



## Sommaire

1. Elections TPE
2. Elections TPE
3. Meeting 26 octobre
4. Congrès confédéral Carcassonne
5. Déclaration politique générale: réaction FO
6. Vie des syndicats
7. gestion des Caisses Nationales de Sécurité Sociale
8. Formations 2025
- 9 et 10 Tout savoir sur la géolocalisation

## BRÈVES FO LOIRE

Bourse du travail-  
4 Cours Victor Hugo  
42028 St Etienne Cédex 1  
udfo42@gmail.com

Elections des très petites Entreprises (TPE) ont lieu cette année du 25 novembre au 9 décembre. La campagne est engagée pour construire le vote FO

**Je vote FO et fais voter FO**

**APPORTER VOTRE VOTE À FO**  
**POUR FAIRE VALOIR ET RENFORCER VOS DROITS**



Apporter votre vote à FO, c'est vous donner de la force,

**ELECTIONS TPE  
DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE**



***Votez FO***

**Pour me représenter , pour mes droits : salaire, emploi, conditions de travail,  
formation, protection sociale, aide, défense**





## BRÈVES FO LOIRE

C'est à Carcassonne, dans l'Aude — département symbole puisque FO y détient la première place en termes d'audience syndicale —, que s'est tenu le Comité confédéral national les 24 et 25 septembre derniers.

Un CCN qui s'est ouvert dans un contexte politique singulier et inattendu, trois jours en effet après la formation du gouvernement du nouveau Premier ministre Michel Barnier. Un gouvernement nommé plus de deux mois après l'issue des élections législatives. Cette actualité a pris bien sûr sa place lors de ces deux jours de CCN, entre autres par l'annonce de premières prises de contact avec les interlocuteurs ministériels.

Au fil notamment de cinquante-trois interventions à la tribune, les militants ont surtout exprimé leur détermination à porter les revendications de FO. Plus que jamais, au plus vite et évidemment d'une même voix car « contrairement à la politique qui divise », c'est « l'indépendance qui [à FO, NDLR] nous rassemble », rappelait le secrétaire général de la confédération, Frédéric Souillot. Preuve en a été la résolution générale du CCN votée à l'unanimité. Elle acte le lancement d'une campagne de mobilisation, « en particulier » pour les salaires et l'abrogation de la réforme des retraites.

FO pose dans ce cadre la perspective d'un meeting national à Paris, en amont d'un débat sur les retraites qui devrait se tenir fin octobre à l'Assemblée.

Conformément à la résolution de CCN de Carcassonne des 24 et 25 septembre derniers

**Un meeting parisien à caractère national est organisé le**

**SAMEDI 26 OCTOBRE 2024**



## COMITÉ CONFEDERAL NATIONAL CARCASSONE

Réuni à Carcassonne les 24 et 25 septembre 2024, le Comité Confédéral National Force Ouvrière s'inscrit dans l'ensemble des revendications des résolutions du XXVème Congrès confédéral de juin 2022 à Rouen. A l'occasion des élections législatives, les électeurs ont très nettement indiqué leur rejet des politiques menées par le gouvernement sortant. Dans tous les cas, FO s'opposera à toute politique d'austérité du nouveau gouvernement. Le CCN affirme que les revendications de Force Ouvrière sont plus que jamais d'actualité et continuera de les porter quels que soient nos interlocuteurs. Le CCN constate la dégradation de la situation économique et sociale ainsi que la dégradation des services publics à l'image de la grave crise de l'hôpital public mise à nouveau en exergue durant la période estivale.

**Salaires et égalité professionnelle** Le CCN exige la mise en place d'un SMIC à hauteur de 80% du salaire médian (1 680 € net), ainsi que le retour au mécanisme de l'échelle mobile des salaires et l'augmentation de tous les salaires, point d'indice, pensions et minimas sociaux. En outre, il appelle à conditionner les aides publiques versées aux entreprises. Le CCN exige l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour le CCN, les interlocuteurs sociaux doivent être en capacité de négocier pleinement des augmentations de salaires afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés du public comme du privé.

**Chômage** Le CCN s'oppose à toute remise en cause des droits aux allocations chômage et combattra toute remise en cause des droits des demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, le CCN exige l'abrogation de toutes les mesures imposées par l'ancien gouvernement au mépris du paritarisme au travers des réformes de 2021 et de 2023. Ainsi, le CCN demande l'agrément de la convention de l'assurance-chômage de novembre 2023.

**Retraite** Le CCN demande l'abrogation de la contre-réforme des retraites, sans préjudice des droits acquis. Le CCN rappelle que 62 ans c'est déjà trop et revendique le retour à la retraite à 60 ans dès que les conditions seront réunies. Le CCN rappelle son attachement aux régimes spéciaux. FO rappelle que lutter contre l'emploi précaire, développer l'emploi pérenne, notamment celui des seniors, et augmenter les salaires permettrait d'apporter des recettes supplémentaires au système de retraites.

Le CCN demande la généralisation des dispositifs sur la retraite progressive et l'amélioration des fins de carrières.





## BRÈVES FO LOIRE

### Déclaration de politique générale : premières réactions FO

FO prend acte du discours de politique générale présentée par le Premier ministre et de l'annonce d'un renouveau du dialogue social. Après des années de mépris de la démocratie sociale et de reprise en main par l'Etat des institutions gérées par le paritarisme, le Premier ministre reconnaît le rôle des interlocuteurs sociaux dans les champs qui concernent les travailleurs. Redonner la place qui est la sienne à la négociation collective ! FO y est prête et souhaite que cet engagement ne soit pas que de la communication.

Sur les retraites, le Premier ministre souhaite préserver le système de retraite par répartition. Il reconnaît que certaines limites de la loi qui a été votée le 15 avril 2023 peuvent être corrigées et considère que les interlocuteurs sociaux sont les mieux placés pour apporter des solutions. FO continuera donc de revendiquer l'abrogation de la retraite à 64 ans et de l'allongement de la durée de cotisation et le maintien des régimes spéciaux.

FO sera attentive au devenir des annonces sur l'ambition industrielle, l'accès aux services publics ou le réexamen des allègements de cotisations sociales. FO rappelle sa revendication de conditionnalité des aides publiques aux entreprises, distribuées sans contrôle ni contrepartie. Sur les salaires, l'annonce d'une augmentation anticipée du SMIC en novembre est un signal favorable mais insuffisant. Le rétablissement de l'échelle mobile contribuerait à soutenir l'ensemble des bas salaires. FO souligne qu'aucune réponse n'a été apportée sur l'évolution du point d'indice dans la Fonction publique

Enfin, FO s'inquiète de la cure d'austérité annoncée sur les dépenses publiques ainsi que de la reprise du chantier de la simplification.

FO, ce n'est pas aux travailleurs de payer la facture de la politique de l'offre menée depuis des années ! Paris, le 01 octobre

JE NOUS  
TOUS FO

## Assemblée Générale de l'UL FO de Roanne et sa région

Les militants de la Loire Nord réunis pour l'assemblée de l'Union Locale de Roanne en présence du secrétaire de l'Union Départementale de la Loire Eric Blachon



## Mobilisation des agents territoriaux de la Ricamarie



Les agents territoriaux de La Ricamarie se sont mobilisés ce mardi matin sur le parvis de la mairie afin de faire entendre leurs revendications :

- amélioration des conditions de travail de tous les agents quelque soit leur statut,
- garantir un pouvoir d'achat convenable

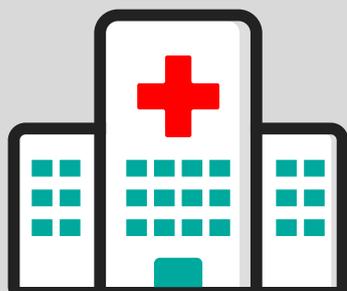
Les Ricamandois ont exprimés tout leur soutien aux agents grévistes.

## SAINT-ÉTIENNE : UN PRÉAVIS DE GRÈVE DÉPOSÉ LE 15 OCTOBRE AU CHU

Les personnels de nuit sont appelés à se mobiliser, le mardi 15 octobre, pour dénoncer leurs conditions de travail et réclamer plus de moyens. L'appel est lancé par le syndicat Force Ouvrière.

Les personnels de nuit sont symboliquement appelés à se mobiliser entre minuit et 3h, à l'occasion de la "journée de la nuit" organisée par la direction de l'établissement dans le hall AB de l'Hôpital Nord, à Saint-Priest-en-Jarez.

"Dans un silence assourdissant, faites entendre votre voix", lance le syndicat, qui réclame plus de reconnaissance pour ces professionnels "invisibles, ceux de la nuit, ceux dont la parole n'est pas écoutée". Parmi les revendications, FO liste une amélioration des conditions de travail, l'embauche de cadres de santé dédiés à la nuit, mais aussi son opposition à un projet d'alternance de 12 heures pour les équipes de nuit. "La nuit est un choix de vie, pas une variable d'ajustement", conclue le communiqué de Force Ouvrière.



## **La gestion des Caisses Nationales de Sécurité Sociale : un glissement inquiétant vers un système assurantiel**

Depuis 1996, la gestion des Caisses Nationales des principaux régimes de la Sécurité Sociale est encadrée par des Contrats d'Objectif et de Gestion (COG), qui définissent les moyens de fonctionnement alloués à ces institutions. Toutefois, cette supervision a progressivement entraîné un affaiblissement du principe de solidarité, glissant vers un modèle assurantiel, avec des répercussions inquiétantes tant pour les assurés que pour les salariés de ces caisses.

### **Du côté des assurés, plusieurs conséquences se font sentir :**

- Réduction des points d'accueil physiques : Le contact direct devient de plus en plus difficile à obtenir, pénalisant ainsi les usagers, en particulier les plus vulnérables.
- Dissuasion des contacts téléphoniques : Les services de renseignement téléphonique, souvent limités ou saturés, découragent les tentatives d'assistance.
- Éloignement des assurés fragiles : Ceux qui sont le plus en besoin d'accompagnement se retrouvent souvent marginalisés face à la dématérialisation croissante des services.

### **Du côté des salariés, la situation n'est guère plus enviable :**

- - Blocage des salaires : Les rémunérations stagnent, avec peu ou pas de perspectives d'évolution.
  - Négociations infructueuses sur la classification des métiers : l'UCANSS a présenté un projet d'accord pour une future classification, sans répondre à des questions essentielles portant sur les garanties qui, selon FO, doivent être données aux personnels. Ce projet de classification est un recul important sur les intérêts du salarié.
  - Mutualisation des tâches : La spécialisation des activités limite les possibilités d'évolution, enfermant les salariés dans des rôles figés.
  - Automatisation accrue et formations réduites : L'introduction d'outils automatisés, couplée à des formations en e-learning de plus en plus réduites, réduit l'intérêt pour le travail et déshumanise les tâches.
  - Augmentation des erreurs et surcharge de travail : Le traitement automatisé des dossiers entraîne une multiplication des rejets, alourdissant la charge de travail des salariés. Parallèlement, les réductions de personnel aggravent la situation, rendant les conditions de travail encore plus difficiles.

En somme, ce modèle de gestion met à mal non seulement le principe fondamental de solidarité, mais il affaiblit également la qualité du service rendu aux assurés, tout en fragilisant les conditions de travail des employés de la Sécurité Sociale.



## BRÈVES FO LOIRE

### FORMATIONS SYNDICALES 2025 UDFO 42

Sur l'année 2025, sont programmés 6 stages CFMS, 9 stages Institut du travail et 2 stages UD.  
Le calendrier de ces 17 formations sera diffusé fin octobre.



- Stages CFMS :

3 FO 1er niveau (ex Découverte FO) dont 1 à Montbrison  
Fonctionnement et communication du syndicat à Roanne  
Je négocie  
Connaître ses droits



- Stages Institut du travail :

Bulletin de salaire  
Actualité juridique  
Numérique et relations de travail  
Mutations du travail  
Prise de parole et prise de notes  
Retraite  
Santé au travail  
Bases comptables  
Positionnement relationnel



- Stages UD

CSE  
CSSCT

Un 18e stage est à l'étude sur le thème "Comment utiliser mon ordinateur et mon téléphone dans mon action syndicale".

Si vous avez des idées de nouveaux stages, vos suggestions seront les bienvenues !



## Géolocalisation : tout n'est pas permis !

## BRÈVES FO LOIRE

un employeur peut unilatéralement mettre en place un système de géolocalisation, il doit au préalable respecter une certaine procédure. Outre l'information personnelle des salariés concernés par le dispositif ou susceptibles de l'être (l'information porte sur la ou les finalités poursuivies, les catégories de données de localisation traitées, la durée de conservation des données, le ou les destinataires des données, l'existence d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition et les modalités d'exercice de ce droit), il doit consulter, pour avis, le CSE. A défaut de respecter une telle procédure, la preuve obtenue par le dispositif est irrecevable.

En vertu des règles RGPD, le système de géolocalisation doit être inscrit au registre des activités de traitement tenu par l'employeur. Si l'employeur a désigné un Délégué à la protection des données (DPO), il doit être associé à la mise en œuvre du dispositif. Le responsable de traitement doit tenir un registre des activités de traitement comportant notamment des informations relatives aux finalités du traitement, aux catégories de personnes et de données concernées, aux destinataires, aux délais de conservation, aux mesures de sécurité des données.

Compte tenu du risque d'atteinte à la vie privée des salariés, la Commission nationale informatique et libertés considère que la géolocalisation n'est justifiée que pour un nombre limité de finalités, qui peuvent éventuellement se cumuler (CNIL délibération n°2015-165 du 4 juin 2015) :

- le respect d'une obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés ;
- le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes ou de marchandises ou d'une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule ainsi que la justification d'une prestation auprès d'un client ou d'un donneur d'ordre (ramassage scolaire, déneigement routier, des moniteurs d'auto-école...) ;
- la sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge, en particulier la lutte contre le vol du véhicule (ex : des travailleurs isolés ou transportant des marchandises dangereuses ou de valeurs...) ;
- une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence (ex : des chauffeurs de taxis ou des flottes de dépannage...) ;
- le contrôle du respect des règles d'utilisation du véhicule définies par le responsable de traitement, sous réserve de ne pas collecter une donnée de localisation en dehors du temps de travail du conducteur.

Le traitement peut avoir pour finalité accessoire le suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par un autre moyen, sous réserve notamment de ne pas collecter ou traiter de données de localisation en dehors du temps de travail des employés concernés.



## BRÈVES FO LOIRE

### Géolocalisation : tout n'est pas permis !

A l'opposé, un tel système n'est pas justifié :

- lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements (visiteurs médicaux, VRP...);
- en dehors des horaires de travail. Sous-entendu, le recours à un tel dispositif ne doit pas conduire à un contrôle permanent des salariés. Les salariés doivent avoir la possibilité de désactiver le système à l'issue de leur temps de travail. L'employeur peut contrôler le nombre ou la durée des désactivations et, le cas échéant, demander des explications au conducteur et sanctionner les éventuels abus ;
- lorsque le salarié se déplace dans le cadre d'un mandat électif ou syndical.

À leur demande, les salariés doivent pouvoir accéder aux données les concernant enregistrées par l'outil (dates et heures de circulation, trajets effectués, etc.).

Le traitement des données doit être entouré de garanties. Les données collectées (localisation, kilomètres parcourus, façon de conduire...) doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles le système est mis en place. Sans faire obstacle à la réglementation particulière du transport routier, il est interdit de relever des informations relatives au dépassement des limitations de vitesse, seule la vitesse moyenne peut être retenue. L'accès aux données de géolocalisation doit être limité aux seules personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent légitimement en avoir connaissance (ex : responsable des ressources humaines, personnes en charge de planifier les interventions...).

Les données recueillies ne peuvent être conservées, sauf cas particuliers, plus de deux mois. La durée de conservation peut être supérieure à deux mois si une réglementation spécifique le prévoit ou être fixée à un an si la conservation des données est rendue nécessaire, soit dans un objectif d'historique des déplacements à des fins d'optimisation des tournées, soit à des fins de preuve des interventions effectuées, s'il n'est pas possible d'apporter la preuve par un autre moyen. Dans le cadre d'un suivi du temps de travail, seules les données relatives aux horaires effectués peuvent être conservées pour une durée de cinq ans.

Un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles pour lesquelles il a été mis en place, et portées à la connaissance des salariés. Le détournement de la finalité d'un système est sanctionné pénalement par cinq ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende (art. 226-21 du code pénal).

Garante des libertés individuelles, la Cour de cassation veille à ce que le dispositif soit justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché. Il ne doit pas exister d'autres moyens moins intrusifs pour le salarié, plus respectueux des libertés individuelles.

Pour la Cour de cassation comme pour la CNIL, le contrôle du temps de travail par un système de géolocalisation n'est justifié que lorsque ce contrôle ne peut être fait par un autre moyen.

Au surplus, un tel système n'est pas licite dans le cas où le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail (Cass. soc., 3-11-11, n°10-18036 ; Cass. soc., 17-12-14, n°13-23645).

L'idée générale est que la géolocalisation, comme tout système de surveillance, ne doit pas conduire à un contrôle permanent des salariés concernés.

Si le dispositif mis en place ne respecte pas ces règles, le salarié ou le syndicat peut notamment se rapprocher de la CNIL, de l'inspection du travail ou du Procureur de la République.





“Ce qu'on attend  
d'une mutuelle ?  
Qu'elle s'adapte  
à nous, et pas  
l'inverse.”

Des solutions d'assurance et des services,  
pour tous, répondant aux besoins  
actuels et à venir.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous en agence  
ou sur [aesio.fr](https://aesio.fr)



**AÉSIO**  
**MUTUELLE**



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS.  
Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 23-205-014-1