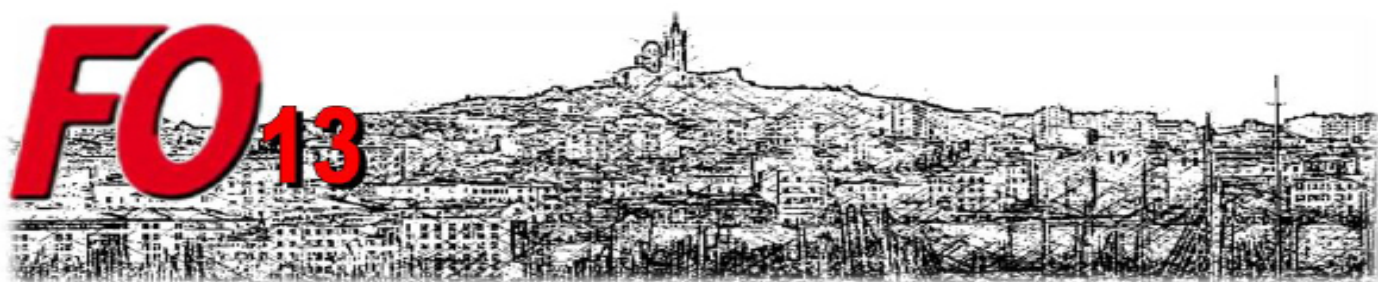


LE 22 MARS 2018 : UNE JOURNÉE IMPORTANTE POUR FORCE OUVRIÈRE DANS NOTRE DÉPARTEMENT !

**-> 30ÈME CONGRÈS STATUTAIRE DE NOTRE UNION
DÉPARTEMENTALE QUI VERRA SES INSTANCES
RENOUVELÉES**



&

**-> JOURNÉE DE GRÈVE ET DE MOBILISATION
(TERRITORIAUX, HOSPITALIERS, FONCTIONNAIRES
D'ÉTAT, CHEMINOTS, SÉCURITÉ SOCIALE, ACTION
SOCIALE,...)**

CETTE JOURNÉE SERA DÉTERMINANTE POUR NOTRE ORGANISATION !

CAMARADE, NOUS COMPTONS SUR TA PRÉSENCE !

PAGES 2 & 3

GEMALTO : PLAN SOCIAL SUR FOND DE RACHAT

PAGE 4

CONFÉRENCE CHIMIE : 7 & 8 FÉVRIER 2018

PAGE 5

MANIFESTATION SALARIÉS CARREFOUR DU 1ER MARS 2018

PAGES 6 & 7

MOTION : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES**GEMALTO : TOUT POUR LES ACTIONNAIRES****PLAN SOCIAL SUR FOND DE RACHAT CHEZ GEMALTO**

Gemalto, leader mondial de la sécurité numérique, né de la fusion en 2006 entre Gemplus - le leader mondial provençal et Axalto issu de Schlumberger - a annoncé le 30 novembre 2017 un ***PSE qui supprimerait 288 postes dont 262 licenciements hors production pour motif de sauvegarde de la compétitivité. Sur ces 288 suppressions de postes, 20% seraient délocalisés à l'étranger.***

Gemalto, c'est 15 000 salariés au niveau mondial et 2 700 en France. Le plan social va toucher plus de 10% des salariés français dont ***plus de 200 salariés dans le sud***, région qui paye le plus grand tribut.

Tous les secteurs d'activité hors production sont impactés : vente, marketing, R&D, développement, relations clients, achats, comptabilité...

Gemalto délivre à ses clients des cartes à puces, des solutions et des services qui sécurisent et facilitent la mobilité de milliards de personnes dans le monde, dans les secteurs bancaires (cartes bancaires...), de la téléphonie (cartes sim,...), des transports, de la sécurité des gouvernements (cartes d'identité, passeports, cartes santé, permis de conduire,...), de la sécurité des entreprises (contrôle d'accès physique et sécurisation des données dans le cloud,...), internet des objets, monétisation logicielle.

Des marchés prometteurs autour de la sécurité qui est un élément tous les jours plus vital pour les entreprises et gouvernements à cause de la guerre du « hacking ».

Mais ***l'action Gemalto a dévissé en bourse depuis fin 2016 à cause de 4 réajustements des perspectives revenus et marges.*** C'était une situation prévisible selon les Organisations Syndicales et ***FO l'avait fait remonter dès la présentation du plan stratégique***, 2 ans auparavant, tellement celui-ci leur semblait ***peu réaliste et ne visant qu'à créer artificiellement une bulle boursière.***

Et c'est ce qui s'est produit : l'action a dévissé et Gemalto est devenu OPAbble.

Mi-décembre, deux sociétés ont lancé une OPA pour racheter Gemalto. Ainsi, c'est à grand renfort de communication qu'ATOS et Thales se sont disputés l'entreprise en annonçant qu'ils étaient prêts à « accueillir » les 15 000 salariés de Gemalto.

***Thales a remporté la mise mais le plan de licenciements se poursuit....
FO estime que la donne a changé et que le PSE devrait être abandonné !***

LA CHUTE D'UN GÉANT OU OPÉRATION BOURSIÈRE ?

La direction de Gemalto ne cesse de répéter à l'envie que les suppressions ne touchent que 2 secteurs d'activité qui sont en régression, principalement des postes de vente et de marketing - ce qui est faux - et que l'entreprise perd de l'argent - ce qui est tout aussi faux.

FO dénonce cette intoxication de la direction car la réalité est toute autre !

- S'il est vrai que les marges ont diminué sur les marchés de la carte SIM et de la carte bancaire, les volumes produits en 2017 et ceux prévus pour 2018 n'ont jamais été aussi importants. Et, il faut du monde pour réaliser ces volumes et pas uniquement en production : logistique, gestion des plannings, relations clients,... ***Et si un plan social de cette envergure était mené jusqu'au bout, il serait difficile de servir nos clients !***

- Gemalto SA, l'entité française qui est aussi l'entrepreneur principal, propriétaire des brevets, lieu où la grande majorité des produits ont été créés, souffre depuis de nombreuses années d'une ***politique de défiscalisation du groupe qui la rend artificiellement déficitaire...***

o Une politique de prix de transfert a été mise en place pour rémunérer Gemalto SA lors de l'utilisation des brevets ou de la marque par les autres entités du groupe mais toutes les entreprises ne payent pas.

o Par contre, Gemalto SA supporte seul de nombreux coûts pour l'ensemble du groupe : le coût de la filiale (salaires, frais) regroupant l'ensemble des dirigeants de Gemalto groupe, les coûts de licences logicielles pour l'ensemble des entreprises du groupe ou encore la totalité de la dépréciation liée à une baisse d'activité sur un marché en sont des bons exemples.

Les résultats 2017 annoncés la semaine dernière sont bons : chiffre d'affaires de 3 milliards d'euros et 310 millions d'euros de résultat des activités opérationnelles.

La direction de Gemalto pourra toucher ses actions gratuites et continuer à se payer grassement (1,2 M€ de salaire pour le PDG) mais ne veut toujours pas abandonner le PSE.

FO continue à défendre le maintien de chacun de ces postes, négocie le package pour les personnes qui devront partir si le Plan Social n'est pas stoppé.

FO dénonce des licenciements boursiers !!! Les élus sont en colère et les salariés ne comprennent pas ce plan !!!

**Anne-Marie CHOPINET
Déléguée Syndicale FO**

CONFÉRENCE CHIMIE LES 7 ET 8 FÉVRIER 2018 À L'UNION DÉPARTEMENTALE FO DES BOUCHES-DU-RHÔNE

La 7ème Conférence Chimie organisée par la Fédéchimie FORCE OUVRIÈRE s'est tenue les 7 et 8 février dernier à Marseille.

Entre deux Congrès, la Fédération organise une conférence par branche d'activité pour échanger avec les syndicats sur les problématiques de branche et, plus largement, sur le développement et l'organisation.

L'UD 13 a ainsi accueilli cette année cette 7ème Conférence. Après les introductions de Franck BERGAMINI, Secrétaire Général de l'UD FO 13, et d'Hervé QUILLET, Secrétaire Général de la Fédéchimie FO, 60 délégués de toutes régions et d'entreprises différentes ont, pendant ces deux jours, débattu avec passion des conséquences des ordonnances MACRON sur la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques et des risques que font peser la disparition des CHSCT sur les salariés et les populations environnantes des industries, notamment classées Seveso.

Des représentants de syndicats de la branche Pétrole du département étaient également invités et ont participé à la Conférence.

À l'issue de ces deux journées, une déclaration a été adoptée à l'unanimité. Elle indique notamment les éléments suivants :

La priorité de la Fédéchimie FO est de sécuriser pour tous les salariés de la branche, quelles que soient la taille et la situation financière des entreprises, les éléments que la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques définit a minima tels que : primes de nuit, de dimanche, de férié, d'ancienneté, d'indemnité de départ ou encore le maintien du salaire en cas de maladie.

Sans cela, ces éléments, dans leur ensemble ou séparément, pourront être remis en cause par un simple accord d'entreprise, voire un référendum. La Convention Collective doit rester un socle protecteur pour tous les salariés de la branche.

De plus, dans un secteur d'activité où les exigences de sécurité sont primordiales tant pour les salariés que pour les populations environnantes, la Fédéchimie FO exige le maintien de l'ensemble des prérogatives du CHSCT dans toutes les entreprises de la branche.

Dans un contexte de remise en cause sans précédent de nos droits collectifs et de nos droits syndicaux, et face aux attaques portées à notre Protection Sociale (Sécurité sociale, Assurance Chômage, Retraites...), la Fédéchimie FO invite l'ensemble de ses structures à amplifier la signature de la pétition aux salariés de la branche, à se mettre en ordre de bataille et à renforcer et développer FORCE OUVRIÈRE.



Xavier BOISTON
Secrétaire Adjoint
Fédéchimie FO

Sur Marseille, le 1er mars 2018, les salariés du magasin CARREFOUR de la Belle de Mai se sont mis en grève en solidarité avec le mouvement national au siège de CARREFOUR à Massy.

Sur la région Sud-Est ce sont plus de 50 magasins qui sont directement touchés par le plan BOMPARD. Leur fermeture entrainerait la perte de 400 emplois sur la ville de Marseille : CARREFOUR CONTACT MARCHÉ de Sainte-Marthe, CARREFOUR MARKET de la Belle de Mai, CARREFOUR du Merlan, CARREFOUR CONTACT MARCHÉ de Jeanne d'Arc et CARREFOUR CONTACT MARCHÉ de Saint Antoine.

À cela se rajoute une réduction de 100 000 m2 de surface de vente dans les Hypers Marchés en France qui disparaîtront ou seront cédées.



Voici les revendications du syndicat FO lors de cette journée de grève et de manifestation nationale :

POUR DÉFENDRE L'EMPLOI DES SALARIÉS CARREFOUR

- > 100 % de reclassement pour les salariés qui le souhaitent**
- > 36 mois de congés de reclassement et le triplement des moyens de formation**
- > Des indemnités maximales pour les volontaires au départ**

POUR FACILITER LES RECLASSEMENTS ET LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS SENIORS

- > Permettre par des mesures d'âge, aux salariés qui le souhaitent, de bénéficier d'une retraite anticipée dès 60 ans (ou 3 ans avant l'âge de leur départ prévu)**

POUR DÉFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

- > Pour FO, il est hors de question de brader les négociations de salaire qui arrivent**
- > FO exige la compensation de la perte de la participation de cette année, causée par les mauvaises décisions de la direction**

**Reda AIT SLIMANE
Délégué Syndical FO**

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES, LE 8 MARS 2018

MOTION

À Monsieur le Préfet,

Si dans l'esprit, défendre les droits des femmes, c'est toute l'année, le calendrier nous permet de marquer la date plus encore, à la faveur de cette journée de dimension internationale, dédiée à ces droits.

Bien que le sujet et les problématiques qui en découlent concernent l'ensemble des nations, on observe des spécificités culturelles ou religieuses selon le pays où l'on se trouve. Pour l'illustration, citons le droit de conduire une voiture obtenu récemment dans un pays d'Orient alors qu'en France ce droit existe déjà depuis longtemps. L'Interruption Volontaire de Grossesse pratiquée depuis longtemps dans l'hexagone est toujours interdite ou permise dans un cadre restreint, même en Europe. Chaque pays n'a pas eu la chance d'avoir une humaniste comme Simone VEIL qui, à travers la dépénalisation de l'avortement, a fait reconnaître le droit des femmes à disposer librement de leur corps et à décider de leur maternité.

De ce fait, on observe des différences en ce qui concerne les droits et les libertés qui reviennent aux femmes. Partant de ce constat, nous prenons le parti de nous fixer sur la condition féminine en France.

DES VIOLENCES DÉNONCÉES CHAQUE JOUR

Toutes les formes de pressions, de violences psychologiques et physiques, de dégradations, de soumissions ne sont pas dénoncées ou elles le sont trop tardivement et ne sont pas toujours réprimées.

Si les cas de pédophilie, de prostitution, d'inceste sont sévèrement punis par la loi et heureusement, les viols conjugaux trouvent difficilement leurs sanctions pénales sans la production de preuves, de témoignages ou de rapports médicaux établis.

Ces difficultés sont d'autant plus insurmontables si la femme reste dans la sphère familiale, soit par manque de moyens, soit pour épargner les enfants.

Dans le cadre du travail, les cas de discrimination à l'embauche, de conditions posées pour espérer une ascension professionnelle, dite «promotion canapé», sont encore trop nombreux.

Tout dernièrement, l'actualité a rebondi sur les situations de harcèlement sexiste dans les transports et le harcèlement sexuel, sur le chantage exercé par des hommes que la fonction positionnait sur un statut dominant, pour le pouvoir de décision qu'ils disposaient, cela dans le milieu cinématographique comme dans la politique.

Qu'est-ce qui permet à une personne d'abuser de sa position pour répondre à ses pulsions, assouvir son désir de possession de l'autre ou même se permettre des libertés verbales, attenter à la moralité d'un individu ou user de sa force pour intimider ou contraindre ?

Bien que les accusations soient accueillies avec scepticisme parfois, eu égard à la notoriété ou à la personnalité des auteurs de ces actes, lesquels s'en défendent par la présentation d'éléments réprobateurs, sauf dans de rares cas, il existe toujours un fond de vérité.

Il y a ce qui est révélé dans les médias, ce qui est connu de la Justice et les cas passés sous silence, soit par peur de représailles, soit pour ne pas perdre son emploi, pour n'évoquer qu'une des conséquences, sans parler des préjudices subis.

UNE DÉFENSE QUI NE FAIBLIT PAS

Les combats menés depuis des années ont certes fait évoluer les mentalités et les efforts consentis n'ont pas été vains. Pour autant, de trop nombreux faits témoignent encore d'une résistance persistante quant aux préjugés installés.

Nous constatons malheureusement une augmentation du harcèlement moral durant nos permanences. Les victimes sont majoritairement des femmes et elles se trouvent dans des situations personnelles précaires (seules avec enfants à charge, divorcées...).

Ces salariées travaillent pour la plupart à temps partiel, dans de petites structures, comptant un ou deux employés, ce qui ne facilite pas l'apport de la preuve. Ces victimes viennent vers nous seulement après leur licenciement et ce n'est qu'après plusieurs échanges que nous arrivons à leur faire admettre qu'elles ont été victimes de harcèlement.

Les campagnes contre le harcèlement ne sont, peut-être, pas assez relayées dans le monde du travail ?

Encore que la médiatisation, récemment, sur le harcèlement sexuel pourrait nous aider à faire ressortir celui du harcèlement moral. Il est plus que temps !

Au sein de l'organisation syndicale FORCE OUVRIÈRE, l'engagement a toujours été très fort pour défendre cette juste cause. D'ailleurs, elle a toute sa légitimité et sa reconnaissance depuis la création du Secteur égalité hommes/femmes qui porte haut les principes de non-discrimination, et défend avec ardeur et force, les femmes qui sont victimes de situation mettant en péril leur honneur, leur santé ou leur vie.

Ainsi, le combat politique pour l'égalité femmes/hommes, dans la sphère privée comme dans le champ social, doit trouver son prolongement, sur le terrain syndical, avec le combat pour l'égalité professionnelle femmes/hommes. Celui-ci s'exprime par des revendications précises que notre organisation tient à réaffirmer :

- Mettre en place un dispositif coercitif, au niveau de l'Inspection du Travail, pour contraindre les employeurs à appliquer la loi du 22 décembre 1972 (salaire égal pour un travail de valeur égale) !

En particulier, l'Union Départementale revendique l'application de la loi, quel que soit le secteur d'activité, privé ou public, en prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunérations (gratifications, primes et régimes indemnitaires ou encore majorations, notamment indiciaires...).

- Mettre en place un dispositif de pénalités financières suffisamment dissuasif pour limiter le recours par les employeurs aux temps partiels, précaires ou incomplets.

- Mettre en place un dispositif permettant d'identifier de manière exhaustive, et de supprimer, les mécanismes de plafond de verre.

- Mettre en place un congé de paternité et d'accueil pour partie obligatoire (11 jours) et allongé à 1 mois au minimum.

- Augmenter l'indemnisation du congé paternité et le calculée en pourcentage du salaire pour permettre une parentalité partagée.

- Faciliter le télétravail pour les femmes contraintes de demeurer chez elles pour raisons familiales plutôt que de les pousser à demander un temps partiel.

- Rétablir une vraie bonification de la pension de retraite pour les parents qui ont dû s'arrêter pour élever leurs enfants.

- Exiger une représentativité équilibrée dans les organes de gouvernance des grandes entreprises.

- Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles, un sujet obligatoire de négociation et mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins.

- Protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical, le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.

Ce sont donc sur ces revendications que l'Union Départementale des syndicats FORCE OUVRIÈRE des Bouches-du-Rhône entend interpeller le Gouvernement à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes.

Le 8 mars est le jour où, face aux situations dénoncées, FORCE OUVRIÈRE réaffirme son combat pour faire respecter ces droits !

Motion déposée par : **Martine CORSO** –
Référente Egalité hommes/femmes

Accompagnée de la délégation : **Nathalie CAILLE, Caroline COURRIEU, Colette KERN, Christiane MEZOUAR, Michèle MILLEPIED et Hélène MINEO.**

