'obtenir plusieurs accords, dont un accord de performance collective et un accord de compétitivité (voir *Combat social FO 49* de juin-juillet). Willy Duval, secrétaire de la section syndicale FO de Valeo et du syndicat FO des métaux d'Angers a répondu à nos questions.

**Peux-tu nous présenter succinctement le groupe Valeo ?**

Valeo emploie 114 000 salariés dans le monde, 14 000 en France. À Angers, nous sommes 1200 salariés en CDI, plus une centaine d'intérimaires.

Valeo dégage des profits conséquents : 300 millions d'euros de dividendes ont été distribués en 2019 et encore 50 millions en juillet de cette année.

**Comment dans ces conditions la direction justifie-t-elle le lancement d'un accord de performance collective ?**

Prenant prétexte des conséquences de la crise sanitaire, la direction agite le chantage à l'emploi. Elle veut réduire les coûts salariaux de 100 millions d'euros par an. Pour ce faire, elle déclare que tout doit être mis sur la table « sans tabou », rémunération, temps de travail, acquis sociaux. Pour reprendre ses propos, sa priorité reste le « cash ».

Il s'agit donc de redonner au plus vite un niveau de dividendes aux actionnaires égal à celui des années précédentes.

**Quelle est la position de ta section syndicale ?**

Ma section syndicale a pris position contre toute remise en cause

des droits des salariés. Dans une déclaration distribuée sur le site, nous réaffirmons nos revendications : augmentation générale des salaires, maintien de la prime d'intéressement et de participation, non à la dégradation des conditions de travail et notamment du temps de travail, respect des accords et des conventions collectives en vigueur.

**Où en sont les négociations ?**

Les propositions de la direction sont inacceptables : gel des salaires pour plusieurs années, gel de l'intéressement, suppression du 2 jours d'ancienneté, suppression ou suspension de la prime de progrès qui peut aller jusqu'à 140 euros mensuels à Angers, baisse de salaire des cadres de 3 % pendant 6 mois avec ajout de 3 jours travaillés dans leur forfait annuel, recours à l'APLD (chômage partiel de longue durée), mais sans maintien des 100 % du salaire en cas d'activité partielle pour les cadres, pour ne citer que les principales.

**Que disent les salariés de ton usine ?**

Il y a un très fort mécontentement aujourd'hui. Déjà en 2016, les salariés des ateliers s'étaient mobilisés massivement à près de 90 % à l'appel de FO et de la CGT pour faire échec au plan de compétitivité de la direction; plan qui prévoyait un

allongement du temps de présence considérable, jusqu'à un mois par an dans certains cas. Cette année encore, les salariés sont décidés à ne pas se laisser faire.

**Quelles initiatives avez-vous prises ?**

Dans notre déclaration diffusée à tout le personnel, nous avons indiqué que nous étions prêts à l'action commune avec les autres organisations syndicales du site pour organiser une assemblée générale afin que les salariés puissent manifester leur désaccord avec toute remise en cause de leurs droits et le cas échéant décider des actions à mener pour faire reculer la direction.

Nous avons donc rencontré la section syndicale CGT de l'entreprise et nous avons, ensemble appelé à des assemblées générales le jeudi 10 et le vendredi 11, pour que toutes les équipes puissent se réunir (l'usine fonction en 3 fois huit et en équipes de week-end — NDLR).

La très grande majorité des salariés de la production se sont retrouvés dans ces AG et ont voté à l'unanimité le rejet du plan patronal.

Ils ont décidé de se retrouver assemblées générales le jour de la tenue de la prochaine réunion de négociation et d'informer l'ensemble des usines du groupe de la tenue de ces AG et de leurs décisions. ■



# Communiqué de presse du syndicat FO du CHU d'Angers

## 60 agents envahissent la direction pour obtenir des effectifs

Suite à la fusion-absorption déclarée au Journal officiel du 1<sup>er</sup> janvier 2020 de l'hôpital local St Nicolas avec le CHU d'Angers, des dizaines de postes ont été supprimés dans le cadre du plan d'économies alors qu'ils avaient déjà été diminués en février 2019 : c'est le résultat des politiques de réduction budgétaires dans les hôpitaux par le ministère!

La coupe est pleine pour les soignants des 11 résidences que comporte ce nouveau pôle médico-social du CHU d'Angers : sous — effectifs quotidiens infirmiers, aides-soignants, et agent de service, recrutements non pourvus, et arrêts de travail non remplacés... Même les intérimaires ne souhaitent plus

prendre de missions sur ce secteur tant les conditions de travail sont dégradées.

Même les contractuels embauchés pour les remplacements d'été (en nombre déjà insuffisant) n'ont pour beaucoup pas souhaité donner suite à leur contrat, tant ils ont été mis en difficulté dans leur pratique professionnelle.

Les collègues le disent eux-mêmes : certains jeunes professionnels remettent en question leur métier tant les conditions de travail sont loin de ce que l'on leur apprend en formation.

### Des revendications simples et unanimes

Réunis en Assemblée générale la semaine dernière, l'état des lieux est sans appel : les conditions de travail ne sont plus acceptables! La situation doit changer.

Les revendications établies par les collègues massivement réunis sont légitimes et évidentes :

➔ Remplacements systématiques au 1 pour 1 de tous les arrêts de travail et

congrés

- ➔ Retour aux effectifs de 2019
- ➔ Revalorisation des salaires (prime Grand Âge, CDD,...)

### Un engagement de la direction à recevoir une délégation

C'est finalement le Directeur des Ressources humaines qui recevra la soixantaine de collègues présents et déterminés à porter leurs revendications.

S'en est suivie une discussion entre les représentants Force Ouvrière, les collègues et le DRH qui a conduit au constat suivant : il devient urgent que des réponses soient apportées rapidement afin de mettre un terme à ce cercle vicieux de recrutements non pourvus, de rappels de collègues sur leur repos, d'arrêts de travail non remplacés et in fine de l'épuisement progressif de l'ensemble des soignants exerçant sur ce secteur.

**Ces revendications doivent aboutir, car elles sont les seules garanties d'une prise en charge complète des résidents et du retour à des conditions de travail humaines pour les soignants de St Nicolas.**

**La direction doit répondre.**

**Les collègues le disent eux-mêmes : certains jeunes professionnels remettent en question leur métier tant les conditions de travail sont loin de ce que l'on leur apprend en formation.**



## Santé : dernière minute

### La revalorisation salariale des personnels hospitaliers versée dès septembre au lieu de janvier

**Le 13 juillet dernier, un accord concluant le « Ségur de la Santé » a été signé par une majorité d'organisations syndicales dont FO.**

Cet accord prévoyait, au sein de la mesure numéro 1, une revalorisation de 183 euros nets mensuels des sages-femmes et des personnels non médicaux au sein des établissements de santé et Ehpad publics :

- 90 euros applicables dès le 1er septembre 2020 versés à titre rétroactif sur la paie de janvier 2021,
- puis 93 euros supplémentaires à partir du 1er mars 2021.

#### Septembre au lieu de janvier

Les organisations signataires, au premier chef Force Ouvrière, ont obtenu du gouvernement que la première tranche de revalorisation

de 90 euros soit versée dès le mois de septembre 2020 au lieu de janvier 2021 et ont signé un avenant à l'accord en ce sens.

Des bruits circulent, auprès de « personnes autorisées » selon lesquels le gouvernement a pris cette décision parce qu'il craint une crise sociale et en particulier dans deux secteurs : la santé et l'enseignement.

Qui s'en étonnera à la lecture de ce numéro du Combat social ?

## Deux camarades du bureau quittent le département pour voguer vers d'autres cieux

### Patrice Bouyer

Patrice Bouyer, secrétaire du syndicat d'Angers Loire Métropole et ville d'Angers, secrétaire du Groupement départemental des Services publics et de santé, membre du bureau de l'Union Départementale depuis de nombreuses années a demandé et — malheureusement pour l'UD — obtenu sa mutation pour la Haute-Savoie.

Nous sommes certains que l'air de la montagne et les forêts, qu'il apprécie tant, ne le détourneront pas de son activité militante et qu'il reprendra vite des responsabilités sur ces nouvelles terres.

Il est remplacé, au bureau comme dans son syndicat, par Xavier Redon, son complice de longue date.



Patrice Bouyer (à gauche) et Xavier Redon (à droite)

### Patrick Bourget

Patrick Bourget, professeur de collègue, secrétaire du syndicat des enseignants du second degré du Maine-et-Loire (SN-FO-LC — 49), a décidé de se rapprocher de la mer. Il a obtenu une mutation à Herbignac, en Loire Atlantique.

L'UD regrettera un camarade chaleureux et un militant rigoureux, constructeur du syndicat

Il reste membre du bureau aca-

démique de son syndicat et a été immédiatement chargé par la secrétaire du SN-FO-LC 44 du développement de son syndicat dans son nouveau secteur

Il est remplacé dans son syndicat comme au bureau par Karine Salviac, professeure de lettres classiques au collège de Gennes.

Souhaitons la bienvenue à cette nouvelle camarade



Patrick Bourget

**CONTRE LA CASSE DES CONQUÊTES SOCIALES,  
POUR LES REVENDICATIONS  
PRÉPARER LE RAPPORT DE FORCES ET  
LES ÉCHÉANCES SYNDICALES...**

**Contre « l'union nationale » :**

**• Défendre notre indépendance**

**• Imposer nos revendications**

**• Organiser la résistance des salariés**



**LE 1<sup>ER</sup> OCTOBRE**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE RENTRÉE  
de l'Union Départementale cgt-Force Ouvrière  
de Maine-et-Loire**

**14 h 30, Espace Culturel L'ART.IMAGE,  
Chemin de Parthenay  
Sainte-Gemmes-sur-Loire**