

XXXVÈME CONGRÈS

DE L'UNION DÉPARTEMENTALE DES
SYNDICATS CGT-FORCE OUVRIÈRE
DE LA MARNE

MARDI 3 JUIN 2025

RAPPORT D'ACTIVITÉS – VOLUME 3



STATUTS
DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
FORCE OUVRIÈRE
ADOPTÉS PAR LE CONGRÈS CONSTITUTIF
des 12 et 13 AVRIL 1948

LA FORCE
DE L'INDÉPENDANCE

Cependant, les syndicats Force Ouvrière affirment 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, les syndicats Force Ouvrière reconnaissent au mouvement syndical le droit, lequel peut devenir un devoir, de réaliser des rapprochements ou des collaborations en vue d'une action déterminée lorsque la situation l'exige expressément.



C.G.T.
FORCE OUVRIÈRE



Expression de la volonté prolétarienne et syndicale des travailleurs de faire vivre et développer l'industrie en France, tout en assurant leur coordination générale et leur défense. C'est leur Confédération Générale du Travail des travailleurs qui a pris initiatif de ces principes ayant abouti au syndicalisme des prolétaires et se grandissant.

Se considérant les véritables communautés de syndicalisme ouvrier, communautés dont les volontés de faire vivre et développer l'industrie en France, tout en assurant leur coordination générale et leur défense. C'est leur Confédération Générale du Travail des travailleurs qui a pris initiatif de ces principes ayant abouti au syndicalisme des prolétaires et se grandissant.



LA CHARTE D'AMIENS



Le Congrès confédéral d'Amiens confirme l'article 2 constitutif de la CGT.

«La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat. Le congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classes qui oppose, sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classe, qui oppose sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le Congrès précise par les points suivants, cette affirmation théorique. Dans l'œuvre revendicative quotidienne, le syndicat poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc.

Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme: il prépare l'émancipation intégrale qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale.

Le Congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation de salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions où leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat.

Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entièrre 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.

En ce qui concerne les organisations, le Congrès déclare qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre, en toute liberté, la transformation sociale».





ÉDITO

Le présent rapport a été réalisé avec l'aide du camarade Guillaume Caillez, délégué syndical chez Champagne Mobilité et de Véronique Pfohl du secteur développement de notre confédération. Je les en remercie profondément.

Sans avoir la prétention d'être exhaustif, ce rapport a simplement pour ambition de retracer l'activité de l'Union départementale mise en place dans le cadre de la Commission exécutive, ainsi que celle de ses Union locales et des syndicats affiliés à l'UD.

Une activité riche d'actions syndicales, militantes, résistantes et revendicatives.

Une activité où chacun est invité à participer dans le respect de ce qu'il peut faire.

Une activité qui s'attache à faire vivre la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle.

C'est en ce sens que les syndicats et sections ont été sollicités par la circulaire relative au congrès travaillée et validée en Commission exécutive du 17 février 2025 et diffusée quelques jours après. Vous retrouvez toutes les contributions reçues dans les délais requis dans ce rapport.

L'UD ayant vu nombre de camarades s'investir dans les mandats interpro et dans les activités proposées, les développer et en proposer de nouvelles, les camarades porteurs de ces mandats et/ou de ces activités ont également été sollicités et vous trouverez les contributions qu'ils ont bien voulu transmettre au fil des pages de ce très riche rapport. Là encore je les remercie tous.

En effet, l'interpro, l'UD et ses UL, n'a de sens qu'en s'ouvrant aux militants, sans cela, et c'est une conviction profonde, l'interpro n'est qu'une coquille vide. Et c'est dans cet esprit d'ouverture, de participation, le plus large possible qu'a été pensé le congrès tant pour le jour J que dans sa préparation.

C'est en ce sens, et parce que cela avait été largement approuvé par le précédent congrès, que de nouveau un groupe de travail ouvert à tous, a été mis en place par la Commission Exécutive.

Mais bien entendu il est également tout aussi essentiel pour une organisation confédérée, que les délégués, les militants interviennent oralement pour faire part de ce qui se passe dans leur secteur, dans leur entreprise, dans leur administration, qu'ils s'expriment sur ce que les administrateurs de l'UD élus à la commission exécutive lors du congrès de juin 2021 sur proposition des syndicats, ont portés dans le cadre de mandats délimités par la Résolution générale de 2021 mise à jour chaque année lors des Assemblées générales.

C'est donc avec un réel plaisir, et en attendant de se retrouver le 3 juin prochain à la salle Galaxie de Bezannes, que je vous laisse prendre connaissance de toutes ces contributions et (re)découvrir l'intense activité de ces quatre dernières années.

SOMMAIRE

VOLUME 1

- Tour d'horizon 2021-2024 p.5
- Commissions UD
 - Secteur Juridique p.10
 - Secteur du Développement p.14
 - Secteur Formation p.15
 - Secteur Protection sociale p.16
 - Qu'est-ce que le CESER p.20
- Les Unions locales et L'Union départementale des retraités p.21
- Rapport de la trésorerie p.25

VOLUME 2

- Motions, déclarations, communiqués p.5
- Résolutions générales ..p.69
- Interventions du CCN ...p.83

VOLUME 3

- Contributions des sections et syndicats p. 5

VOLUME 4

- Tracts..... 5
- Lettres ouvertes, communiqués de presse, courriers.....35
- Parution dans la presse.....47



CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

FO AFPA MARNE

Un engagement au service des salariés

Le syndicat FO AFPA Marne est un acteur essentiel dans la défense des droits des salariés de l'AFPA. Nous accompagnons nos collègues au quotidien en fonction des problématiques qu'ils rencontrent, qu'il s'agisse de conditions de travail, de reconnaissance professionnelle ou de respect des accords et droits sociaux. Notre engagement repose sur une écoute attentive et un soutien concret pour apporter des solutions adaptées à chaque situation.

Au-delà de l'accompagnement individuel, nous nous mobilisons aussi à un niveau collectif pour défendre un service public de formation de qualité et accessible à tous. Présents sur le terrain et actifs dans les échanges interprofessionnels, nous œuvrons pour préserver les acquis sociaux et obtenir des avancées concrètes pour les salariés.

Nous demandons aujourd'hui les moyens nécessaires à la hauteur des missions de service public que porte l'AFPA afin de redresser la situation économique et l'activité de l'AFPA.

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES JOURNALISTES (SGJ-FO)

Le syndicat général et du CSE des journalistes Force Ouvrière (SGJ-FO) s'est implanté au journal l'Union et à l'Ardennais (propriété du groupe belge Rossel) en 2014 dans un contexte de rachat, de nombreux départs et de profondes mutations.

Une arrivée qui n'a ravi ni les mastodontes déjà en place depuis des dizaines d'années (la CGT et la Filpac, le SNJ, syndicat national des journalistes), ni la CFDT, accompagnée par la direction.

Les deux premiers scrutins ont acté la progression de Force ouvrière, mais c'est au troisième, en avril 2024, que le syndicat est devenu représentatif avec 11,71% des suffrages alors que la liste ne comportait que trois noms sur six possibles.

Depuis, notre délégué syndical, au CSE comme au CSSCT défend et fait avancer les droits des salariés et des élus – qui grâce à nous bénéficient désormais d'un embryon de

BDESE... – alors que la productivité devient la norme et que les conversions vers le digital sont encouragées au mépris des règles déontologiques de la profession.

Depuis son rachat de l'empire Hersant, Rossel a multiplié les plans sociaux. Le dernier, en cours au Courrier Picard prévoit la suppression de 20 % des effectifs alors que le CA de l'entreprise reste positif. Avec des résultats encore très flatteurs mais en baisse constante, les 226 salariés de l'Union et de l'Ardennais ne cachent pas aujourd'hui leurs inquiétudes...

CARREFOUR TINQUEUX

Le syndicat Force Ouvrière a été créée en 2019 dans notre magasin (hypermarché Carrefour), cela fait donc un mandat et demi que nous occupons nos fonctions d'élu. Avant il n'y avait que la CGT et la CFDT qui elle, a toujours été majoritaire. Nos élections se sont à peu près bien passées, à part quelques erreurs dû à l'inexpérience et du vice de la CFDT, qui nous a coûté quelques voix en moins. À la seconde élections nous avons réussi à évincé la CGT et même pris un siège à la CFDT. Ils nous ont donc pris un peu plus au sérieux, et depuis on monte en puissance sur tous les fronts : communication verbal ou sur le panneau syndical, les réseaux sociaux,... Notre présence au quotidien auprès des salariés fait notre force. Nous sommes à leur écoute, pour répondre à leurs questions, que ce soit en terme de droit ou sur les ASC (sortie, billetterie, nouveautés,...). Et nous avons, grâce à toutes nos actions, augmenté les adhésions sur notre magasin. Les salariés comptent sur nous, tout particulièrement, pour répondre et agir sur leur plus grande crainte du moment : la location-gérance. En effet ce procédé, exercé par la direction de Carrefour depuis 2017, consiste à confier la gestion de son fonds de commerce à des tierces personnes, tout en restant propriétaire. Depuis 2017, 300 magasins de l'enseigne et 23 000 salariés ont été sortis du groupe. Lorsqu'un fonds de commerce est mis en location-gérance, les salariés qui y sont rattachés sont transférés à l'exploitant ; ils gardent le même salaire mais perdent leurs avantages (majoration du travail dominical, intérêsement, jour de congé supplémentaire et associer aux accords d'entreprise du groupe) à moins de les renégocier avec le nouveau gérant. À ce jour aucun magasin n'a réussi à récupérer la totalité de ses acquis mais juste une petite partie... Voilà ce qu'il en est en ce qui concerne la grande distribution et plus précisément chez Carrefour.

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

ALMÉA

L'Association Alméa formation interpro est née de la fusion, en 2016, des CFA Interpro des quatre départements, et depuis trois années d'importantes évolutions ont eu lieu.

La Présidence d'Alméa est assurée alternativement par la CCI et la Chambre des métiers. Au sein du Conseil d'Administration de l'association, le collège salariés a élu Dominique en qualité de deuxième vice-président en 2022.

L'activité de formation concerne près de 5000 apprentis et stagiaires réalisée par près de 350 salariés qui ont donné la majorité syndicale à Force Ouvrière (62% lors des élections du CSE en 2023) qui est légitime à mener toutes les actions revendicatives.

Le mandat FO au sein du conseil n'a jamais fait ombrage à l'activité syndicale des représentants du personnel. Plus encore, lorsque des propos sont tenus à l'encontre des représentants du personnel du fait de leurs revendications, une intervention FO a toujours rappelé que les représentants du personnel remplissaient légitimement leur mission en raison du fort taux de participation aux élections.

Ces dernières années, une relation syndicale entre le délégué Marc Hypolite entouré de son équipe et Dominique Bonnaire a toujours été transparente et chacun a su occuper la fonction dont il était chargé.

Le renouvellement de la gouvernance de l'association est prévu en juin 2025. Le collège salariés composé de représentants des cinq organisations syndicales devra élire le deuxième vice-président et Dominique se portera candidat si l'Union régionale accepte sa candidature.

De grandes difficultés sont apparues entre la gouvernance et la direction générale en 2023 ce qui s'est traduit par le départ de la directrice générale et de plusieurs membres du comité de direction.

Le contexte des évolutions du cadre législatif et réglementaire de l'apprentissage a placé Alméa dans une confrontation à une succession de réformes et d'évolutions qui impactent fortement l'environnement de la formation professionnelle sous l'égide de la Dreets et surtout des Opérateurs de compétences (Opcos). Exit le financement de l'Apprentissage par le

conseil régional, souvent bienveillant notamment avant la fusion des régions.

En effet, la concurrence est de mise avec l'ouverture du marché de l'apprentissage permettant à certains organismes ou entreprises, y compris Alméa, de s'adapter en réponse à la loi Avenir de 2018 concernant les conditions de développement des formations en présentiel, distanciel, Afest... tout ceci en intégrant le numérique en formation.

La pertinence du mandat FO en position d'acteur au sein du Bureau est nécessaire et impérieuse aux fins d'assurer et de rappeler la nécessité de mener un dialogue social constructif et permanent. Aujourd'hui la pérennité de l'association est en jeu alors qu'Alméa constitue l'acteur n°1 de la formation en apprentissage du Grand-Est.

L'implication de l'ensemble des salariés au profit de tous les apprenants doit être reconnue par la gouvernance qui doit surmonter et résoudre toutes les difficultés de management, financières et bâtimmentaires, conséquences de la gestion passée.

C'est ainsi que Dominique pense avoir rempli son mandat notamment lors de ses interventions au sein du Bureau, du CA, du conseil de perfectionnement, des conseils de discipline, des nombreuses manifestations organisées par l'association...

Par ailleurs, l'Union régionale a désigné Dominique en qualité de représentant Force Ouvrière au sein des conseils de développement de l'académie qui a toujours transmis les procès-verbaux en se tenant à disposition des secrétaires départementaux pour recevoir leurs éventuelles observations.

Cette participation de FO est utile pour connaître les actions et les activités relatives à l'ouverture de l'apprentissage engagée par le ministère de l'Éducation nationale.

Enfin, Dominique informe régulièrement la Secrétaire générale de l'Union départementale de la Marne.

Au sein d'Alméa, FO a toujours été le syndicat majoritaire. FO est implantée sur les établissements de la Marne (depuis 1999) et des Ardennes (depuis 2011). Le dialogue social n'a pas toujours été simple et aujourd'hui les élus et les représentants FO doivent dialoguer avec de nouveaux interlocuteurs qui souhaitent réformer profondément l'institution.

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

La section syndicale devra relever de nombreux défis au cours des prochaines années, notamment préparer la relève car bon nombre d'élus feront valoir leurs droits à la retraite ou seront à terme empêchés par le cumul des mandats. Hélas, les vocations syndicales ne semblent pas être la priorité chez les jeunes générations !

SECTION AMBULANCE

Nous travaillons dans le domaine de l'ambulance dans une entreprise situé à Chalons-en-Champagne qui regroupe sur un même lieu deux sociétés différentes. Cela occasionne quelques soucis avec la direction (par exemple création d'un CSE). Nous avons pu par le passé provoquer des élections pour mettre en place, avec l'aide de l'UD 51, deux délégués syndicaux FO avec une double casquette étant délégué CSE. Malgré l'importance de notre rôle nous avançons doucement mais sûrement. L'UD a mis en place des formations ainsi que des journées à thème venant étoffer notre connaissance en droit du travail. Les ambulanciers sont des acteurs important dans le monde médical, mais bien souvent peu reconnu dans le système de santé ainsi que par notre direction.

CLINIQUE SOINS-ÉTUDES VITRY-LE-FRANÇOIS

La clinique Soins-études de Vitry-le-François a ouvert ses portes en janvier 2020. Elle appartient à la fondation Santé des étudiants de France basée à Paris XIV^{ème}. Cette fondation compte quatorze cliniques réparties sur le territoire national. Nous accueillons des jeunes de 15 à 21 ans de la région Grand-Est descolarisés et nécessitant des soins psychiatriques. La clinique peut accueillir jusqu'à 80 patients en hospitalisation complète. Aujourd'hui, la clinique compte 84 salariés (IDE, ES, AS, psychologues, ergothérapeutes, secrétaires médicales, agents administratifs,...) dont trois médecins psychiatres ainsi qu'une vingtaine de professeurs du lycée de Vitry avec qui nous avons un partenariat grâce à une convention avec l'Éducation nationale.

Le premier CSE a été élu en juillet 2021 et dès août 2022, les élus encore présents étaient au nombre de trois sur dix postes. Bien que cela fut difficile, nous avons mobilisé les salariés début 2024 en vue des nouvelles

élections des représentants du personnel. Actuellement, seul le syndicat FO est représenté au sein de la clinique et ce dernier a obtenu les cinq places de titulaires et les cinq places de suppléantes.

QUELQUES CHIFFRES

17 salariés ont pris leur carte en 2024 et renouvellent leur engagement pour 2025.

Élections au CSE :

- **Collège 1 (ouvriers, employés) :**

12 électeurs - 7 votants - 1/1 poste de titulaire et 1/1 poste de suppléant obtenus à 100 % par FO

- **Collège 2 (technicien, agent de maîtrise et cadre) :**

66 électeurs - 47 votants - 4/4 postes de titulaires et 4/4 postes de suppléants obtenus à 100 %

Le DS de la clinique est également syndiqué FO.

Nous espérons continuer à amener de plus en plus de collègues à nous rejoindre durant l'année 2025 et celles qui suivront.--

LE SNIAE-FO

Défendre les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et le service public

Syndicat majoritaire des Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), le SNIAE-FO représente les quelques 4 200 ingénieurs en poste dans les ministères de l'Agriculture, de l'Énergie et leurs établissements publics.

Bien trop souvent entre l'enclume et le marteau, nous nous battons principalement pour défendre les intérêts des IAE, leurs droits et leurs conditions de travail. La baisse des moyens de nos ministères menace la continuité du service public et ce n'est pas en pointant du doigt les fonctionnaires – le fameux "fonctionnaire-bashing" – que nous allons redresser la barque ! Nous sommes las d'être la variable d'ajustement d'un gouvernement sans queue ni tête qui n'a d'autre ambition que d'assurer ses intérêts personnels... Nous sonnons l'alarme : nos jeunes se désintéressent massivement de la Fonction publique. La preuve en est la baisse, voire le manque de candidats à nos concours de recrutement. Et comment pourrions-nous leur en vouloir : le SNIAE-FO dénonce

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

depuis des années l'absence de revalorisation du point d'indice (perte de pouvoir d'achat de 30% depuis les années 2000), la suppression du jour de carence (sans possibilité de prise en charge par un contrat de prévoyance) et plus récemment la baisse de 10% de notre rémunération lors d'un arrêt maladie. Comment recruter lorsqu'un jeune ingénieur sorti d'école avec son Bac+5 ne se voit proposer qu'à peine plus que le Smic ?

Nous condamnons également avec la plus grande fermeté les agressions et pressions subies par nos agents, notamment ceux en charge des contrôles ou de l'attribution des aides financières, ainsi que le manque de soutien public de nos dirigeants. D'une façon générale, nous nous sentons seuls, notre travail n'est pas valorisé et nous subissons continuellement des pressions de toute part (préfectures, directions générales, politiques, grand public). La ministre de l'Agriculture, Annie Genevard, illustre ce mépris en ayant ignoré cette année nos représentants au salon international de l'Agriculture et les ministres de l'Aménagement du Territoire et de la Transition Écologique Agnès Pannier-Runacher et François Rebsamen semblent avoir disparu des radars en ignorant tout dialogue social...

Enfin, nous devons anticiper l'impact de l'intelligence artificielle pour éviter d'en être les victimes et nous militerons pour une utilisation socialement juste.

Le SNTAE-FO est et restera mobilisé pour défendre les droits des IAE et la qualité du service public.

SECTION CHAMPAGNE MOBILITÉS

En mars 2023 les salariés de Champagne Mobilités, société filiale de la RATP détenant la prestation de service public pour les transports scolaires du Grand Reims ont souhaité s'organiser afin de défendre leurs droits mais aussi d'en acquérir de nouveaux. Ayant à cœur d'être indépendant tout en étant solidaire au sein d'une structure aux valeurs humaines et progressiste, c'est en toute logique donc que nous avons décidé de créer une section syndicale Force Ouvrière.

Nous nous sommes adressés à l'Union départementale où nous avons pu bénéficier des précieux conseils et de l'expérience de la secrétaire générale Sylvie Szeferowicz. En nous accordant sa confiance elle nous a permis de développer notre section syndicale et nous avons pu profiter de tous les services offerts aux syndiqués par

l'UD. La dynamique constructive insufflée par Force Ouvrière a fait augmenter le nombre de syndiqués parmi nos collègues jusqu'à 40% ! Le turnover faisant, des camarades qui sont partis de notre entreprise ont conservé leurs cartes.

Le syndicat nous a permis de préparer les élections professionnelles qui ont eu lieu en décembre 2023. L'équipe de l'UD nous a aidé à la réalisation du protocole d'accord préélectoral et établir nos listes. Ces élections nous les avons gagnées à 57% après seulement dix mois d'existence face à la CGT en place depuis 20 ans.

Nous avons également connu nos premières NAO et aussi notre première grève en tant que syndiqués FO. Les avancées obtenues, aussi bien via les NAO que par la grève, sont en très grande partie dues au rapport de force que nous avons pu imposer à notre direction grâce au grand nombre d'encartés dans notre société. Le nombre fait la force : 95 % de grévistes ont eu raison de la direction en une seule journée !

Ces victoires sont celles des salariés qui ont su s'organiser via un syndicat libre et indépendant, un syndicat qui a répondu à leur attente. Une confiance mutuelle qui est parti pour plusieurs années d'entente, de soutien et de combats pour l'acquisition de progrès sociaux aussi bien pour les camarades de la section Champagne Mobilités que pour les camarades de tout le transport de la Marne et pour toutes les opérations de l'interpro.

C'est avec un grand optimisme que nous allons vivre notre premier congrès départemental et nous avons hâte de pouvoir apporter notre pierre, nos pierres à l'édifice de l'Union départementale afin de faire de FO 51 le syndicat le plus combatif et le plus efficace pour tous les travailleurs de la Marne.

Vive le syndicalisme libre et indépendant, vive Force Ouvrière !

FO-ESR SECTION CHAMPAGNE-ARDENNE

Notre section agit continuellement pour défendre les intérêts de nos syndiqués et des salariés de l'enseignement supérieur en Champagne-Ardenne. Nous sommes présents dans les deux principaux établissements du supérieur de l'ancienne région Champagne-Ardenne : l'Université de Reims-Champagne-Ardenne (URCA) et l'Université technologique de Troyes (UTT). Par ailleurs,

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

nous sommes l'une des deux plus grosses sections de province du syndicat FO-ESR.

Notre syndicat a participé aux différentes instances représentatives dans lesquelles nous siégeons à l'URCA et à l'UTT (CSA et F3SCT). Notamment, dans les deux CSA, nous faisons régulièrement des déclarations liminaires ou portons des questions au nom du personnel, comme par exemple, à l'UTT sur l'index égalité homme/femme, le plan stratégique 2035, la création de départements pédagogiques ou sur le Référentiel d'Equivalences Horaires et à l'URCA sur l'application de la majoration des rémunérations issue d'un décret de 2023 ou sur la situation dégradée à l'IUT de Troyes et l'interdiction de télétravail appliquée par sa CSA.

Avec l'autonomie des universités, le pouvoir des présidents s'est considérablement étendu. À Reims, depuis quelques années, nous avons de plus en plus de difficultés à être reçu en délégation par le président pour porter les revendications du personnel.

En 2023, élections 2024 du conseil d'administration et du président obligent, le président de l'URCA avait enfin accepté de recevoir une délégation en juillet après des années de refus. Mais à nouveau, les élections passées, le nouveau président ne donne plus suite aux demandes de rendez-vous. Et il l'assume clairement en réunion intersyndicale : « *le "dialogue" avec les organisations syndicales se fait lors des réunions intersyndicales organisées par la présidence* » (il n'y en a eu qu'une en un an !) « *mais je suis toujours disponible pour des rencontres bilatérales concernant des dossiers individuels* ».

Sur l'URCA, c'est FO-ESR que les collègues viennent trouver pour se défendre face à la déferlante de commissions d'enquête en perspective de conseil de discipline et de licenciements qui a suivi l'élection du nouveau président. Comme nous pouvons le dire chaque année, nous faisons du bon travail car notre seule présence empêche de faire tout et n'importe quoi.

Dans les deux établissements (URCA et UTT), nous suivons également nombre de dossiers individuels pour différentes raisons : discrimination et/ou harcèlement, fin de contrat injustifié,...

Nous n'entendons pas rester cantonnés à un simple rouage institutionnel. Notre terrain à nous ce n'est pas celui des réunions entre gens choisis. Il n'y a jamais eu autant de groupes de travail organisés à l'URCA et

présentés comme du "dialogue social" mais ce n'est rien d'autre qu'une co-gestion à laquelle nous refusons de participer. Notre terrain c'est celui des salariés. Syndicat de salariés et syndicat indépendant nous sommes, et nous entendons bien le rester.

FO DGFIP - SECTION MARNE

La Direction générale des finances publiques (DGFIP) est issue de la fusion en 2008 de la Direction générale de la comptabilité publique (Trésor public) et de la Direction générale des impôts. En plus de 17 ans d'existence, cette administration est devenue la variable d'ajustement budgétaire, comme le reste de la fonction publique, avec pour conséquence principale les suppressions d'emplois.

La DGFIP a perdu environ un quart de ses effectifs soit 30000 postes pour se situer à environ 94000 agents en 2025. Pour la Marne, le constat est le même avec une perte de plus de 250 emplois.

En 2019, la loi de transformation de la fonction publique a instauré :

- la disparition des CHS-CT avec la fusion des CHS-CT et des CT (Comité technique) au sein d'une nouvelle entité appelée CSA (équivalent au CSE) ;
- la disparition des CAP (commissions paritaires) concernant les mutations, les évolutions de carrières : l'opacité est devenue la règle sans contrôle possible des organisations syndicales.

Le dialogue social est devenu de plus en plus difficile.

Dans notre administration, une restructuration d'ampleur nationale, intitulée « *Nouveau réseau de proximité* » (NRP), vendue par notre direction comme une évolution positive vers les usagers, entraîne la fermeture de services sur tout le territoire au profit de Maisons France Services sans le personnel formé et expérimenté.

Dans notre département, depuis 2019, c'est :

- la disparition progressive des trésoreries de Sainte Ménéhould, Sézanne, Montmirail, Suippes, Dormans, Anglure, Ville-en-Tardenois, Hermonville, Verzy, Sermaize... ;
- la fusion des Services des impôts des particuliers (SIP) de Vitry-le-François, Épernay et Châlons sur un seul site à Châlons ;

C ONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

- la fusion des Services des impôts des entreprises (SIE) de Vitry-le-François, Épernay et Châlons à sur un seul site à Épernay.

En 2025, il ne restera que cinq "vrais" sites administratifs DGFiP (Fismes, Vitry-le-François, Épernay, Châlons et Reims) en lieu et place des 17 sites existant en 2019. Et sur chaque site, tous les services ne seront plus présents : par exemple, à Vitry-le-François, il ne restera qu'une trésorerie et, seulement, un accueil "Impôt" en lieu et place du service des Impôts fermé.

Voilà l'état d'une administration en 2025 qui devrait au contraire recruter pour lutter contre la fraude fiscale afin de récupérer les 80 à 100 milliards d'euros estimés que les différents gouvernements semblent chercher partout sauf là où ils se trouvent.

Et, tout cela pour financer les autres administrations, donc la vie de ce pays.

BTP MARNE

En période pandémie, le gouvernement lance l'opération "quoi qu'il en coute". Au moment d'une telle annonce, la profession et ses partenaires sociaux s'en réjouissent, mais il faudra tôt ou tard, renvoyer l'ascenseur au gouvernement et même au patronat.

Doit-on parler des futures réformes qui se préparent déjà en coulisses ?...

- Sur les salaires en négociations paritaires : suivant l'inflation démentielle durant cette période, les négociations n'ont pas été si mauvaise que ça, mais cela c'est ressentir en 2023 et 2024 ou cela fut très compliqué.
- Sur l'emploi, la profession nationale a perdu plus de 35 000 emplois.
- En région, c'est la quatrième année consécutive ou dans les BTP CFA du Grand Est, il y a plus d'entreprise du BTP, toutes professions confondues, qui recherchent des apprentis comparés à l'avant Covid.
- L'Éducation nationale a profité de cette période pour dénigrer les professions du bâtiment la qualifiant aux jeunes de "dernières chances" dans la vie active.
- Quant aux élections, nous avons maintenu nos positions dans la grande majorité de nos implantations qui a quand même vu certaines en souffrir.

En conclusion comme dit le proverbe : « *Quand le bâtiment va tout va* », alors quand ça ne va pas...

FO COMMERCE

Depuis 2020 l'année Covid... Le mode de consommation a évolué et à accentué les difficultés des enseignes commerciales non alimentaire plus particulièrement. L'e-commerce en est la principale cause, mais pas seulement. Des erreurs de stratégie et des placements aléatoires fait par des dirigeants inconscients ont des répercussions sur l'avenir d'une entreprise.

Et en premier lieu ce sont les salariés qui sont impactés. Le budget de la masse salariale est important dans une entreprise et c'est ce point qui est revue à la baisse pour compenser le manque à gagner. Les directions de diverses enseignes accompagnées des services RH, mettent en place des pressions sur les salariés pour les faire démissionner ou les licencier pour fautes.

C'est dans ce contexte que notre syndicat Force Ouvrière, face à des situations de souffrance au travail redonne un sens à notre présence dans les entreprises par le biais de nos actions et communications. Les salariés ne doutent pas de notre engagement pour défendre leurs intérêts, mais le jour des élections cela devient compliqué de résister aux appels des syndicats pro patronnat.

L'engagement est toujours un point sensible et souvent un frein à une évolution professionnelle, mais des victoires aux élections ou sur des négociations récompensent des efforts et de l'investissement personnel... Notre section commerce existe et résiste depuis plusieurs années mais aujourd'hui, elle est plus que nécessaire et sait compter sur le soutien des camarades de l'Union départementale qui nous aident et nous accompagnent individuellement ou collectivement dans nos démarches dans les entreprises ou quelques fois juridiques.

Nous pouvons agir dans les entreprises même sans majorité... Par le biais d'une assignation en justice accompagné par notre fédération, nous avons obtenu le changement de notre convention collective plus favorable aux salariés de notre enseigne. Le bénéfice de cette action, rétablissement de la prime d'ancienneté entre autre pouvant aller pour certains(es) jusqu'à plus d'un treizième mois...

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

SNUDI FO 51

Après la démission du secrétaire principale, Thibault Fontaine en 2023, le syndicat du Snudi FO 51 est dorénavant composé pour les membres du Bureau : d'Anastasia Trafial (co-secrétaire), de Sandrine Six (co-secrétaire), d'Aurélie Avrillon (trésorière), d'Isabelle Wolff (trésorière adjointe) et de Luc Neuhauser. Anaïs Minet, bien que ne faisant pas encore partie du Bureau, participe aussi activement à la gestion du syndicat. Tout le monde est co-secrétaire – l'intention étant d'être dans un esprit de coopération et d'égalité entre les membres du bureau. Hormis Luc Neuhauser qui est retraité, les membres du Bureau sont tous professeurs des écoles en activité.

La situation dans l'enseignement premier degré est préoccupante : les conditions d'exercice du métier, avec notamment l'inclusion des enfants handicapés, se détériorent toujours plus ; notamment la situation des Aesh est dramatique.

Le Snudifo 51 fait sa place doucement au milieu des "gros syndicats" plus connus en essayant d'être le plus possible sur le terrain et d'aller à la rencontre des collègues. Tournées d'écoles, organisation de Ris, un premier stage cette année sur l'inclusion avec l'aide du national, permanence à l'Inspe, gestion du site, comptabilité, et suivi des collègues (de plus en plus nombreux) qui en font la demande représente le principal de notre activité.

FNEC FP 51

Tout d'abord, la FNEC 51 veut sincèrement saluer le travail accompli pendant cette mandature par l'ensemble des camarades de tous les secteurs de l'UD FO Marne, ainsi que par les membres de la commission exécutive et notre secrétaire départementale, Sylvie Szeferowicz, qui a joué un rôle déterminant.

Aujourd'hui, le cinquième étage n'est plus reconnaissable, il y a de la vie, et il faut même réserver longtemps à l'avance pour avoir une salle à disposition. Grâce à l'engagement et à l'impulsion de sa secrétaire départementale, l'UD FO Marne avance, progresse, se mobilise, et c'est plus qu'une évidence, c'est une réalité !

La FNEC 51 et ses syndicats se sont mobilisés sans faille

contre la réforme des retraites, la suppression des régimes spéciaux, le recul de l'âge de départ à 64 ans et l'augmentation de la durée de cotisation à 43 annuités. Avec sa fédération, la FNEC 51 rappelle que 62 ans, c'est déjà trop, et revendique le retour à la retraite à 60 ans à taux plein avec 37,5 annuités de cotisations !

La FNEC 51 ne lâchera rien sur les retraites et continuera le combat jusqu'à l'abrogation de la réforme des retraites "Macron-Borne". La lutte continue jusqu'au bout !

La FNEC 51 a soutenu le SNETAA-FO dans son combat pour la défense du lycée professionnel public laïc et sous statut scolaire. Elle a participé à la mobilisation historique des professeurs de lycées professionnels lors de l'automne 2022 et à la manifestation nationale du 19 novembre 2022, avec notre UD à l'appel du SNETAA-FO.

Il s'agit ni plus ni moins de fournir une main-d'œuvre jeune et peu coûteuse au patronat, selon des besoins locaux, au détriment de former des citoyens avec une formation suffisante pour poursuivre des études, titulaires de diplômes nationaux reconnus par les conventions collectives, afin d'accéder à l'ascenseur social que l'école publique devrait jouer. La FNEC 51 exige l'abrogation de la transformation de la voie professionnelle Blanquer et le retrait de la réforme Macron/Grandjean !

Avec sa fédération, la FNEC 51 a porté, à chaque fois, la revendication pour une augmentation des salaires pour tous les personnels de l'Éducation nationale. Le ministre de l'Éducation nationale ne propose que quelques miettes de primes pour les enseignants et rien pour les autres. Les grilles indiciaires actuelles s'enfoncent toutes sous le niveau du Smic en catégorie C et même en catégorie B, tandis qu'en catégorie A, elles sont ratrappées par le niveau du Smic. Avec sa fédération et la FGF-FO, la FNEC 51 revendique l'augmentation générale des salaires et une augmentation immédiate de 25 % et 10 % de la valeur du point d'indice pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis 2000 par rapport à l'inflation.

L'augmentation des salaires et des pensions, c'est maintenant, pour tous les personnels, et sans contrepartie !

La FNEC 51 dit NON au "Pacte-enseignant" Macron/Ndiaye qui propose de travailler plus pour perdre moins. Au "choc des savoirs", qui vise à généraliser le tri des

C ONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

élèves dès le plus jeune âge, NON au "SNU", qui entraîne l'embrigadement de la jeunesse pour la guerre. NON aux fermetures de classes et aux suppressions de postes dans l'Éducation nationale.

La FNEC s'est engagée contre l'école inclusive forcée et sans moyens, qui a pour conséquence la maltraitance des enfants à besoins particuliers.

La FNEC exige un véritable statut pour les personnels AESH, avec une formation spécifique et un salaire décent.

La FNEC 51 est à l'image de son UD, pleine de vie et active, grâce à ses syndicats et leurs adhérents.

La lutte continue et la FNEC 51 ne lâchera rien !

CARREFOUR REIMS CERNAY

Carrefour, au siècle dernier, pionnier de la distribution, est devenu l'un des fleurons des entreprises françaises. Au siècle dernier en effet. Se démarquant de la concurrence, effectuant des opérations de reprises d'autres enseignes, Carrefour est devenu un acteur incontournable de la grande distribution, au niveau national, mais aussi au niveau international, devenant au passage le premier employeur privé de France, et l'affirmant bien fort. Aujourd'hui c'est bien différent.

Avec le temps, Carrefour a changé d'optique, préférant délaisser le commerce pour devenir une entreprise privilégiant les résultats. Depuis des années les salariés dénoncent la dérive de Carrefour vers un système devant faire des bénéfices pour contenter les actionnaires. Ceci, bien entendu, à grands coups d'opérations comp-tables et fiscales, mais aussi en jouant sur le grand échiquier du monde.

Il faut bien se rendre compte, en effet, que pour Carrefour, le monde est un terrain de jeu. Car au-delà du marché français, c'est avec un monopoly mondial que les dirigeants s'amusent, avec plus de 14 000 magasins dans plus de 40 pays, et un chiffre d'affaires de 94 milliards d'euros en 2023. «*J'achète au Brésil, je revends en Thaïlande, je "bidouille" en Argentine, je ferme des magasins en Pologne, je me débarrasse de certains magasins en France, etc... »*

En France, justement, Carrefour a trouvé un très bon système pour cela : la location-gérance. Utilisé par

Carrefour à tour de bras, la location-gérance a permis de se débarrasser de la majorité des magasins sous enseigne "Carrefour Market". Quel bonheur de pouvoir rentabiliser son entreprise en se débarrassant des problèmes liés à l'exploitation des magasins. Oui, par "problèmes", j'entends bien sûr "salariés".

Évidemment, quand on applique à une entité un système qui fonctionne et rentabilise au maximum l'entreprise, on le développe. C'est ainsi que la location-gérance s'est imposée naturellement aux hypermarchés, dès 2018, avec le plan de transformation Bompard (PDG groupe Carrefour, salaire 2024 : 3,37 millions d'euros). Et depuis, chaque année, une "liste" tombe, désignant quels magasins vont quitter le monde des "intégrés", supermarchés Carrefour Market (il en reste un peu) et hypermarchés Carrefour. Ainsi, chaque année, des centaines de salariés serrent les fesses en se demandant si leur tour est arrivé. En effet, les salariés du groupe savent ce que cela signifie.

On va faire simple. En passant un magasin en location-gérance (LG), Carrefour ne gère plus les salariés. Carrefour ne paie plus les salariés. Carrefour n'a plus de salarié. Finis les problèmes sociaux ! Plus besoin de s'occuper de ses individus qui se plaignent tout le temps de leurs conditions de travail et de leurs salaires jamais suffisants ! Plus de frais de personnel, plus de PEE à abonder, ni de Percol. Plus de mutuelle à payer, plus de tickets-restaurants, plus de subventions aux CSE, plus de congés payés à financer, etc... Plus de conflits, plus de primes à verser (Participation, Intéressement), plus de NAO.

Avec ce système, finie la participation de Carrefour à la pérennité de l'emploi en France. La location-gérance crée surtout des pertes d'emplois, du chômage, des obligations de reconversion, etc. C'est un grand coup de pied dans une fourmilière de salariés. Et je vous passe, pour chacun, la situation anxiogène, la peur de l'avenir, les risques psychologiques engendrés par la situation, tous les problèmes qui se répercutent dans le cercle familial et personnel.

Quand on passe en LG, on se sent abandonné. On est sacrifié sur l'autel du sacro-saint actionnariat. On est balayé, comme ça, vite fait, radicalement. «*Toi, salarié, tu n'es rien, tu n'as jamais rien représenté, jamais rien valu aux yeux de l'entreprise. Même pas un p'tit merci de t'être investi comme un dingue pour atteindre tes résultats. Ton implication n'a servi à rien. Tu auras toujours l'enseigne Carrefour au-dessus de ta tête,*

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

pour te rappeler tout ça. Et tu pourras pleurer, rien n'y fera, jamais Carrefour ne te reprendra ».

Économiquement, voici grossièrement comment Carrefour amasse les millions. Par contrat, le locataire-gérant est obligé (à 80%) de s'approvisionner chez Carrefour, celui-ci étant plus cher que d'autres entrepôts. Carrefour prend aussi un pourcentage du CA, en plus de collecter les loyers de l'immobilier (augmentés de 4% en 2024). Inutile de vous dire qu'un CSE, en location-gérance, a bien du mal à analyser les résultats économiques, quand ceux-ci sont fournis.

Les parts de marché ne sont plus un problème, ce qui compte, ce sont les bénéfices. Ainsi les locataires-gérants et les franchisés paient leurs tribut à cette multinationale, qui est maintenant devenue un grossiste pour surfaces commerciales. C'est une stratégie qui fonctionne ! Bénéfice net 2023 : 1,7 milliards d'euros. Bénéfice net 2024 : 723 millions d'euros. Bénéfice réduit de moitié. Mais ne vous inquiétez pas, l'action a tout de même augmenté de plus de 5%, les actionnaires sont heureux.

Nos élections à Carrefour Reims Cernay ont eu lieu le 14 octobre 2022. Je vous passe le fait que nous avons été trahis par une grande partie de nos anciens camarades FO, qui ont décidé de partir à la CFDT, un mois avant la date des élections. Cinq jours plus tard, le 19 octobre 2022, notre magasin était annoncé comme étant cédé à un locataire-gérant. Après une campagne électorale plus que "dégueulasse" de la part de la CFDT, nous avons obtenu deux postes titulaires au CSE sur sept et trois postes de suppléants sur sept. Nous sommes donc, depuis ces élections, très minoritaires.

Nous sommes passés officiellement en location-gérance le 1^{er} juillet 2023, repris par un frère et une sœur demeurant du côté du Havre. Une clause sociale négociée par FO au niveau national, a permis de laisser en place quelques avantages obtenus pendant des années de négociations entre Carrefour et les syndicats. Pour le reste, retour aux accords de branche.

Pour les salariés, le passage en LG signifie la fin de l'application des accords d'entreprise Carrefour (plus de 600 pages au bas mot). Pour les syndicats, cela signifie négocier et mettre en place un nouvel accord d'entreprise, mieux-disant que les accords de branche.

Les négociations pour le nouvel accord d'entreprise ont commencé le 13 février 2024. À ce moment-là, la CFDT

avait perdu deux élus titulaires, deux élus suppléants et leur représentant syndical. Tous ont quitté l'entreprise rapidement après notre passage en location-gérance.

C'est donc l'équipe FO, toujours minoritaire, qui a fait le travail. Rédiger un accord de méthode, mettre en place un accord d'entreprise, négocier (et c'est le plus important) au mieux pour perdre le moins possible, que ce soit en temps ou en argent. C'est un travail de plusieurs mois, difficile, d'autant plus difficile quand l'interlocuteur (le locataire-gérant) n'y connaît rien, et ne sait pas ce qu'est un CSE, ce que sont des instances représentatives et ce que sont des élus.

Nous ne nous sommes pas satisfaits de l'accord que nous avons négocié et signé, puisque de toute façon, nous avons forcément perdu des avantages certains. Néanmoins, beaucoup de salariés nous ont témoigné leur satisfaction par rapport à notre travail, certains regrettant avoir voté pour des incompétents de CFDTistes.

Nos collègues se sont rendu compte récemment, lors d'un de nos posts sur FaceBook et d'un affichage sur notre tableau syndical, de la perte de revenu que nous subissons. Nous avons en effet comparé simplement les primes d'intéressement et de participation des salariés Carrefour intégrés (en l'occurrence Carrefour Tinqueux, avec placement sur le PEE), aux nôtres. Le résultat est sans appel : Pour un niveau 2B : 1946 euros pour un salarié Carrefour Tinqueux et 0 euros pour un salarié Carrefour Reims Cernay.

Ajoutez à cela un demi-mois de salaire pour les plus anciens salariés Carrefour intégrés, nous sommes au bas mot à 2500 euros de revenus en moins annuellement.

Aujourd'hui nous en sommes là. Outre le fait d'avoir perdu énormément de revenus, nous constatons chaque jour une fréquentation de la clientèle qui diminue. Malgré la présence d'un directeur impliqué, nous sentons bien que le locataire-gérant laisse notre magasin couler tout seul. Pour quelqu'un qui se dit "commerçant" et sa sœur qui se dit "gestionnaire", on touche le fond. En même temps, notre entreprise, dont le nom officiel est Districernay, verse des sommes conséquentes à la holding Merhy, créée uniquement pour se voir reverser de l'argent par Districernay. Seules deux personnes composent cette holding, vous aurez compris de qui il s'agit.

Aujourd'hui, nul ne sait ce que va devenir Districernay. Le contrat peut être rompu par les deux parties en

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

présence : Carrefour et le locataire-gérant. Peut-être changerons-nous à nouveau d'entreprise, c'est tout à fait envisageable. En tout cas, nous ne savons plus quoi espérer. Nous vivons au jour le jour, nous faisons notre travail sans trop savoir pourquoi. Ce que l'on sait, c'est qu'il n'y a pas un jour où un collègue nous pose des questions sur notre avenir. Ce à quoi nous ne pouvons que répondre « *l'avenir nous le dira...* »

SANEF

Représentativité : FO tient sa place et progresse là où ça compte !

Lors des dernières élections professionnelles, les salariés ont placé Force Ouvrière en troisième position avec 20,54 % des voix. Un score honorable, surtout dans un environnement très favorable aux syndicats de cadres comme la CFE-CGC ou à la CFDT, bien connue pour son alignement avec la direction.

À noter : la percée du syndicat SUD et l'effondrement de l'UNSA et de la CGT paient sans doute leur manque de clarté et de combativité.

Mais au niveau du groupe, c'est une autre histoire : FO devient la deuxième organisation syndicale, portée par le très bon résultat de FO SAPN, qui atteint 31,68 % des suffrages. Cependant, la CFDT reste majoritaire chez SAPN avec 50,96 %, conservant ainsi la mainmise sur les accords... au bénéfice de la direction, pas des salariés.

Malgré ce contexte, FO reste plus que jamais mobilisé, avec un taux d'adhésion solide, preuve de la fidélité de nos adhérents et de notre capacité à convaincre de nouveaux collègues. La lutte est rude, face à une direction inflexible, soutenue par des syndicats devenus de simples relais patronaux.

Accords signés/non signés : FO, la voix qui ose dire NON !

FO a été présente : force de propositions et combative dans toutes les négociations. nous avons porté à chaque fois, les revendications des salariés, sans jamais céder à la pression d'une direction obsédée par l'optimisation des coûts humains et financiers.

Mais nous avons aussi eu le courage de dire NON, notamment sur trois accords majeurs : l'accord d'intéressement, l'accord QVT, l'accord ATT.

Accord d'intéressement : un indicateur honteux

L'accord d'intéressement proposait d'inclure comme critère de performance les accidents du travail causés par un tiers. Autrement dit, si un usager blesse un salarié sur l'autoroute, c'est l'ensemble des collègues qui sont "challengés" sur cet accident.

FO considère que l'intégration des AT causés par des tiers dans un indicateur d'intéressement collectif est une dérive grave : cela revient à faire reposer sur les salariés la responsabilité de risques qu'ils ne maîtrisent pas. Pour FO, c'est moralement inacceptable. Nous n'oublions pas le drame qui a touché nos camarades de SAPN, avec le décès d'un collègue, adhérent de longue date, percuté en intervention sur autoroute. Accepter un tel indicateur reviendrait à insulter sa mémoire. Nous avons été les seuls à refuser de signer cet accord, par respect pour la vie de nos collègues, et parce que la sécurité ne se monnaye pas.

AT et incitations : la santé en jeu, les primes en danger

Cette année, une collègue est décédée au péage de Saint-Avold, percutée par un véhicule fou. Ce drame rappelle la dangerosité persistante des métiers sous circulation. La direction poursuit pourtant sa politique du "0 accident", en glissant les accidents avec arrêt vers des "sans arrêt" à coups de postes adaptés, accompagnés d'un challenge sécurité à forte incitation : une carte multi-enseignes pour récompenser l'absence d'accident.

FO rappelle que l'accident du travail est un droit et une protection, pas un motif de sanction économique ou de pression morale déguisée. FO refuse cette prévention instrumentalisée : la santé et la sécurité ne sont pas une variable d'ajustement des primes.

Accord QVT : des avancées... pour certains seulement

L'accord sur la Qualité de vie au travail semble apporter quelques améliorations, mais reste profondément déséquilibré. Il creuse une fracture entre les salariés en télétravail et ceux qui exercent des missions sur site, avec des réalités de fatigue, de contraintes horaires et de pression trop souvent ignorées.

FO avait porté plusieurs revendications concrètes :

- une véritable reconnaissance des métiers non télé-travaillables dans l'organisation des temps de travail,
- des droits élargis au don de jours pour venir en aide à un collègue,

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

- une amélioration des outils, du temps et des lieux de repos.

Nos propositions ont été balayées d'un revers de main. Encore une fois, la direction impose sa propre vision de la QVT : limitée, orientée, et inéquitable.

Accord ATT : encore un recul social inacceptable

FO a également refusé de signer l'accord sur l'Aménagement du temps de travail (ATT). Derrière des formules creuses sur la "souplesse" ou la "performance collective", cet accord fragilise profondément l'organisation des temps de repos, accroît la flexibilité imposée aux salariés, et ouvre la voie à des remises en cause du droit à la déconnexion et de l'équilibre vie pro/vie perso.

FO avait porté des propositions claires pour garantir des temps de repos anticipés, planifiés, respectueux de la santé et de la vie de famille. La direction a refusé d'en tenir compte, préférant faire peser les contraintes uniquement sur les salariés. Sans surprise, cet accord a été signé par les mêmes organisations syndicales que les précédents : toujours prêtes à valider les reculs sociaux au nom d'un prétendu " compromis " qui ne profite qu'à la direction.

Et que dire du volet astreintes, maintenu dans cet accord sans évolution sérieuse ?

Pour FO, le régime actuel est un "casse-bonhomme" : une charge physique, mentale et organisationnelle lourde, mal reconnue, mal indemnisée, et totalement incompatible avec une réelle QVT. Cet accord, construit sans réelle prise en compte des réalités de terrain, n'est ni protecteur, ni équilibré. Il illustre une fois de plus la logique de la direction : faire plus avec moins, et à n'importe quel prix.

Une santé financière éclatante... sur le dos des salariés et des usagers

Le groupe affiche une rentabilité insolente, avec une Rentabilité économique (RE) de 31,4 %. Un niveau qui ferait rêver bien des entreprises, et qui témoigne d'un modèle hyper-lucratif... pour les actionnaires :

- des capitaux propres solides,
- une trésorerie abondante,
- des résultats nets en forte croissance,
- et des flux financiers orientés vers le sommet, au détriment de ceux qui font tourner l'entreprise au quotidien.

Mais cette richesse ne profite ni aux salariés, ni aux usagers. Avec l'avènement du flux libre, les profits s'envolent encore davantage.

La disparition progressive des péages physiques permet au groupe de réduire drastiquement ses charges d'exploitation : moins de personnels au péage, moins de structures à entretenir, et surtout, un report total de la charge du paiement sur l'usager.

Aujourd'hui, l'usager qui n'a pas payé dans les 72 heures reçoit une amende forfaitaire automatique : majoration immédiate, frais supplémentaires... C'est à lui de se connecter, de payer à distance, de résoudre seul les éventuels dysfonctionnements.

FO dénonce ce double jeu cynique

- un discours de "modernité" pour masquer un objectif de rentabilité maximale,
- une transformation du service autoroutier en distributeur automatique de cash pour les actionnaires.

FO, toujours du côté des travailleurs

Dans un groupe où les bénéfices explosent, mais où les efforts ne sont jamais redistribués équitablement, FO continue le combat :

- pour la justice,
- pour la sécurité,
- pour des accords équilibrés et justes,
- pour que la voix des salariés pèse, partout et tout le temps.

Vive le syndicat FO, vive le syndicat libre et indépendant.

SYNDICAT DES TRANSPORTS ET DE LA LOGISTIQUE DE CHÂLONS EN CHAMPAGNE

Le syndicat des transports et de la logistique de Châlons-en-Champagne à vue le nombre de ses adhérents légèrement augmenter ces quatre dernières années, malgré un contexte compliqué avec la fermeture de site logistique et de transport. Ce début d'année s'annonce difficile pour les salariés du transport et de la logistique où le patronat propose lors de soi-disant NAO de continuer la précarisation de nos métiers alors même que celui-ci continue de s'enrichir. Ce ne sont pas les NAO de la branche qui amélioreront le pouvoir d'achat

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

des salariés où les premiers échelons des grilles sont inférieurs au Smic ! Mais grâce au travail de notre fédération, de notre UD et de tous nos adhérents notre syndicat reste attractif car celui-ci se bat, comme lors du combat contre cette infâme contre-réforme des retraites, pour l'ensemble des travailleurs.

FO TCGR 51

Je voulais prendre un moment pour revenir sur notre parcours, car il est important de se souvenir d'où l'on vient... et de mesurer le chemin parcouru ensemble.

La section FO a été créée fin 2018. À l'époque, on était peu nombreux, mais très motivés. Quelques mois plus tard, nous participions à nos premières élections... mais sans atteindre les 10% nécessaires pour être représentatifs. C'était un coup dur, bien sûr, mais pas une fin en soi.

On a retroussé nos manches. On a continué à se battre, à apprendre, à se former... Et surtout, on n'a jamais été seuls. En 2021, notre section devient officiellement le syndicat FO TCGR. Et à partir de là, tout s'est accéléré. Le nombre d'adhérents a augmenté, les formations se sont multipliées, et notre action s'est structurée.

Et puis 2024 est arrivée... l'année de nos élections. Cette fois-ci, nos efforts ont enfin été récompensés : nous sommes devenus représentatifs. Et ça, c'est une immense fierté collective.

Je veux remercier tous ceux qui se sont investis, qui ont cru en ce syndicat, qui ont donné de leur temps et de leur énergie. Et un merci tout particulier à l'Union départementale, et surtout à sa secrétaire générale, Sylvie Szeferowicz. Sylvie, tu as toujours été présente, à nos côtés, dans les bons comme dans les moments plus difficiles. Tu nous as soutenus, conseillés, formés, et surtout... tu nous as fait confiance. Alors au nom de toute l'équipe, un grand merci à toi. On est fiers de faire partie de cette belle maison FO, et on a hâte d'écrire la suite ensemble.

FO CHAMPAGNE

La section syndicale FO Champagne est présente dans plusieurs maisons, principalement dans la Marne, les

forces vives étant principalement chez GH Mumm et chez Burtin.

Nos principales missions sur l'année sont les suivantes :

- participations actives sur plusieurs PAP de maison de champagne ;
- négociations annuelles avec les représentants patronaux de l'UMC (Union des maisons de Champagne). Négociations qui, sur 2024, n'ont pour une fois pas abouti sur un accord mais sur une recommandation patronale ;
- participation pour l'amélioration et le respect des vendangeurs en concomitance avec les différents acteurs du département et de la région, sous l'égide du préfet.

Nous remercions l'ensemble des élus dans nos entreprises qui tous les jours nous aident à faire grandir notre syndicat et merci également à l'UD et la FGTA pour leurs soutiens indéfectibles...

Section FO Burtin

Un jour une personne a eu de belles paroles... Une personne qui, il y a quelques mois, ne les a même pas respectés lui-même ! Malgré le chantage et les pressions internes subies par mon secrétaire générale FO Champagne, je suis fière de lui et de Frédérique !

Fière de l'équipe que nous formons, pour ne pas avoir plié et d'être resté robustes.

Fière des camarades de la section FO Burtin qui ont réussi, eux aussi, à résister à l'agressivité, voire la violence, d'un autre syndicat et ont permis, m'ont permis, avec l'aide de l'UD et de Sylvie, de faire face à toutes ces difficultés.

Et fière de ce que nous produisons, tout comme ce prestigieux produit que nous mettons dans nos bouteilles, vendu partout dans le monde, ce prestigieux produit qui n'existerait pas sans nous les travailleurs. Des travailleurs qui ne faisaient que réclamer leur juste part des gigantesques profits fait grâce à nous.

« *Ce qui ne vous tue vous rend plus fort* » dit un adage populaire. Je ne peux qu'en faire le constat. La section FO Burtin se renforce et nous sommes désormais une vraie équipe FO au sein du syndicat.

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

Oui il est vrai que le Champenois est tenu, tenace et même bourru mais grâce à ses défauts ou qualités... Chacun se fera sa propre opinion, nous avons su faire front à ses méthodes inacceptables et montrer notre solidité.

Merci à Stéphane et Frédérique, merci à mes camarades FO Burtin, merci à notre UD, je le répète je suis fière d'être de votre équipe et fière de FO Champagne !

TRANSPORT REIMS

Je voudrais commencer par rendre hommage à Bernard patrigeon, ancien secrétaire du syndicat du Transport de Reims et environs, disparu au cours de cette dernière mandature ainsi que Jean Langlet qui a décidé de se mettre en retrait et profiter de sa retraite bien mérité.

Le syndicat de Reims s'est transformé en Union syndical du Transport et de la Logistique de la Marne au cours de ces dernières années et son objectif est de regrouper tous les syndicats appartenant à la CCN du Transport pour accroître son audience et regrouper toutes les synergies pour développer les adhésions, les sections syndicale ainsi que la représentativité de FO.

Les prochaines élections durant les mois et les années à venir devraient valider notre décision.

LES SECTIONS SYNDICALES FO CRISTAL UNION ET LE SYNDICAT FO CRISTANOL

Les sections syndicales FO Cristal Union et le syndicat FO Cristanol sont le troisième syndicat représentatif dans le groupe Cristal-Union avec un peu plus de 20 % de représentativité répartie sur douze unités de production et qui compte environ 1900 salariés.

Avec des adhésions toujours en évolution, cette dynamique génère un besoin de formation syndicales au sein de notre Union départementale et aboutissent sur des mandats interpro.

Ces formations génèrent une implication, une rigueur syndicale et une crédibilité pour nos adhérents, aux yeux des salariés du groupe.

Grâce à cette dynamique, l'avis des sections syndicales Force Ouvrière CU, est demandé et écouté, aussi bien sur les accords groupe, que sur les accords établissements.

La progression de Force Ouvrière est très forte au sein du groupe Cristal Union sur ces dernières années.

GROUPEMENT FORCE OUVRIERE DES SERVICES DE SANTÉ DE LA MARNE

Suite à la création de quatre syndicats sur les trois dernières années, le Groupement des services de santé de la Marne se compose actuellement de dix sections syndicales publiques plus le secteur privé. Toute cette évolution nous a permis de prendre la deuxième place dans la Marne aux dernières élections professionnelles.

Alors, si le département se porte bien, il n'en est pas de même de nos établissements qui jour après jour sombrent dans des déficits budgétaires extraordinaires. Pour exemple, CHU Reims : 25 millions d'euros de déficit en 2024. Je vous laisse imaginer pour les autres établissements.

Les hôpitaux publics s'enfoncent dans le rouge. Le déficit cumulé était attendu à près de 3,5 milliards d'euros à la fin de 2024. Les établissements assurent qu'il ne s'agit pas d'un problème de gestion mais dénoncent des financements publics insuffisants.

Qui dit problèmes budgétaires annoncent, encore une fois de plus, des économies et sur le dos de qui ? LES AGENTS... Des agents qui se trouvent déjà en souffrance.

Effectifs minimum, rappel à domicile, continuité de service, pression++, aucune reconnaissance, marche ou crève, diviser pour mieux régner... Voilà la politique actuelle de nos directions.

Les années à venir ne vont pas faire partie des plus belles. Nous pouvons nous rendre compte de la dégradation des conditions de travail qui va continuer à faire fuir le personnel.

Le syndicat Force Ouvrière des Services de santé de la Marne, accompagné de toutes ses structures, ne cessera de combattre cette hostilité contre le bien-être de nos agents et continuera à dénoncer cette maltraitance institutionnelle vers tous les professionnels.

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

Vive le syndicat Force Ouvrière des services de Santé de la Marne vive Force Ouvrière.

SDAS FO 51

Le Syndicat départemental de l'action sociale FO 51 (SDAS FO 51) a été créé le 27 janvier 2023. Il a participé en grande partie aux différentes manifestations contre la réforme des retraites. Sa mission est de se faire connaître auprès de ses adhérents jusque-là isolés rattachés à l'UD.

Les membres du SDAS ont participé à différentes formations organisées par notre fédération mais également celles de l'UD. Ils ont apporté leur soutien aux camarades d'Arcelor Mittal, aux manifestations contre l'inclusion des enfants en situation d'handicap dans le milieu naturel.

Lors de notre dernière assemblée générale qui s'est tenue le 4 février 2025, trois adhérents ont rejoint le conseil syndical, et nous avons pu mettre en place une commission de contrôle constituée de trois adhérents.

Certains membres du SDAS participent également à la vie de l'UL de Reims et celle de l'UD.

Section Aradopa

Depuis de nombreuses années, on nous dit que l'Aradopa est en difficulté financière.

En 2024, les membres FO au sein du CSE ont tout fait pour que l'expertise sur les comptes soit réalisée. Cette expertise a permis de voir que la structure ne se porte pas bien.

Des sommes astronomiques sont versées pour les fonctions support (RH, qualité,...) qui dépendent du Réseau APA ! Mais que font-ils pour l'association ? Nous n'avons plus de fond propre ! Nous devons de l'argent au Réseau APA !

En 2024, il y a eu trois départs en rupture conventionnel. Pour 2025, un licenciement économique d'un personnel administratif est mis en standby suite à un arrêt maladie d'un salarié administratif.

Et toujours en 2025, nous changeons de direction ! Notre ancienne directrice est partie en rupture

conventionnelle ! Notre préoccupation 2025 : SAUVONS NOS EMPLOIS !

Section Maisons de quartier de Reims

L'année 2024 a été marquée par un travail d'accompagnement et de suivi dans le cadre de l'application des nouveaux systèmes de classification et de rémunération.

Un accord s'est appliqué à toutes les entreprises de la branche professionnelle ALISFA (Acteurs du lien social et familial). Pour exemple : 92 salariés n'étaient pas concernés par une augmentation de salaire. Nos revendications auprès de l'employeur ont porté notamment sur une valorisation pour tous.

Ce nouveau système de classification exclut, en termes de valorisation et de points de compétences, les petites formations non diplômantes.

Nous avons négocié avec l'employeur la valorisation de toutes les formations. Nous sommes toujours en négociation sur une demande portant sur l'ajout d'un critère de pénibilité et donc des points supplémentaires pour le personnel d'entretien.

Et enfin, la déléguée syndicale FO a intégré la délégation des négociateurs ALISFA.

Section SPE

Il y a neuf crèches associatives (CCN 51) et 260 salariés.

En octobre 2024, on a entamé une négociation pour obtenir enfin les 183 euros (Ségur) et ceux avec la rétroactivité à janvier 2024. Le Ségur est donné avec la close miroir, c'est-à-dire du regroupement des CCN66/CHRS et CCN 51.

Nous sommes toujours dans l'attente de la réouverture de la crèche Haut-de-feuille, fermée depuis deux ans après la réfection des locaux. Cette fermeture est dû au manque de personnel et donc de l'attractivité de nos métiers si peu reconnues.

Section Sauvegarde de la marne

La Sauvegarde de la Marne est une association loi 1901 ; elle comprend environ 320 salariés et dépend de la convention collective 66. Elle se compose de plusieurs Maisons éducatives à caractère sociale, de deux

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

centres éducatif fermé, d'annexes (travail en milieu ouvert c'est-à-dire au sein des familles et services de prévention). La Sauvegarde est localisée un peu partout dans la Marne : à Reims, Châlons-en-Champagne, Epernay, Ste Menehould, Vitry-le-François, Tinqueux, Cormontreuil, Bétheny et Bezannes.

Le 2 octobre 2024 visite en urgence du service d'accueil de mineurs isolés étrangers de Châlons-en-Champagne, suite à plusieurs agressions sur nos collègues (avec armes blanches), trafic de drogue, et insécurité.

Suite à ces événements, nos collègues nous ont demandé si il serait possible de tenir une journée blanche pour que la direction générale prenne conscience de la gravité et du mal être des salariés dûs à cette insécurité. Après renseignements pris auprès de notre fédération pour que cette journée soit faite dans les règles, les collègues ont pu tenir cette journée blanche le 15 octobre 2024. Elle a été suivie par tous les professionnels du Samie de Châlons mais également avec le soutien du Samie de Reims et des autres collègues.

Le 31 octobre 2024 : la prime Ségur a été versée avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2024, aux oubliés de la première vague à savoir les secrétaires, les convoyeurs, les hommes d'entretien, les lingères et les directeurs.

Le 5 février 2025, un audit sécurité est fait pour le Samie avec le Conseil départemental, AGFA (organisme logeur), MK Pro sécurité, le commissaire de police de Châlons, et le procureur général de Châlons. (Le commissaire et le procureur nous assurent de leur contribution quant au suivi de l'affaire, et que l'endroit n'est pas le plus insécurisé de Châlons). Affaire à suivre lors du prochain CSE du mois d'avril 2025.

Le 4 mars 2025 : appel des collègues de la Maison pour adolescents : problème de remplacements suite à des arrêts malades ; personnel qu'il remplace alors qu'il ne devrait pas. Réponse de la direction : « *pas d'argent, pas d'embauche* ».

Nombreux Turn-Over, nombreuses démissions, nombreux CDD, grande difficulté à embaucher.
À suivre.

Section les Papillons blancs

Les salariés sont fortement inquiets concernant la prime Segur qui risque de ne pas être maintenue après s'être battu pour l'obtenir. Les salaires sont très bas, le point

n'est pas revalorisé depuis plusieurs années ce qui engendre des difficultés financières pour tous.

Ces salaires bas et les conditions de travail parfois précaires, n'attirent plus les jeunes professionnels. Le manque de moyens humains sur les établissements accentue la fatigabilité des salariés au quotidien. L'accompagnement qualitatif des usagers reste fragilisé même si les équipes manifestent leur volonté de bien effectuer leur travail.

Merci à Laurence secrétaire du SDAS 51, Sonia, DS au sein de l'Aradopa, Annie, DS au sein des Maison de quartier, Yasmine, DS au sein des crèches SPE, Christophe, DS au sein de la Sauvegarde de la Marne, Jessica, DS au sein des Papillons blancs.

ORGANISMES SOCIAUX

« *La Sécurité Sociale n'est pas un luxe, mais l'assurance que chacun, quelle que soit sa situation, peut espérer un minimum de protection* », et ses salariés aussi.

80 ans plus tard, la Sécu est toujours là. Comme une oasis sociale dans un désert capitaliste, elle est ce petit seigneur qui s'émancipe du royaume du chiffre d'affaires et du bénéfice. Les attaques et les tentatives de déstabilisation furent nombreuses, et le sont toujours. Les agents des organismes, quant à eux, en font aussi les frais.

La faute à un fonctionnement trop étatique, dont les politiques gouvernementales ont un impact significatif sur ceux d'en bas : les téléconseillers, les agents d'accueil, les techniciens, les managers. Tous ceux qui font que la CPAM, l'Urssaf, la Carsat et la CAF continuent de tourner.

La classification, « votée » en décembre 2024, que FO n'a pas signée, mais sans faire valoir son droit d'opposition. Un réalisme nécessaire, face aux menaces de retrait de l'enveloppe de 160 milliards, et parce qu'ironiquement, aux moins les agents ne perdaient rien. Enfin... en quelque sorte.

Ce qu'ils risquent de perdre, c'est cette "flamme", celle du service public, et celle qui les fait rester à un poste mal payé. Car cette classification a entériné le principe de fidélité, en égalisant la rémunération d'un nouvel arrivé à celle d'un agent en place depuis 10 ans, sans augmenter significativement ce dernier, enfin si

C ONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

21 euros brut quand même... Il a noté que cette augmentation est également fictive car pour un bon nombre d'entre eux cela engendrera une baisse de leur prime d'activité.

Au niveau des CPAM, cette année sera très certainement marquée par l'intégration des effectifs du service médical à ceux des CPAM. Cette "approche médico-administrative approfondie", comme l'appelle la CNAM, relève plus de la mutualisation des moyens humains que du simple transfert de personnel vers les CPAM. Concrètement, chaque service pourra se voir assigner des missions médicales ou administratives qu'il n'a jamais exercées auparavant. Les agents du service médical, par exemple, devront assumer des tâches administratives, tout en faisant face à une réduction globale des effectifs prévue par la COG jusqu'en 2027. En somme, davantage de missions pour moins de personnel, et la nécessité d'une renégociation des acquis et usages locaux. Quant à la gestion des dossiers médicaux par nos voisins de paliers, la CNAM n'y a même pas pensé.

Au niveau des CAF, La solidarité à la source est généralisée à compter du 1^{er} mars grâce à l'adossement au DRM (Dispositif des ressources mensuelles). Ce sont donc plus de 6 millions d'allocataires qui vont voir leurs déclarations trimestrielles de Prime d'activité (PPA) et de RSA préremplies. Ce dispositif est fondé sur l'utilisation du Montant net social, devenu obligatoire en lieu et place du Montant net à payer depuis janvier 2024, ce qui entraîne une diminution de droits. Ce dispositif soulève des inquiétudes techniques et d'impact sur les effectifs des agents des CAF. Le directeur de la CNAF reconnaît d'ailleurs que la « *trajectoire des effectifs* » dans les CAF sera « *descendante* » durant les deux dernières années de la COG (2025-2027), prévoyant la suppression d'une centaine de postes. La prochaine COG risque donc d'être très difficile en la matière. La CAF de la Marne connaît certes une augmentation de ses effectifs (de 230 agents à environ 250) mais cela résulte de la prise d'activité (SPPE, SNAP).

Concernant les Urssaf, en 2024 il y a eu une intensification de la lutte contre le travail dissimulé, atteignant des résultats records avec près de 1,6 milliard d'euros de redressements, soit une augmentation de 34 % par rapport à 2023. Cette hausse est attribuée à une optimisation du ciblage des contrôles, notamment grâce à l'utilisation accrue du datamining, et à un renforcement des moyens dédiés à ces opérations. Les secteurs les plus concernés par ces redressements sont

le BTP, les services aux entreprises et le commerce. Parallèlement, le marché de l'emploi a connu un ralentissement notable. Au quatrième trimestre 2024, le nombre de déclarations d'embauche de plus d'un mois (hors intérim) a diminué de 2,4 % par rapport au trimestre précédent, et de 5 % sur un an. Cette baisse concerne tant les types de contrats, CDI ainsi que les CDD de plus d'un mois.

Ces évolutions soulignent les défis auxquels l'Urssaf est confrontée en matière de gestion des effectifs et de recrutement. D'une part, l'augmentation des contrôles nécessite des ressources humaines supplémentaires spécialisées. D'autre part, le ralentissement des embauches dans le secteur privé peut affecter les recettes de l'Urssaf, rendant le contexte encore plus complexe pour l'organisation.

Au niveau des Carsat, le constat est également le même car, depuis la mise en place de la réforme des retraites que nous avons combattue, cette réforme a entraîné une augmentation significative de la charge de travail pour les agents qui doivent consacrer davantage de temps à interagir avec les usagers pour compléter les dossiers et vérifier des informations spécifiques, telles que les périodes de stage. Cette situation est exacerbée par des sous-effectifs persistants, ce qui allonge les délais de traitement des dossiers. Ces difficultés ont des répercussions non seulement sur les agents, mais aussi sur les usagers, avec des milliers de retraités en attente de leur pension en raison des retards accumulés.

C'est dans de contexte que l'UCANSS a communiqué le 24 mars les résultats des élections professionnelles dans l'ensemble des organismes de Sécurité sociale du régime général pour la période 2021-2024. Le cycle de représentativité de quatre ans qui s'achève ainsi permet de mesurer le nouveau poids de chacune des organisations syndicales au plan national. Ainsi donc, et c'est un fait inédit, Force Ouvrière devient la première organisation syndicale avec 31,35 % de représentativité à la Sécurité sociale du fait du vote des collègues qui lui font largement confiance. FO conserve, bien-sûr par ailleurs, sa capacité à signer seule un accord avec la fédération Employeurs, prérogative réservée aux OS réalisant au moins 30 %. Ces très bons résultats sont le fruit de l'activité déployée quotidiennement sur le terrain par les syndicats FO et leurs militants dans les organismes, au contact des collègues, pour la défense des revendications. Ils sont également à mettre au compte du travail réalisé par les instances de la section fédérale depuis de longues années.

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

Au niveau local depuis le dernier congrès, il n'y a eu que les élections CSE à la CAF de la Marne en novembre 2024 ou FO a remporté quatre sièges sur dix.

Bref, « *la vieille dame* » qu'est la Sécurité sociale n'a pas fini de faire l'objet d'attaques au lance-flamme en tout genre. Dernièrement, le 49-3 a fait passer le PFLSS à l'Assemblée nationale. Avec lui, la réduction du plafond des indemnités journalières, quand en même temps on baisse aussi les cotisations patronales... Question de priorité, très certainement ! Néanmoins FO continuera plus que jamais son combat pour la défense indépendante des revendications et de la Sécurité sociale de 1945 !

OSDD MARNE ORGANISMES SOCIAUX DIVERS ET DIVERS

AG2R

Directeur général, Bruno Angles. Dans l'ensemble L'Ag2r a fait une bonne année. La partie prévoyance se porte bien. Il y a eu des embauches coté retraite complémentaire et nous avons conservé le recouvrement des cotisations.

Les NAO ont dans l'ensemble été correctes et en fonction de la tranche de salaires certains ont atteint quasiment l'inflation. L'intérressement à été aussi très bon. FO a été signataire pour les accords de branches du 4 juillet 2024 concernant les RMMG (Revenu minimum mensuel garanti) mais un droit d'opposition a été fait par certains syndicats

Nous sommes passés en flex office et dans l'ensemble cela se passe bien ; nous avons toujours deux jours de télétravail maximum par semaine.

Pour 2025 : remplacement de notre DG par Fabrice Heyries. Les NAO ne sont pas bonnes mais l'intérressement est correct. Les élections ont eu lieu du 1^{er} avril 2025 au 9 avril 2025. Le quorum a été atteint au premier tour et FO conserve sa quatrième place (je conserve donc mes mandats). Elles ont lieu tous les quatre ans.

Pôle Emploi

Pôle emploi parce que non décidément France Travail c'est pas possible ; ça ne l'était pas dès l'origine mais

avec le contexte que nous vivons c'est carrément rédhibitoire.

À l'origine, il y avait l'Assedic, crée par la CGT-FO, par André Bergeron et l'ANPE, créé pour faire face à une pénurie de main d'œuvre. Ces deux "maisons" avaient pour raison d'être les droits des travailleurs.

Tout cela est aujourd'hui bien loin et l'esprit de ceux qui ont présidé à la création de ce nouveau « *Service du travail obligatoire* », avec ses 15 heures d'activité pour tous les inscrits, et même pour les familles lorsqu'on est « *bénéficiaire* » du RSA, est plus proche du travail qui libère.

Et c'est dans ce contexte, de fusion en fusion (Pôle-emploi, les CSE, les grandes régions, FT), et avec de lourdes difficultés régionales internes, que malgré tout, envers et contre tout, Force Ouvrière a survécu, est restée représentative et a repris son développement et sa progression. Et ce, et nous tenons à le souligner, grâce à nos camarades d'Alsace, des camarades sans lesquels nous ne serions peut-être plus là aujourd'hui.

De nouveaux adhérents nous rejoignent, une envie nouvelle est là avec désormais une réelle cohésion régionale assainie.

RST (Reims santé au travail)

RST est géré par un Conseil d'administration avec, depuis 2024, et après bien des vicissitudes, l'arrivée d'un nouveau directeur général et d'un nouveau président. L'intention du DG est d'ouvrir un autre centre annexe.

Collaboration avec le CHU de Reims. Des médecins du travail de RST vont aller faire des visites pour les salariés du CHU.

Aujourd'hui RST est composé de 18 médecins du travail, 14 Infirmiers Santé au travail, une quinzaine de membres du pôle techniques (psychologues du travail, ergonomes, technicien HSE et 16 secrétaires médicales.

Depuis 2024 il y a eu 3 licenciements, 2 démissions et 7 embauches.

Cap Emploi

CAP Emploi Marne est une association qui compte 22 salariés en son sein. En 2023, Zou a été élue titulaire

C ONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

CSE et Michel suppléant. Tous les deux sont syndiqués chez Force Ouvrière depuis plusieurs années. Il n'y a pas d'autre syndicat dans cet organisme de placement spécialisé (maintien et insertion professionnelle des personnes en situation de handicap). Il y a une bonne entente entre Zou et son directeur. Suite aux NAO, une prime PPV a pu être distribuée à l'ensemble des salariés en 2023, 2024 et 2025, accompagnée chaque année d'une augmentation de salaire. La question de la QVT est aussi au cœur des échanges lors des réunions CSE, CAP emploi ayant vu son fonctionnement bouleversé suite au rapprochement avec France Travail (ex Pôle emploi) dans le cadre de la réforme LUA (Lieu unique d'accompagnement).

UNION DES SYNDICATS DE LA MÉTALLURGIE FO E LA MARNE

L'Union des syndicats de la Métallurgie FO de la Marne est constituée de tous les syndicats de localités et de tous les syndicats d'entreprises de la Marne.

Mise en place de la nouvelle CCNM

La convention collective (CCNM), applicable aux cadres et non-cadres, signée le 7 février 2022, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 ; pour la partie Prévoyance depuis le 1^{er} janvier 2023. Cette nouvelle convention remplace les 76 conventions collectives territoriales et les conventions collectives nationales. Elle simplifie le dispositif conventionnel. Elle modifie la classification des emplois et met en place une nouvelle grille des salaires, tout en organisant les particularités territoriales.

Une classification des emplois :

- création d'une échelle unique de classification : 18 classes d'emplois réparties dans neuf groupes d'emplois (A à I) ;
- maintien du bénéfice de certaines dispositions conventionnelles applicables aux cadres ; lorsque l'emploi occupé par le salarié au 01/01/2024 relevait de la catégorie "cadres" avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective mais qu'il ne remplit pas les conditions pour être classé dans les groupes d'emplois F, G, H et I, au titre de la nouvelle convention. Cela concerne notamment les règles de calcul de l'ancienneté, le préavis.

Une grille unique des salaires :

- instauration d'un barème unique de salaire au niveau national.

Un nouveau régime de protection sociale :

- mise en place d'un régime de remboursement de frais de santé ;
- unification du régime de remboursement des frais de santé et de prévoyance.

Des formations ont été organisées avant la mise en place à Nancy, Reims et Châlons-en-Champagne pour former les équipes FO à la nouvelle grille de classification.

Certaines entreprises dans la Marne ont profité de ce changement pour tirer vers le bas la classification de leurs salariés. Nous avons été aux cotés des élus FO pour défendre les salariés touchés par cette pratique.

La valeur du point reste négociée dans les territoires. Nous participons dans la Marne à cette négociation tous les ans avec les syndicats représentatifs au niveau national dans la Métallurgie et avec l'UIMM Marne.

Nous avons signé en juin 2024 le règlement intérieur de la Commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN).

Pas de signature en 2024 pour la valeur du point de 5,17 euros ; l'UIMM proposait une valeur à 5,19 euros car dans l'avenir elle souhaite fusionner quatre départements : l'Aube, les Ardennes, la Haute-Marne et la Marne. Ils veulent monter la valeur du point la plus fiable pour atteindre la valeur du point la plus haute à savoir celle de la Haute-Marne. Pour FO, si il y a fusion, ils devront appliquer également tous les avantages des trois autres territoires et là ce n'est pas gagné.

Élections CSE

De très bons résultats, dans les entreprises dans lesquelles FO était majoritaire ; les équipes le sont restées avec plus de 50 % chez Lebronze Alloys, Sparflex et TI avec une liste du collège cadres. Pour les nouvelles sections comme chez Legras à Epernay un premier résultat avec plus de 30 %.

Congrès de la Fédération FO de la Métallurgie

Du 18 au 21 juin 2024 à Amiens, une page s'est tournée : Valentin Rodriguez a succédé à Frédéric Homez lors

CONTRIBUTIONS DES SECTIONS ET SYNDICATS

du congrès au poste de Secrétaire général FO Métaux. Frédéric Homez avait décidé de faire valoir ses droits à la retraite après 20 années passées à la tête de la Fédération FO de la Métallurgie.

Les syndicats d'ArcelorMittal, Epernay et de Châlons-en-Champagne étaient présents à ce très beau congrès.

Fermeture de sites

Malheureusement en France l'Industrie va mal. L'année 2024 marque ainsi la fin d'un cycle de réindustrialisation. On ferme à nouveau plus d'usines que l'on en ouvre en France. Dans la Marne en fin d'année 2024, à Reims les salariés des centres de services d'ArcelorMittal et à Denain, dans le Nord ont été informés de la fermeture des sites.

À l'appel d'Agnès Laurent élue FO secrétaire du CSE, tous les Métallos FO se sont mobilisés pour être aux côtés des salariés d'ArcelorMittal qui vont malheureusement se retrouver au chômage courant 2025.

Coordination Grand Est des USM

Géraldine Gomiz Secrétaire fédérale en charge du Grand-Est a mis en place une coordination des USM. Nous tenons régulièrement des réunions pour faire le point dans les différents départements. Nous sommes formés ensemble pour le développement, l'organisation, la communication, les outils, etc.

Congrès USM

La date du prochain congrès de l'USM FO Marne se tiendra le 13 novembre 2025 à la Maison des syndicat de Châlons-en-Champagne en présence du nouveau Secrétaire de la Fédération FO de la Métallurgie Valentin Rodriguez, de Géraldine Gomiz Secrétaire Fédérale en charge du Grand-Est et de Gérard Cianarella, responsable en charge des USM Nationales.

Nous nous engageons à toujours défendre les salaires, les conditions de travail et les droits de tous les salariés de la Métallurgie dans la Marne.



Fernand Pelloutier (1867-1901)

*Nous sommes en outre ce qu'ils ne sont pas :
des révoltés de toutes les heures,
des hommes vraiment sans dieu,
sans maître et sans patrie,
les ennemis irréconciliables de tout despotisme,
moral ou matériel, individuel ou collectif,
c'est-à-dire des lois et des dictatures
(y compris celle du prolétariat)
et les amants passionnés
de la culture de soi-même.*

Créateur des Bourses du travail, il les regroupa dans une Fédération des Bourses du travail dont il fut le secrétaire. Son but : "*Unifier et faire aboutir les revendications des syndicats ouvriers*". La Confédération générale du travail est née en 1895 de l'Union de la fédérations des Bourses du travail et de la Fédération nationale des syndicats. Bases de la construction interprofessionnelle du mouvement ouvrier, les Bourses du travail furent d'une certaine manière les ancêtres des Unions locales et après elles, des Unions départementales qui ont constitué la colonne vertébrale de la CGT et ensuite de la Cgt-FO, et qui la constituent toujours.

Pelloutier conçoit la grève générale "*comme arme pacifique qui frappera le plus sûrement et le plus rapidement la féodalité capitaliste*". Promoteur de l'éducation ouvrière, il considère qu'il faut "*instruire pour révolter*": "*ce qui manque le plus à l'ouvrier, – dit-il – c'est la science de son malheur*", condition sine qua non pour "*susciter la révolte*".

2025

les 80 ANS de la Sécu

Article 1 de l'ordonnance du 4 octobre 1945

Il est institué une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptible de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent.

*De chacun selon ses moyens,
à chacun selon ses besoins*

FO