

Le Journal des Employés et Cadres **FORCE OUVRIÈRE**

www.fecfo.fr

N° 44 - MAI 2012

L'information des sections de la Fédération des Employés et Cadres **CGT FORCE OUVRIÈRE**



Et de 8!!!

TPE

Oui ! C'est de
vous qu'on parle



2012, année des salariés des TPE*. En décembre, 4 millions de salariés de l'artisanat, du commerce, des services, des professions libérales, de l'industrie ont leur élection.

*Très Petites Entreprises – moins de 11 salariés

Mieux représentés, + forts

FO



**Composez avec nous
votre protection sociale**

RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE - ACTION SOCIALE

Chaque jour, les équipes du Groupe Mornay se mobilisent pour accompagner les partenaires sociaux. Nous mettons à leur disposition une gamme de garanties modulables et innovantes : décès, incapacité, dépendance, complémentaires santé, épargne salariale et retraite... Pour composer ensemble la protection sociale d'aujourd'hui et de demain. **LE GROUPE MORNAY À L'ÉCOUTE DES PARTENAIRES SOCIAUX.**

Contact : 01 40 02 81 32 - www.groupemornay.com



**GROUPE
MORNAY**



ET DE HUIT !!!

En écrivant ces lignes, j'hésitais entre ces deux titres : "Et de huit !!!" ou "Et la lumière fût !!!". De fait, les deux sont liés.

"Et de huit !!!" Car la France après les Pays Bas est le huitième pays européen à connaître un changement profond de gouvernement lié aux conséquences de la politique d'austérité. Avant cela, la Roumanie, l'Italie, le Portugal, l'Espagne, la Slovaquie et la Grèce ont connu des désordres et des changements politiques majeurs.

A chaque fois, le gouvernement au pouvoir a chuté ou dû être profondément remanié ; conséquence d'une politique de rigueur assumée et étranglant les populations.

L'austérité ajoutée à l'austérité enfonce un peu plus, chaque jour, les économies des pays européens accrochés à ce dogme.

Le nombre de chômeurs atteint des sommets dans de très nombreux pays européens et notamment dans ceux où les mesures d'austérité sont les plus drastiques.

Les ardents défenseurs du dogme de l'austérité n'ont cessé de fustiger les pays du Sud de l'Europe (Espagne, Portugal, Grèce...), les accusant de gabegie et d'irresponsabilité.

Ils en oublient un peu vite que d'autres pays, parés dans un passé pas si lointain de toutes les vertus, tels que l'Irlande, les Pays-Bas, la Grande-Bretagne, connaissent aussi les pires difficultés.

Même l'Allemagne, qui commence à connaître des difficultés économiques, s'interroge sur sa politique de rigueur imposée à l'ensemble de l'Europe.

Les prémices de ce changement sont intervenues à l'occasion de l'accord des 27 pays européens sur le pacte budgétaire fin février. 17 de ces pays, tout en avalisant le dogme de l'austérité, faisaient connaître leur position en matière de nécessaire relance de la croissance.

"Et la lumière fût !!!". Car après le premier tour de l'élection présidentielle française, Mario Draghi, patron de la BCE (Banque Centrale Européenne) s'est fendu d'un laïus sur cette indispensable

relance de la croissance. Il fût suivi de Mario Monti, Président du Conseil Italien. Tous deux connus pour leur inflexibilité en matière d'orthodoxie budgétaire et de flexibilité du travail, donc favorable à la remise en cause de tous les acquis sociaux.

Et à y regarder de plus près, il s'agit pour ces responsables européens de prendre en compte les pressions populaires qui s'exercent un peu partout en Europe par la multiplication de manifestations, mais aussi par le bulletin de vote avec une montée inquiétante du populisme et de l'extrémisme. Les élections législatives grecques viennent d'ailleurs de voir sanctionner les deux principaux partis (droite et gauche) ayant appliqués avec célérité les plans d'austérité imposés par la troïka (BCE, FMI et Commission Européenne) en voyant aussi entrer au Parlement grec un parti néo-nazi.

Mais il s'agit aussi, pour eux, de ne pas abandonner un pouce de terrain de leurs idées ultra libérales (celles-la même à l'origine de la crise), en exerçant ainsi une forme de chantage : oui à une inflexion en faveur de la croissance mais en flexibilisant le marché du travail dans l'ensemble de l'Europe.

Les responsables politiques européens, y compris le nouveau pouvoir français, avaliseront-ils cette forme de chantage à l'instar de leur acceptation de la dictature des marchés financiers, ou feront-ils preuve d'émancipation pour donner un autre sens à la construction européenne, notamment en matière de relance économique et de nouvelles règles fiscales et sociales ?

C'est ce que nous constaterons rapidement dans les semaines qui suivront le résultat de l'élection présidentielle française.

En tout état de cause, les militants Force Ouvrière, comme à leur habitude, ne feront pas preuve d'un optimisme béat et continueront à rester vigilants et combatifs vis-à-vis d'éventuelles mesures contraires aux intérêts des salariés, retraités et chômeurs, et cela en toute indépendance.

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général

Page 7	Section Assurances FO MAIF : CONTRE LE SDO ET CONTRE L'ACCORD CLASSIFICATION
Page 8	Section Casinos et Cercles de Jeux CGT ET CFDT, CES SYNDICATS QUI BRADENT LE DROIT SOCIAL !
Page 10	Section Clercs et Employés de Notaire - CRPCEN, LES VOYANTS SONT AU VERT 21 628 000 € DE RÉSULTAT POSITIF EN 2011 - COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 12 AVRIL 2012 AU CONSEIL SUPÉRIEUR DU NOTARIAT
Page 12	Section Commerce FLIKEA... UN MODÈLE SOCIAL QUE NOUS N'ACCEPTONS PAS !
Page 14	Section Crédit CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES BANQUES : LES CHOSES SE DÉGRADENT ENCORE... ET IL Y A URGENCE À AGIR !
Page 16	Section Presse, Edition, Publicité NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LA BRANCHE PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE
Page 18	Section Organismes Agricoles BRÈVES DE LA SECTION
Page 20	Section Organismes Sociaux IL FAUT AUGMENTER LA VALEUR DU POINT
Page 22	Section Organismes Sociaux Divers et Divers GECINA : UNE FONCIÈRE AUX SERVICES DE SES ACTIONNAIRES
Page 26	Secteur Juridique Fédéral - PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL - ÉLIGIBILITÉ DES SALARIÉS EN CAS DE PLURALITÉ DE CHSCT DANS UN MÊME ÉTABLISSEMENT - MISE À PIED DISCIPLINAIRE - LE COUP DE MAIN DU JURISTE
Page 29	FO Cadres TÉLÉTRAVAIL : UNE INSCRIPTION DANS LE CODE DU TRAVAIL À SURVEILLER DE PRÈS
Page 30	UNI Femmes LES MILITANTES D'UNI À TUNIS LE 8 MARS POUR LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME
Page 33	AFOC - SPAM "SMS" ET SPAM "VOCAUX" : N'OUBLIEZ PAS LE 33700 ! - ÉLECTRICITÉ ET GAZ : AUTOMATISATION DE L'ATTRIBUTION DES TARIFS SOCIAUX

JEC INFOS

Mensuel d'information des sections de la
Fédération des Employés et Cadres CGT FORCE OUVRIÈRE

Directeur de la publication : Serge Legagnoa

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT FORCE OUVRIÈRE

28, rue des Petits Hôtels 75010 PARIS - Tél. : 01 48 01 91 91

Conception, réalisation & impression : ndp Tél. : 01 45 35 11 00

Photos : © PHOVOIR - PhotoAlto - Mountain HIGHmaps - FOH - FEC-FO - DS
CPPAP 0513 S 08226





santé - prévoyance - épargne - retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Atteindre un idéal



Pour chaque action, pour chaque salarié, pour chaque combat, le Groupe Chèque Déjeuner propose des solutions.

Acteur majeur de l'économie sociale, notre Groupe n'a de cesse de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier l'employeur et le salarié de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale, de la santé et de l'éducation.

Simplifier la mission des partenaires sociaux et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.



Plus d'informations sur www.groupechequedejeuner.com

groupe
chequedejeuner



FO MAIF : CONTRE LE SDO ET CONTRE L'ACCORD CLASSIFICATION

La Section fédérale des Assurances de la FEC FO apporte son soutien aux salariés de la MAIF et à FO MAIF qui a décidé d'appeler à la grève le 18 mai 2012 et à se rassembler à Tours à l'Assemblée Générale de la MAIF.

FO MAIF indique que malgré la période de vacances scolaires et le manque d'unité, la grève du 18 avril a été une réussite. De nombreux collègues se sont mobilisés, de nombreuses actions ont été menées, et enfin de nombreux sociétaires ont signé notre pétition et continuent de la signer en ligne. Ce mouvement qui fait suite à la grève réussie et appelée par FO du 8 décembre 2011, a été très relayé par les médias locaux.



Tous les sociétaires contactés ont exprimé leur solidarité avec notre lutte.

L'Assemblée Générale qui s'est tenue au siège avec les collègues du niortais, a fait un certain nombre de constats.

- ⇒ Le projet d'accord Classification-Rémunération va être bientôt signé par deux organisations syndicales.
- ⇒ Le déploiement du Schéma Directeur Organisationnel (SDO) a été validé par le Conseil d'Administration pendant l'Assemblée Générale du personnel avec deux voix contre : celle des administrateurs salariés CGT et CFDT.
- ⇒ Les deux expertises menées par des cabinets différents sur les volets Classification-Rémunération et SDO démontrent que ces deux projets sont nuisibles, à très court terme, pour tous les salariés, qu'ils soient employés ou cadres, du réseau, de la gestion ou des services supports du siège. Personne ne sera épargné.



- ⇒ Non seulement il n'y a aucune justification économique à ces deux projets pour la Mutuelle, qui jouit d'une excellente santé financière, mais ils la mettent en danger.
- ⇒ Les problèmes de la Mutuelle sont ailleurs : des contrats qui se banalisent et demeurent chers, un problème d'accessibilité lié d'abord au manque d'effectifs dans le cœur du métier.
- ⇒ Il y a d'autres moyens que le SDO. Il est aberrant de dépenser des centaines de millions d'euros en déplaçant des salariés, alors que les outils modernes de communications (SVI, GED...) permettent d'envoyer les flux où l'on veut et de mutualiser le travail (contrats et dossiers sinistres simples).
- ⇒ Le SDO et le projet *Classification Direction-CFDT-CGC* sont une catastrophe pour l'ensemble des salariés.
- ⇒ Le projet Classification fera perdre, à terme, du salaire à tous, employés et cadres.
- ⇒ Le rôle des syndicats n'est pas d'accompagner les projets des patrons ou de limiter la casse, mais de l'empêcher...

C'est pourquoi l'Assemblée Générale a décidé de mobiliser massivement en appelant à la grève le 18 mai 2012 lors de l'Assemblée Générale de la MAIF et d'inviter les salariés à se rassembler devant le Centre de Congrès Le Vinci de Tours. Plusieurs salariés niortais se sont déjà proposés pour héberger les collègues qui viendraient de loin.

FO revendique :

- le retrait du projet SDO,
- le maintien de tous les emplois sur tous les sites,
- le remplacement de tous les postes "sinistres" vacants,
- le retrait du projet Classification de la direction.



La Section fédérale des Assurances de la FEC FO soutient totalement ces revendications et s'adresse à la Direction de la MAIF : quand va-t-elle comprendre que l'intérêt de la MAIF, comme de ses sociétaires et de ses salariés, est de satisfaire ces revendications ?



CGT ET CFDT, CES SYNDICATS QUI BRADENT LE DROIT SOCIAL !

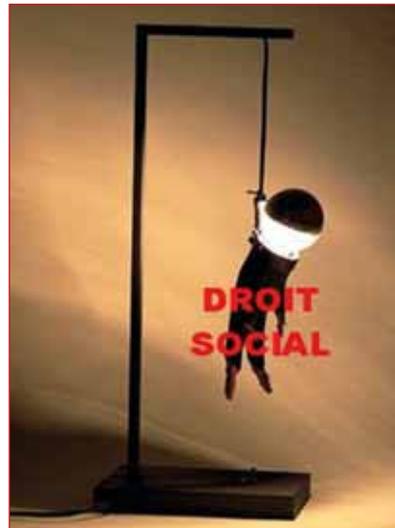
Les Fédérations CFDT, et la CGT, par le biais de leur délégué syndical de groupe, ont signé, le 4 avril 2012, un accord intitulé accord relatif au dialogue social, au droit syndical et à la représentation du personnel au sein du Groupe Lucien Barrière qui, sur bien des points, est inférieur aux dispositions du code du travail.

Cet accord est une véritable imposture car il limite les prérogatives de chaque syndicat d'entreprise, de chaque élu au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au CHSCT, au profit "personnel" des délégués syndicaux groupe CFDT et CGT.

Mais si le syndicat est affaibli, ce sont les salariés qui, à terme, seront moins bien défendus. Force Ouvrière ne peut, dans un simple article, lister l'intégralité des points négatifs, tant ils sont nombreux. En voici quelques uns :

- ⇒ **Instauration d'un préavis de grève déguisé** : l'article 5 prévoit des négociations obligatoires préalables à tout mouvement social. Cela implique que l'employeur soit informé par les organisations syndicales de leur volonté d'entamer un mouvement social. Ce n'est ni plus ni moins que l'instauration du préavis de grève dans les Casinos. Rappelons que les employeurs sont demandeurs d'une telle mesure, qui tend à limiter et entraver la libre expression du mécontentement des salariés. La CGT qui clamait sur tous les toits son opposition formelle à toute forme de préavis, a délibérément menti aux salariés des Casinos. Les licenciés du Tréport apprécieront la dualité de leur propre organisation syndicale.
- ⇒ **Limitation de la liberté de circulation de vos représentants** : la liberté de circulation est un principe incontournable de la vie syndicale. Elle permet un contact direct avec les salariés. Ce texte prévoit de réduire cette dernière, à hauteur du crédit d'heures dont dispose le représentant du personnel concerné (20 heures par mois pour un délégué syndical), un peu comme si les salariés ne disposaient que de droits à durée déterminée et précaires.
- ⇒ **Limitation du recours aux heures de délégation prises en dehors du temps de travail** : 70 % des heures de délégation des élus CE, DP, CHSCT devront être prises ou récupérées sur le temps de travail. La conséquence directe de cette mesure est que l'intégralité des salariés va devoir travailler plus, pour assurer l'absence de leurs représentants. Il ne s'agit là, pour la partie patronale, que d'un instrument de division destiné à monter les salariés les uns contre les autres.
- ⇒ **Cadeau aux organisations syndicales non représentatives** : désormais, les organisations syndicales non représentatives, c'est-à-dire celles

que les salariés ont écartées par l'expression de leurs suffrages démocratiques, pourront assister aux négociations. Connaissant les relations du Groupe Barrière et de l'UNSA, nul doute que nous assisterons à de petits arrangements entre amis, et à la création de syndicats "jaunes".



Rappelons que depuis un certain temps, la CGT et la CFDT, dans la Branche des Casinos, jouent un jeu bizarre. Ces deux organisations syndicales, sensées représenter les salariés, ont largement contribué à plomber toute négociation, notamment sur la sécurité dans les Casinos. Si aucun accord n'a été trouvé en Branche, vous pouvez les en remercier.

Aujourd'hui, c'est aux salariés de porter un jugement sur de tels comportements qui nuisent à la collectivité des travailleurs. Pouvez-vous faire confiance à des organisations syndicales qui vous ont trahis, ou des délégués syndicaux de "groupe" qui se comportent comme des directeurs de casinos ? Que sacrifieront-ils, demain, pour défendre leurs intérêts "personnels" : votre mutuelle, votre treizième mois, votre salaire ou votre emploi ?

Le prix de la trahison des salariés et représentants du personnel est de 10 000 € par an et un BlackBerry !

Cette attitude syndicale irresponsable risque de s'étendre. En effet, des négociations sont en cours pour la mise en place de comités de groupe, notamment chez Partouche et JOA. L'intégralité des salariés de la branche est donc bel et bien concernée par cette attitude anti-sociale et indigne à tout syndicat qui se respecte.

Les salariés de tous les casinos français doivent massivement rejeter de tels comportements, et nous les enjoignons à rallier Force Ouvrière, seul véritable garant de leurs droits, présents et à venir.



Force Ouvrière réagit et torpille l'accord !



Depuis des mois, Robert GIANNINI, Délégué syndical du Groupe Barrière, dénonce la méthode de négociation et se bat farouchement, pour que cet accord réduisant les droits des salariés ne voit pas le jour.

Mais il semblerait que les représentants CFDT et CGT avaient déjà "prémédité" leur signature.

Dès cette dernière apposée sur le document, Force Ouvrière a lancé une vaste campagne d'affichage et d'information des salariés, afin de dénoncer tant les conditions troubles de signature de cet accord, que son contenu. Immédiatement, ce dernier a suscité de violents remous, y compris parmi les organisations syndicales signataires.

Le Bureau de la Section Fédérale a décidé de faire valoir son droit d'opposition et de poursuivre, avec toute sa détermination, la lutte engagée sur ce sujet crucial.

La CFTC nous a rejoints dans cette démarche, et la Fédération CGT du Commerce, bien embarrassée, a elle aussi emboîté le pas en désavouant ouvertement son DS groupe, et en s'opposant à un accord qu'elle venait de signer.

Aujourd'hui, cet accord ne devrait pas voir le jour ; toutefois, nous devons rester vigilants à toute forme de manigance organisée.

Cette situation et cette grande victoire qui se dessine, n'auraient pu voir le jour sans l'implication totale de Robert GIANNINI, appuyé dans ses démarches par le Bureau de la Section Fédérale des Casinos, et les plus hautes instances de la FEC.

Il confirme que Force Ouvrière s'oppose toujours de manière claire et nette :

- à toute forme de recul social,
- à toute transaction occulte avec le patronat,
- à toute injustice nuisant aux salariés des Casinos.

C'est dans cette ligne que nous continuerons à œuvrer, dans l'intérêt collectif, afin que le monde des casinos de demain, ne devienne pas une jachère sociale ou une zone de non-droit.

**Salariés, rejoignez
un VRAI SYNDICAT libre
et indépendant,
qui défend VOS DROITS !**

**Adhérez massivement
à Force Ouvrière !**





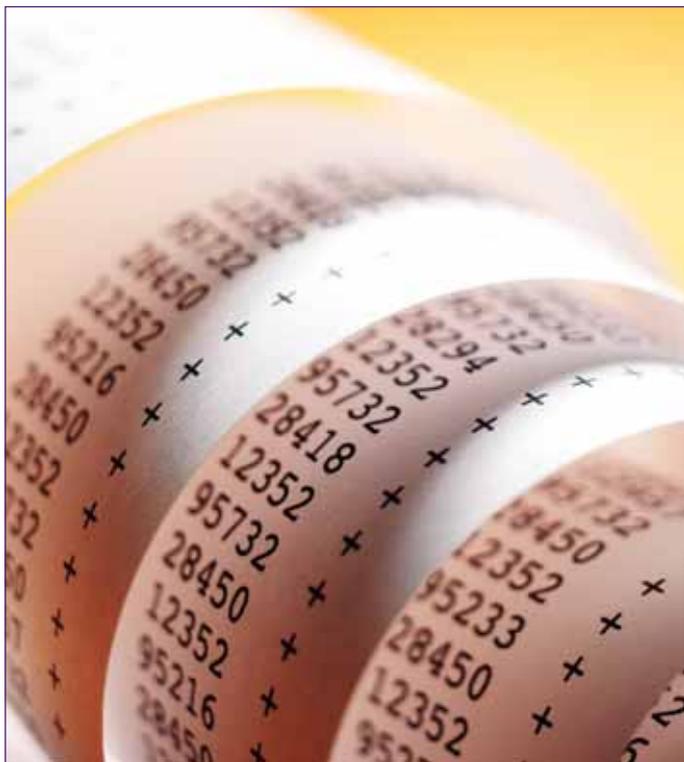
CRPCEN, LES VOYANTS SONT AU VERT 21 628 000€ DE RÉSULTAT POSITIF EN 2011

C'est ce qu'annonce un communiqué de presse de la CRPCEN du 19 avril relatif à l'arrêté de ses comptes.

Rappelez-vous les prévisions avant les mesures prises sur notre initiative en 2009 et 2010 :

- déficit en 2008 de 131 millions d'euros,
- déficit en 2009 d'environ 200 millions d'euros,
- déficit en 2010 de même ordre que 2009.

L'année 2011 devenait, dans ces conditions, celle de la cessation de paiement des prestations pour cause d'épuisement des réserves financières.



Notre CAISSE est donc toujours en vie et bien vivante parce que la FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE FORCE OUVRIERE et ses élus ont su prendre leurs responsabilités pour mener à bien les réformes nécessaires pour ce retour à l'équilibre "*tout en maintenant ses spécificités et son action sociale*" (comme le précise le communiqué de presse téléchargeable sur notre site : www.fgcen.fo.com).

Toujours en vie et bien vivante, car plus personne n'ignore aujourd'hui, même pas les élus de "*l'intersyndicale*", que les ministères de tutelle, à défaut d'accord sur les solutions de financement pour la fin 2010, mettaient, sans état d'âme, un terme à l'existence du régime spécial des clercs et employés de notaires.

Ces décisions ont permis de préserver :

- ⇒ Les remboursements maladie à 85% au lieu de 70%,
- ⇒ le calcul de la retraite sur les 10 meilleures années au lieu des 25 meilleures,
- ⇒ l'action sociale qui bénéficie à tous sans conditions de revenus pour l'optique, le dentaire et l'audioprothèse,
- ⇒ les bourses d'études, allocation vacances, prêts sociaux, aides ménagères.



TOUT CECI N'EXISTE PAS AU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE !

L'Intersyndicale aura beau gesticuler par fax ou autres moyens, c'est bien la FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE FORCE OUVRIERE ET SES ELUS QUI ONT, SEULS, DEFENDU LES INTERETS DES SALAIRES ET RETRAITES, contre vents et marées, en assurant l'avenir de notre CAISSE durant la période la plus décisive et la plus difficile de son existence.



Avec raison puisque 95% des assurés sont satisfaits de notre régime, selon une enquête réalisée du 16 janvier au 17 février 2012 auprès d'un échantillon représentatif, alors même que les réformes ont été conduites (*source CRPCEN*).

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 12 AVRIL 2012 AU CONSEIL SUPÉRIEUR DU NOTARIAT

Étaient présents à cette réunion :

Côté employeurs

Une délégation du Conseil Supérieur du Notariat, conduite par Me Jean-Patrick PROUVOST, Me Adrienne BEAUCHAIS, Me Gilbert BUHLER, Me Bruno ESPERANDIEU, Me Pierre-Henri TOULOUSE, Me PRADEYROL.

Côté salariés

Et la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire cgt FO, représentée par Jean-Jacques BAUDUIN, chef de file, Guy RONCO, Jean-Jacques LE FUR, Roland MASSON.
Les délégations habituelles CFE-CGC, CFDT, CGT, CFTC.

Mademoiselle Amandine PAPIN de la Direction Générale du Travail au Ministère du Travail, devait assister à cette réunion mais n'y a pas participé.

La séance a débuté à 10 heures.

Approbation du procès-verbal de la réunion du 15 mars 2012

Ce procès-verbal, après quelques modifications mineures, a été approuvé par toutes les délégations.

Financement des syndicats

Le CSN a confirmé le financement des syndicats, à hauteur de 220 000 €, comme l'an passé.
La répartition sera fixée lors de la prochaine séance, sachant qu'en ce qui concerne l'assiduité, les réunions ont été suivies par toutes les délégations.

Cet accord sera conclu pour une année, le texte sera ouvert à la signature lors de la prochaine séance.

Chômage partiel

Comme cela avait déjà été rapporté dans le précédent compte-rendu, en raison d'une réponse ministérielle, après la déclaration intempestive de Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, la signature du projet d'accord de branche sur le chômage partiel établi lors des précédentes réunions et approuvé par les organisations syndicales, a été reportée une fois de plus et, avec le calendrier politique actuel, sa mise en place risque bien de n'intervenir qu'en septembre ou octobre, c'est-à-dire bien tard pour ne pas dire trop tard !
Il serait souhaitable que la situation économique du Notariat ne se détériore pas, ce qui éviterait d'avoir recours au chômage partiel.

Questions diverses

Relecture de l'article 29.1.3 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 (avenant n° 5 du 14 octobre 2004)

Cet article est relatif aux points de formation attribués aux salariés en compensation de la suppression de l'ancienneté en pourcentage qui était accordée avant la signature de la convention collective du 8 juin 2001.

Les discussions ont été vives, on peut observer que ce point figurait seulement dans les questions diverses mais, qu'en fait, il a monopolisé la quasi-totalité de la séance.

D'abord quelques rappels de principes :

- le plan de formation est annuel ;
- l'employeur doit le préparer, c'est une obligation qui lui incombe ;
- tout salarié doit être intégré dans le plan de formation de l'Etude.

Une différence fondamentale d'interprétation est très rapidement apparue entre la délégation patronale et les organisations syndicales.

Pour le CSN, seule la notion de période quadriennale doit être retenue, de sorte qu'un salarié qui intègre un office au cours d'une de ces périodes ne doit entrer en formation que pendant la période quadriennale suivante. Ceci se traduirait automatiquement, en raison de la forte mobilité actuelle, par la non-attribution des points de formation.

Nous ne pouvons accepter l'interprétation du CSN. Pour nous, la période est évidemment annuelle, à placer dans une phase de quatre ans.

Après un long échange argumentaire, il a été convenu que le CSN devrait proposer un texte concernant l'article 29.1.2 de la convention collective relatif aux modalités de mise en œuvre du plan de formation avant la réunion du mois de mai.



FLIKEA... UN MODÈLE SOCIAL QUE NOUS N'ACCEPTONS PAS !

Force Ouvrière est à l'origine de nombreux droits, nous n'avons pas à rougir des conquêtes sociales que nous avons obtenues au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Peu importe l'origine sociale, le sexe, croyant ou non, engagé politiquement ou non... la seule question que nous nous posons est : "Fait-il partie de la Classe Ouvrière ?". Le reste ne nous regarde pas, les salariés actifs, privés d'emploi ou retraités ont le droit de bénéficier des acquis que nous obtenons grâce à notre engagement collectif et journalier.

La seule chose que nous demandons aux travailleurs qui nous rejoignent, est de respecter la *Charte d'Amiens* pour garantir des discussions sur nos problèmes communs et établir des revendications pour tous en dehors des dogmes religieux, politiques et patronaux.

Nous sommes de fervents défenseurs des valeurs républicaines : Liberté, Egalité, Fraternité, Laïcité. Mais aussi, défenseurs du principe de faveur (le code du travail est amélioré par les conventions collectives, qui sont, elles, améliorées par les accords d'entreprise) pour mieux lutter contre le dumping social et assurer au plus grand nombre d'être traité de la même façon.

Alors, quand une entreprise veut faire sa loi et imposer un modèle social qui n'est pas compatible avec les valeurs citées plus haut et que nous défendons, elle nous trouve en travers de sa route.

Ce n'est pas la première fois que FO saisit la justice pour rappeler à l'ordre la Société IKEA.

Après avoir violé le droit au Repos Dominical de ses salariés et, comme tout délinquant, avoir été condamnée par la justice de notre pays pour ce délit... elle a su trouver une alliée circonstanciée qui aura su obtenir une dérogation permanente pour l'ensemble du secteur de l'ameublement pour rendre légal ce qui était illégal.

Résultat, une valeur républicaine est mise à mal au bénéfice de délinquant : l'égalité de traitement et ce, avec l'aide d'une élue de la République, Sénatrice.

Nous ne baisserons pas les bras et continuerons cette bataille à tous les niveaux, locaux et internationaux.

Ingvar Feodor Kamprad, quatrième homme le plus riche du monde, d'après le magazine *Forbes* de mars 2007, avec une fortune estimée à 33 milliards de dollars américains, connu une jeunesse on ne peut plus agitée avec des fréquentations condamnées après la deuxième guerre mondiale. Il est le créateur de cette société qui vient d'être rattrapée par un scandale sans précédent, et toujours dans la lignée du non respect des droits des salariés.

Les dirigeants disent ne pas être au courant de cette situation... elle se serait faite à leur insu. Quid du financement de cette affaire ?

C'est encore nos délégués qui en parlent le mieux (lire les extraits de *FO Hebdo* n°3027 ci-contre).

Là encore, FORCE OUVRIERE se dresse devant le géant suédois, n°1 de l'ameublement en France, pour défendre les intérêts de l'ensemble des salariés. Il serait impensable de laisser une entreprise dicter sa loi au mépris de celles de la République.

Notre Organisation syndicale a fait savoir qu'elle attendait une rupture totale avec ces méthodes, ainsi que des réponses à ses revendications et réclamations sur l'application des droits des salariés.

Un dossier énorme est en train de se constituer sur le non respect de l'accord sur le temps de travail et des dispositions conventionnelles et législatives sur le sujet.

Les militants FO rejettent le modèle social en kit bas de gamme et revendiquent un modèle social taillé en bois massif.



"Quand j'ai demandé en CCE aux dirigeants ce qu'ils regrettaient concrètement parmi les pratiques illégales ou contraires à l'éthique révélées dans la presse, ils se sont retranchés derrière l'enquête en cours et leurs avocats", dénonce Serge Fernandes, délégué syndical FO et membre du comité central d'entreprise d'Ikea France. "Cette campagne de regrets, c'était juste un plan de communication pour rassurer les clients. Un mois après que l'affaire a éclaté, aucune mesure disciplinaire n'a été prise, les cadres cités dans les journaux sont encore tous en poste alors que nous, on se fait sanctionner pour le moindre retard."

TROIS QUESTIONS À... Dominique Nikonoff,

délégué central FO chez Ikea.

«On peut imaginer que toute la section FO de Franconville a été surveillée et pistée.»

FO Hebdo: Cette affaire d'espionnage vous a-t-elle étonné?

Dominique Nikonoff: Pas du tout, la surveillance est une pratique répandue dans les grosses entreprises. Mais le sujet est tabou car ce n'est pas seulement contraire à l'éthique, c'est surtout contraire à la loi. Ikea ne vit pas les valeurs qu'elle prétend vouloir mettre en place, c'est une machine à fric. Par exemple, c'est très compliqué de faire venir l'inspection du travail, il n'y a pas d'évaluation du risque professionnel dans la majorité des magasins.

FO Hebdo: Qu'attendez-vous de la rencontre organisée le 23 avril entre les syndicats et la direction?

Dominique Nikonoff: La direction ne reconnaît ni les faits ni les pratiques illégales, elle ne semble pas vouloir changer le système. Donc la confiance ne peut pas être

rétablie. J'attends que justice soit faite. J'ai aussi hâte que démarre l'instruction judiciaire. On peut imaginer que toute la section FO de Franconville a été surveillée et pistée. Si j'ai les preuves que j'ai été espionné, je ferai ce que j'ai à faire.

FO Hebdo: Vous êtes membre du comité central européen, les salariés sont-ils sous surveillance dans d'autres pays?

Dominique Nikonoff: Nous avons des doutes mais pas de preuves. Chez Ikea, tous les contestataires sont dans la ligne de mire. À l'initiative de l'UNI, syndicat mondial, nous sommes en train de recenser toutes nos expériences, les bonnes et les mauvaises pratiques. L'idée est de mettre en place un socle social pour améliorer la protection des salariés dans tous les pays où Ikea est implanté.

Extraits du FO Hebdo n°3027 du 18/04/2012

TPE

Oui!
C'est de vous qu'on parle

2012, année des salariés des TPE*.
En décembre, 4 millions de salariés de l'artisanat, du commerce, des services, des professions libérales, de l'industrie ont leur élection.

* Très Petites Entreprises - moins de 11 salariés

Mieux représentés, + forts

FO

Vous êtes salarié(e) d'une Très Petite Entreprise

(moins de 11 salariés) souvent seul(e), parfois à seulement deux ou trois avec votre employeur (artisanat, cabinet médical, pharmacie, commerce de proximité habillage ou supérette par exemple, garage auto...), ou employé(e) de particuliers (garde d'enfant ou services à la personne)...

Vous êtes en réalité plus de quatre millions!

Quatre millions de salariés avec des droits, comme tout salarié : temps de travail, congés, retraite, sécurité sociale, smic au minimum, formation...

Vous avez aussi des droits adaptés à votre secteur d'activité : salaire minimum, ancienneté, prévoyance santé, retraite complémentaire, chèque vacances...

Mais connaissez-vous vos droits? Où les trouver? Comment les comprendre et les utiliser?

En savoir plus ? N'hésitez pas : prenez contact avec le correspondant FO le plus proche. Dans votre département vous trouverez facilement les coordonnées de l'Union départementale FO. Là, on vous renseignera, ou vous aiguillera vers les responsables de votre branche, parfaitement au fait de la situation du secteur et aptes à vous répondre.



CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES BANQUES : LES CHOSES SE DÉGRADENT ENCORE... ET IL Y A URGENCE À AGIR !

Telle une litanie, années après années, FO Banques et Sociétés Financières fait le même constat.

Alors que nous sommes dans une société dite de progrès, qui plus est dans des entreprises qui engrangent des milliards d'euros de bénéfices, les conditions de travail ne cessent de se dégrader.

Les raisons en sont multiples et nous ne cessons de les combattre.

Pour preuve, dans notre branche AFB, sous l'impulsion de FO Banques et Sociétés Financières, a été négocié et mis en œuvre, l'accord "incivilités" ou encore l'accord "harcèlement et violences au travail"...

Malheureusement, pour l'heure, ce n'est pas suffisant et FO Banques et Sociétés Financières ne désarme pas, consciente des fortes attentes des salariés et des nécessités en la matière.

Nous combattons une à une les causes de cette dégradation constante des conditions de travail :

↳ les suppressions d'emplois :

Crise oblige alors que les bénéfices sont toujours au rendez-vous, les salariés des banques sont victimes du chantage à l'emploi et des craintes que peuvent engendrer ces annonces répétées de suppressions d'emplois. Pour la France, c'est plus de 7 000, en Europe plus de 30 000 !

Cette situation génère un sentiment de précarité et produit des sources d'anxiété chez les salariés.



Avides de rentabilité exponentielle, nos patrons ne cessent de menacer de délocaliser si nous n'acceptons pas de nouvelles restructurations et donc de nouvelles suppressions de postes. Nous dénonçons de tels chantages...

FO Banques et Sociétés Financières condamne cette course à l'"ultra" rentabilité qui détruit des emplois, avec pour unique objectif le sacro-saint ROE et les appétits de l'actionnaire.

Nous revendiquons l'arrêt des suppressions de postes dans une profession qui a déjà trop supprimé d'emplois alors que les bénéfices permettent de les préserver !

↳ une pression commerciale toujours plus grande :

Là encore, si les salariés des banques ne contestent pas que placer des produits et services fait partie de leur métier, ils condamnent la façon de faire qui leur est demandée ! FO Banques et Sociétés Financières soutient le projet "vente et conseil" d'UNI Finance qui revendique le retour au conseil plutôt qu'à la vente forcée.

Cette charte d'UNI Finance demande notamment : le retour à la notion de conseil, la formation des salariés aux produits, la fin des objectifs commerciaux démesurés et toujours plus présents, les effectifs nécessaires dans les agences...

FO Banques revendique également la fin des objectifs individuels et des politiques de commissionnement sur les ventes et/ou à la tête du client.

En effet, nous constatons de plus en plus que si des objectifs sont fixés en début d'année ainsi que des règles de rétribution de ses objectifs, l'employeur en cours d'année se permet de changer la donne et de revoir souvent l'un (les objectifs) à la hausse et l'autre (le commissionnement) à la baisse !

Non condamnons ces politiques de "voyous" où l'employeur ne cesse de tricher tout en augmentant la pression sur les salariés.

↳ un manque de reconnaissance :

Là encore, les choses perdurent et s'aggravent même !

Les salariés souffrent d'un manque de reconnaissance du travail fourni.

En effet, alors qu'on leur en demande de plus en plus, les directions des banques augmentent constamment la pression sur les salariés qui n'ont jamais eu autant le sentiment d'être de simples numéros ou les rouages d'une machine qui ne les prend plus en considération, voire ne les connaît plus !

Bon nombre de salariés se plaignent aujourd'hui de ne pas avoir de perspectives de carrière, de lisibilité de leur évolution professionnelle.

L'éloignement des Ressources Humaines leur laisse même l'impression de ne pas être connu et, par la même reconnu, dans l'entreprise !

Les techniciens et les cadres ne se reconnaissent plus et ont des difficultés à trouver leur place ! Mais où est la reconnaissance du travail effectué ?

De rares compliments, de rares entretiens pour faire un point ou évoquer l'avenir, une déshumanisation de l'entreprise. Tout maintenant est en ligne sur l'intranet ou sur des numéros SVP... Mais où est passé le temps de l'écoute, de la compréhension et de la réponse aux attentes des salariés ?

↳ un sentiment d'injustice :

A ne plus être suivis et reconnus, les salariés nourrissent un sentiment d'injustice. Alors que les dirigeants s'accordent augmentations, bonus, retraites chapeaux, etc. les autres ne voient passer que quelques miettes, des augmentations de salaires très faibles (quand ils en ont !), et toujours le sentiment que c'est toujours les mêmes qui "bossent" et toujours les mêmes qui se "gavent" !



Pour FO Banques et Sociétés Financières, cela n'a que trop duré ! Nous continuons donc à revendiquer.

Nous revendiquons la fin des bonus de "stars du football", des retraites chapeaux et parachutes dorés, la fin des augmentations à deux chiffres pour les dirigeants et de la diète pour les salariés.

Nous revendiquons la mise en place d'une échelle des salaires afin de limiter les inégalités et injustices dans les salaires de notre profession.

Nous revendiquons l'application immédiate de l'Egalité Professionnelle et la suppression des écarts de salaires entre hommes et femmes dans notre profession.

En parallèle, nous revendiquons une réelle politique des séniors et leur reconnaissance tant salariale que professionnelle.

Comme vous pouvez le constater, les causes de dégradation des conditions de travail et donc, par rebond, l'augmentation du mal être au travail, sont nombreuses et il est important de les traiter rapidement.

Pour FO Banques, il y a urgence à cela ; pour preuve, la multiplication du nombre de cas de suicides dans notre profession.

Pour FO, il est inadmissible qu'un salarié mette fin à ses jours à cause de son travail !

FO Banques et Sociétés Financières est d'ailleurs, au travers de son Secrétaire fédéral et de nombreux militants, signataire de "l'appel des 44" qui vise la mise en place d'un observatoire des suicides afin de mieux les recenser, mieux les étudier, mieux les comprendre et ainsi, mieux les combattre et les éviter.

Pour rejoindre ce combat, n'hésitez pas à signer la pétition en ligne (<http://www.observatoiresuicides.fr/>).

Forts de toutes ces attentes et revendications, les militants et représentants FO, dans les instances représentatives et de négociation, mettront tout en œuvre pour stopper la dégradation des conditions de travail dont sont victimes les salariés des Banques et Sociétés Financières.

A suivre...



NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LA BRANCHE PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE

Les Organisations syndicales se sont retrouvées au Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) pour une deuxième séance de négociation salariale le mardi 25 avril 2012.

La première séance du 19 avril n'avait abouti à rien, la délégation patronale n'ayant rien d'autre à proposer que 1% d'augmentation sur l'année pour le personnel d'imprimerie, ouvriers et cadres techniques (réparti en 2 paliers de 0,5% au 1^{er} juin et au 1^{er} novembre 2012).

Rien pour les autres catégories, les discussions étant renvoyées aux Négociations Annuelles Obligatoires dans les entreprises ! Quant à PRESSTALIS, si des augmentations de salaires devaient avoir lieu, cela devait être discuté dans l'entreprise !!!

La délégation FO est intervenue immédiatement pour dénoncer ce qu'elle estime être une remise en cause de la négociation au niveau de la branche telle que pratiquée depuis plusieurs décennies au Syndicat de la Presse parisienne devenu SPQN. Les patrons nous parlent de la situation des entreprises qui ont tout de même perdu des milliers d'emplois ces vingt dernières années. Nous leur avons parlé de la situation des salariés, de leur pouvoir d'achat en berne déjà depuis plusieurs années au SPQN ! Pour Presstalis, nous leur avons rappelé que quand tout allait bien, nous n'avons pas eu PLUS et par conséquent, que nous ne devons pas avoir MOINS aujourd'hui !

La distribution notamment des quotidiens, et la concurrence voulue par les éditeurs de magazines, parfois les mêmes, avec les Messageries Lyonnaises de Presse ont conduit l'entreprise dans cette situation, malgré les efforts importants faits par ses salariés. Il faut que les éditeurs assument leur qualité d'actionnaires et prennent les décisions qui s'imposent pour contrer une concurrence qui n'a pas les mêmes impératifs dans le traitement de l'information quotidienne.

Le SPQN est donc revenu avec la contre-proposition suivante :

Ouvriers / Cadres Techniques

0,5 % au 1^{er} juillet 2012
0,5% au 1^{er} novembre 2012
0,5% au 1^{er} mars 2013 et un rendez-vous à l'été 2013 !

Journalistes, Employés et Cadres

0,5 % au 1^{er} juillet 2012
0,5% au 1^{er} novembre 2012 et un rendez-vous au cours de l'année 2012.

Le reste des augmentations se faisant entreprise par entreprise, dans le cadre des NAO.

Le SPQN indiquait que Presstalis restait exclu du champ des augmentations compte-tenu des problèmes rencontrés et que signer un tel accord salarial aggraverait davantage la situation.

Force Ouvrière SNPEP a interrogé la Direction de Presstalis sur l'article paru le matin même sur latribune.fr faisant état du fait que Presstalis n'avait, pour le mois d'avril, pas réglé ses charges Urssaf et Audiens, en lui demandant s'il confirmait ou infirmait ces propos.

Le Directeur général, Monsieur Vincent Rey, a répondu qu'effectivement, Presstalis n'avait pas été en mesure, compte-tenu d'un problème de calendrier, de faire face au paiement de ses charges sociales, mais pas seulement ! Et de rajouter qu'à l'heure actuelle, il n'y avait pas encore de visibilité sur la pérennité de l'entreprise.

L'ensemble des organisations syndicales a alors indiqué qu'il était inadmissible, dans tous les cas, que Presstalis soit exclu des négociations salariales, s'agissant d'une négociation de branche.





Après une suspension de séance, le SPQN revenait en proposant :

- de faire le point avec Maître Lessertois sur la manière dont une éventuelle augmentation de salaires pourrait s'exécuter pour Presstalis,
- de prendre connaissance du rapport Rameix qui est sur le point d'être rendu.

Les Organisations Syndicales maintenaient, quant à elles, le fait, d'une part, que les augmentations salariales proposées n'étaient pas suffisantes et qu'il n'était pas normal de faire une différence sur les catégories socioprofessionnelles et, d'autre part, qu'il était hors de question que Presstalis soit mis de côté dans cette négociation.

Après une nouvelle suspension de séance, le SPQN revenait avec la proposition suivante :

⇒ pour toutes les catégories et toutes les entreprises de la branche, y compris Presstalis :

- 0,5 % au 1^{er} mai 2012
- 0,5% au 1^{er} novembre 2012
- 0,5% au 1^{er} mars 2013 et un rendez-vous à l'été 2013.

Ces propositions étant insuffisantes pour l'ensemble des Organisations Syndicales, une nouvelle séance de négociation a été fixée au jeudi 3 mai 2012 à 11 heures.

Lors de la réunion du 3 mai, le SPQN nous a fait une nouvelle proposition avec 4 paliers d'augmentation de 0,5% au 1^{er} mai, 1^{er} novembre, 1^{er} février et 1^{er} juillet 2013,

assortie d'une clause de revoyure en décembre 2012, ainsi que d'une augmentation différenciée pour la catégorie Journalistes, les excluant des deux derniers paliers.

L'ensemble des organisations syndicales s'accordait sur le fait que c'était insuffisant et qu'il ne devait pas y avoir de différences entre les catégories de personnel.

Concernant l'application de l'accord à Presstalis, la CGT Cadres demandait que le décalage du premier palier soit inscrit dans l'accord régional, proposition rejetée par les autres Organisations Syndicales.

Après une interruption de séance, la délégation patronale faisait une nouvelle proposition sur sa base inchangée de 2% soit :

- + 0,7 % au 1^{er} mai 2012
- + 0,4 % au 1^{er} novembre 2012
- + 0,4 % au 1^{er} mars 2013
- + 0,5% au 1^{er} mai 2013.

Un accord sur ces bases a été proposé à la signature aux Organisations Syndicales ; l'accord prévoyant l'ouverture d'une négociation au sein de l'entreprise Presstalis sur les modalités d'application du présent accord.

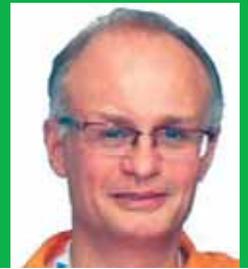
Pour Force Ouvrière, nous ne signerons pas cet accord qui est un véritable tour de passe-passe sur les années 2012/2013, qui tente de faire croire aux salariés qu'ils obtiennent une augmentation de 2% sur 12 mois ! Les salariés ne doivent pas être dupes, c'est 1% pour 2012 et 1% pour 2013, chiffres bien loin de l'inflation prévisible, sans parler du manque à gagner pour les années précédentes.

Nous nous opposerons également à un différé d'application au sein de Presstalis car s'il existe effectivement une situation de "manque de trésorerie", les éditeurs dans leur ensemble et de quotidiens en particulier ont préféré, ces dernières années, faire baisser les tarifs de la messagerie au lieu de procéder à la reconstitution de leurs fonds propres.

On ne peut indéfiniment jouer sur les deux tableaux, celui d'actionnaire d'un côté et de client de l'autre. Ces actionnaires-clients doivent assumer les responsabilités qui sont les leurs en tant qu'actionnaires.

Pour la Délégation FO,
Thierry NOLEVAL





BRÈVES DE LA SECTION

CRÉDIT AGRICOLE par Gilles BARALLINI

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Préambule :

La FNCA a souhaité revenir sur le dossier du "dialogue social"... qui ne figurait pourtant pas à l'ordre du jour, car certaines organisations syndicales très "coopératives" (CFDT, CGC voire UNSAA) avaient déjà laissé entrevoir une possibilité de signer ce simple relevé de conclusions !

Pour FO, ce document ne répond AUCUNEMENT aux problèmes du dialogue social, tant au niveau de la branche que des Caisses Régionales, dénoncés par le courrier en intersyndicale du 13/01/2011.

Non seulement la FNCA refuse d'aborder le problème des Caisses Régionales, mais ce document engendre plus de devoirs que de droits pour les Organisations Syndicales.

Il est évident que FO ne signera jamais un tel document qui a aussi pour vocation (surtout s'il était signé par une majorité d'organisations syndicales) de permettre à nos patrons de se gargariser d'avoir conclu un "accord" sur le dialogue social au Crédit Agricole.



⇒ "Annexe 1 Convention Collective"

Cette partie de notre convention collective qui traite, entre autres, de la rémunération et de la qualification des emplois, accord arrive à échéance au 30 juin prochain.

Malgré la revalorisation des classifications qui s'impose et diverses modifications à apporter, il ne nous a pas paru judicieux (pas plus qu'à l'ensemble des autres organisations syndicales), d'engager cette négociation dans le contexte de crise économique et financière que l'on connaît, car nos "chers" patrons auraient eu tous les arguments pour revoir à minima (et pour au moins quatre années), les éléments salariaux qui composent ce texte.

En conséquence, une prorogation du 30/06/2012 au 30/06/2013 a été concédée par la FNCA, qui proposait plutôt une reconduction jusqu'en 2014.

⇒ "Gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle"

Arrivé aussi à son terme, cet accord est en négociation depuis fin 2011, un projet d'accord devait être présenté par la FNCA.

En l'absence de projet, FO a donc réitéré ses remarques du mois de mars et reste dans l'attente de ce document qui devrait être adressé aux organisations syndicales pour la prochaine réunion du mois de mai.

⇒ "Examen de la reconduction de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes / hommes"

Cet accord signé en 2008 par FO est échu depuis le 31/12/2011. En décembre dernier, FO a déjà refusé d'apposer sa signature sur l'avenant de prorogation de six mois au motif du bilan "peu glorieux" des trois années d'application, qui démontrent le peu de d'empressement de la part des directions des Caisses Régionales pour appliquer les mesures contenues dans cet accord.

Devant ce constat, FO a demandé à la FNCA de procéder à une rédaction plus contraignante lors des négociations qui doivent aboutir avant le 30 juin prochain et d'intégrer des mesures plus "innovantes" afin, notamment, de faciliter l'articulation vie professionnelle/vie familiale de type télétravail (sous réserve d'une négociation bien cadrée sur le sujet...).

⇒ "Bascules informatiques NICE"

Différentes bascules informatiques programmées en mai sont décalées -comme les Organisations Syndicales l'avaient pourtant prévu- du fait du manque de moyens humains et des délais irréalisables fixés par les dirigeants du CA.

Une fois de plus, les Organisations Syndicales ont eu "tort d'avoir raison trop tôt...".

Quant aux entités qui, malgré tout, vont prendre le risque d'effectuer ces bascules, les conséquences en termes de conditions de travail pour les salariés risquent d'être désastreuses.

Aussi, la direction du projet NICE craignant une demande d'expertise dans chacune des CR concernées, a convoqué dans l'urgence les différentes organisations syndicales à la FNCA le mercredi 25 avril à 17h, dans le but inavoué de les convaincre de ne procéder qu'à une seule expertise nationale.

La ficelle étant un peu grosse et ces messieurs un peu trop "suffisants" à notre appréciation, FO a dénoncé, une fois de plus, le manque de psychologie et de considération flagrant pour les organisations syndicales et a affirmé qu'il n'était aucunement question de substituer une expertise nationale au détriment des expertises qui pouvaient être demandées par les représentants du personnel dans les CHSCT et CE au motif que les dégradations "post bascule informatique" sur les conditions de travail se produiront bien au niveau local et non au niveau national.

L'intervention FO a été reprise par l'ensemble des autres organisations syndicales présentes.

MSA par Anita PASSANNANTE

Un état d'alerte a été annoncé par le président de la MSA suite à la réforme prévue par les ministères dans le cadre du financement des dépenses de gestion de la MSA.

Aujourd'hui, nos dirigeants MSA considèrent que le nouveau mode de financement par dotation aura des conséquences sur la COG qu'ils ont signée en février 2011 et qu'il remet en cause le plan stratégique !

Ce revirement de position, n'est cependant pas lié aux contraintes imposées aux salariés de l'institution, dont la COG exige une réduction des effectifs de 1 200 emplois, ni même par celles prévues dans le PAS (centralisation, mutualisation, mobilités géographiques...).

En effet, avec un financement par dotation égale au coût net de gestion, les caisses ne pourront plus *disposer* des réserves.

Aujourd'hui, les recettes de la MSA sont dépendantes de la masse salariale et des revenus professionnels.

Depuis 2011, l'Etat ne finance plus les mesures d'exonération et les taxes reversées ne sont plus affectées aux cotisations de gestion mais aux cotisations techniques.

De plus, la mise en place de la TVA sociale et la réduction d'une partie des cotisations PF représentent une perte de cotisations de gestion d'environ 50 millions d'euros en 2012 (mise en place au 1^{er} octobre 2012), et 200 millions d'euros en 2013.

En 2000/2005 la MSA, pour se sécuriser, revendiquait une dotation pour sa gestion. Mais au fil du temps, les recettes couvraient les dépenses, notamment avec les activités complémentaires qui génèrent des réserves.

"Cela n'aura pas d'impact sur la gestion courante des caisses" (cf. M. BRAULT à l'INC du 26/04/2012).

La suppression de ces réserves ne permettra plus aux caisses de pallier aux crises agricoles.

En outre, cette mesure aura pour conséquence d'aligner le fonctionnement de la MSA à celui du régime général.

Ainsi, c'est une perte des pouvoirs des conseils d'administration et de nos élus.

Sans oublier que la MSA est bloquée par la COG signée en février 2011 qui interdit de dépenser plus !

CENTRALISATION DES ACTIVITES

La centralisation des activités, prévue dans le PAS, consiste à concentrer les activités de production sur un seul site (voire deux). Le ou les sites "vidés" ne conserveront que le Front Office.

Cette mesure que FORCE OUVRIERE avait dénoncée, prévoit des mobilités géographiques accompagnées pour les personnels.

Mais mobilité géographique *accompagnée* ne veut pas dire mobilité *volontaire* !

Extrait de la circulaire 17/2011 du 13 mai 2011 sur le PAS, intitulée "La MSA met en place la casse sociale" :

"Ces gains de productivité seront réalisés par des centralisations de fonctions de production, mais aussi par une mutualisation d'activités inter caisses (mutualisation nationale, régions institutionnelles, régions administratives, entre organismes ou entre caisses). Quelles seront les conséquences pour le personnel ?

La mobilité géographique est évoquée... certes, elle devra être accompagnée mais il n'est nullement écrit qu'elle sera volontaire, comme c'est pourtant le cas dans le projet concernant les regroupements de CITIs."

Aussi, lorsque la FNEMSA, au cours de la dernière INC du 26 avril annonce que pour accompagner les mobilités, des mesures d'accompagnement doivent être prévues, nous ne sommes pas étonnés, contrairement à la CFDT qui nous expliquait que nous avons tort de voter contre le PAS, et semble découvrir aujourd'hui que les mobilités géographiques pourront être imposées !

GROUPAMA par Alain CHAPLET

Document de référence 2011 :

Groupama SA a publié fin avril son document de référence 2011.

On y retrouve des informations intéressantes et surtout choquantes, notamment celles relatives aux indemnités de départ versées à l'ancien directeur général qui a empoché la coquette somme de 4 383 304 millions d'euros dont une contrepartie de 1,469 million d'euros au titre d'une clause de non concurrence !!!

Quant aux administrateurs siégeant à GSA et dans la holding, c'est entre 100 000 et 170 000 € de jetons de présence qu'ils ont perçus au titre de 2011.

Le Président de GSA se taillant la part du lion pour 288 000 € en fixe et 69 000 € d'avantages en nature.

Gouvernance : le collège de l'Autorité de Contrôle Prudentiel a rendu un avis favorable sur le plan de retour à l'équilibre présenté par la nouvelle équipe dirigeante. La tutelle aurait, par ailleurs, validé un projet de réforme de la gouvernance du groupe. Les Caisses Régionales actionnaires disposeraient dans le nouveau schéma de moyens nouveaux pour contrôler GSA.

Cessions d'actifs :

- Gan Euro courtage : l'assureur allemand ALLIANZ aurait dévoilé une offre ferme d'achat que Groupama a jugé acceptable.
- GUK : du côté de l'Angleterre, les choses évoluent rapidement. Groupama a reçu dernièrement une offre nouvelle qui prévoit une reprise de l'ensemble des activités (courtage, assurances).

Conditions de travail :

Outre un comité de groupe extraordinaire, le 9 mai, consacré exclusivement à la souffrance au travail, les organisations syndicales sont convoquées à la première réunion de suivi de l'accord Cadre Qualité de Vie au travail le 23 mai prochain.

Commission de Dialogue social Groupe "Formation Professionnelle Continue" : deux séances de négociation et toujours rien de concret de la part de la DRH Groupe qui peine à mettre au jour son projet d'accord Cadre sur la formation professionnelle. Prochain rendez-vous en juin.



IL FAUT AUGMENTER LA VALEUR DU POINT

La Section Fédérale FO Employés et Cadres des Organismes Sociaux n'a pas signé l'accord de rémunération pour l'année 2012 proposé par le Comex/Ucanss.

En effet, l'UCANSS, sur ordre du Ministère, a refusé d'ouvrir une négociation sur l'augmentation de la valeur du point ; le directeur de l'UCANSS précisant lors de la première Réunion Paritaire Nationale de décembre 2011, que ce n'était pas pour des raisons budgétaires mais politiques.

L'augmentation de la valeur du point a toujours été revendiquée par la Section Fédérale FO. En effet, c'est la seule mesure générale collective qui peut permettre de garantir au minimum le maintien du pouvoir d'achat pour tous les employés et cadres.

En 2011, la Section Fédérale FO a signé le protocole d'accord revalorisant les coefficients de 5 points, compte tenu de circonstances particulières faisant suite à la grève du 8 février 2011 et qui a contraint le Comex/Ucanss à renoncer à la remise en cause de la CCN, du 14^{ème} mois.

La signature d'une augmentation de points dans le cadre d'une négociation salariale était donc exceptionnelle et ne pouvait être considérée comme une augmentation générale de salaires.

Approuver en 2012, pour la deuxième année consécutive, dans le cadre d'une négociation sur les augmentations générales de salaires, une mesure qui concerne en fait la classification, représenterait un danger pour les futures négociations sur la classification, ainsi que pour celles concernant les augmentations générales de salaires.

En fait, le Comex et le Ministère tentent de nous faire abandonner la revendication d'augmentation de la valeur du point.

La future négociation sur la classification devrait commencer début juillet. L'employeur va se servir des augmentations de coefficients réalisées dans le cadre de l'accord 2012 pour refuser la revalorisation nécessaire des coefficients.

En écartant la discussion sur les coefficients, le Comex/Ucanss va concentrer la "négociation" sur l'individualisation des salaires.

Rappelons que dans le cours de la négociation, l'UCANSS a proposé d'étendre la prime de résultats aux cadres niveaux 6 et 7, tandis que la CFDT a refusé d'augmenter le nombre de points d'expérience.

L'augmentation de la valeur du point ne pourra être obtenue qu'en imposant un rapport de force à l'employeur.

C'est pourquoi la Section Fédérale FO a décidé de lancer une campagne dans le personnel, au travers d'une motion nationale.

Nous avons bien tous conscience que des milliers de signatures ne suffiront pas à faire plier le Comex/Ucanss et le Ministère, mais elles permettront, dans tous les organismes, de rassembler et d'amorcer la mobilisation du personnel sur une exigence :

L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT !





L'INPC est une association réunissant des institutions de prévoyance paritaires, une société de gestion d'épargne salariale, FONGEPAR et le 1^{er} assureur de personnes en France, CNP_{ASSURANCES}

Un principe : L'attachement au développement de la protection sociale dans un cadre collectif et paritaire.

Une activité : La promotion de ce principe au travers de la formation et de la communication.

Chaque mois, recevez de l'information au plus près de l'actualité de la protection sociale avec :

L@ lettre de l'INPC

Pour vous y abonner gratuitement et dialoguer avec l'INPC, connectez-vous sur le site :

www.inpc.fr

INSTITUT NATIONAL DE PREVOYANCE COLLECTIVE

4 place Raoul Dautry - 75015 Paris
Courriel : contact.inpc@inpc.fr



Catherine SIMON
Secrétaire adjoint



Gilles BELNY
Secrétaire adjoint

GEICINA : UNE FONCIÈRE AUX SERVICES DE SES ACTIONNAIRES

Avec près de 12 milliards de patrimoine, Gecina est la troisième foncière française. L'évolution des foncières investies initialement en résidentiel est représentative de l'évolution du capitalisme au cours de ces vingt dernières années.

Dans les années 60, les foncières du secteur résidentiel avaient été créées pour faire face à la demande de logement, en particulier dans le logement intermédiaire. Elles bénéficiaient d'un régime fiscal de faveur. Les actionnaires étaient à l'époque essentiellement des compagnies d'assurances.

A partir des années 90, les compagnies d'assurances se sont désengagées pour réaliser leur plus value, ce qui a abouti dans le même temps, à une concentration de foncières. Ainsi, Gecina est la résultante de sept principales fusions, sachant que certaines sociétés fusionnées étaient aussi la résultante de fusion.

Ainsi en 2002, Gecina s'est retrouvée avec près de 1 000 salariés, dont 60% de gardiens avec un secteur résidentiel qui représentait près de 60% de son activité. Aujourd'hui, le résidentiel représente que 30%.

A cette époque, les actionnaires se sont dit que le secteur résidentiel conservait d'énormes plus values. C'est ainsi que cent immeubles ont été vendus à un fonds américain Westbrook, qui les a vendus à la découpe, avec le scandale qui a suivi.

Après, les actionnaires se sont dit que Gecina pouvait réaliser elle-même ces ventes à la découpe pour réaliser de plus grandes plus values.

Pour conforter sa stratégie, la direction s'appuie sur des données purement financières. Son raisonnement est simple : le secteur résidentiel rapporte en moyenne 4 à 4,5%, soit le coût de l'argent ; par conséquent, il faut se désengager du résidentiel pour investir dans des secteurs qui rapportent plus, essentiellement dans du bureau. Elle oublie une donnée importante : c'est qu'il s'agit d'un secteur relativement stable en période de crise et qu'il a été entièrement financé sur les années antérieures.

Aujourd'hui, en période de crise, cette donnée se vérifie encore avec des bureaux qui ne se louent pas.

Le deuxième événement qui a précipité la sortie des actionnaires de référence est l'adoption, en 2003, d'un régime fiscal d'exonération d'impôts. Aberration du régime, il permet quand même d'obtenir des crédits d'impôts (recherche, emploi, intéressement).

C'est ainsi qu'en 2005, des sociétés foncières espagnoles ont réalisé des OPA sur un certain nombre de foncières françaises car le système leur permettait d'être non seulement exonérées d'impôts en France, mais aussi en Espagne. Ainsi, Gecina est détenue aujourd'hui à 60% par des actionnaires espagnols.

Mais comme il s'agit d'un capitalisme sauvage, le Comité d'Entreprise, à majorité FO, s'est aperçu, au cours des

investigations de son expert comptable, que certaines opérations financières étaient douteuses. Après avoir épuisé tous les recours, le Comité d'Entreprise a été amené à porter plainte en 2007. L'instruction pénale menée par le Juge Renaud Van Rumbeke a entraîné la mise en examen du dirigeant de l'époque.

Pour avoir une idée de la masse financière générée par ces sociétés, les opérations litigieuses s'élèvent à plus de 300 millions d'euros, soit plus de six ans de salaires.

Aujourd'hui, les immeubles sont gérés comme des valeurs spéculatives à court terme. Ainsi, un immeuble qui a été restructuré fin 2010 a été vendu au cours du premier semestre 2011.

Les conséquences sociales de cette politique financière sont importantes. Ainsi, le personnel des résidences qui représentait près de 600 salariés en 2002, n'en compte plus que 170 à fin 2011. Pour la direction, ils ne sont pas licenciés à proprement parler car ils sont transférés dans le cadre de l'article L. 1224 puisqu'ils suivent l'immeuble. Par contre, lorsqu'ils sont vendus à la découpe, ils perdent les avantages collectifs et rien ne garantit que la copropriété ne les licenciera pas à terme.

Mais les conséquences sociales commencent aussi à se faire sentir sur le personnel administratif. Ainsi, en 2011, la direction a fermé l'établissement de Lyon avec neuf licenciements économiques à la clef.

Demain, d'autres difficultés s'annoncent avec l'accélération des ventes de l'immobilier résidentiel. La direction vient de réaliser une vente en bloc de 470 millions de résidentiel. Elle indique, par ailleurs, que son objectif est de passer de 30% d'activité résidentielle à fin 2011, à 20% à fin 2014. Il s'agit du secteur qui emploie le plus de personnel administratif.

Depuis plusieurs mois, les instances représentatives du personnel, dans lesquelles FO est la première organisation syndicale, demandent une projection des effectifs sur les années futures. La direction reporte de mois en mois sa réponse. Cette dernière est que les élus font du catastrophisme et qu'il n'y a aucune raison de s'inquiéter. La réalité est que, face à cette situation, les salariés sont inquiets sur leur avenir chez Gecina. Dans les faits, c'est la direction qui crée ce sentiment d'inquiétude en refusant de garantir la pérennité de l'emploi. C'est pour cette raison que FO continuera à réclamer des garanties sur l'emploi.



Patrick ALBERT
Responsable Branche Immobilier
DS FO GEICINA
et Secrétaire du Comité d'Entreprise

On peut être unique
sans être seul...

★ ... pour RÉUNICA,
créer du lien c'est essentiel.



Humain, juste,
solidaire...
Pour plus de 8 millions
de clients, les experts
Réunica font de ces
valeurs une réalité
quotidienne. Grâce à un
conseiller dédié, un suivi
personnalisé et des garanties
et services performants,
vous disposez d'une protection
sociale solide et sur mesure.

Prévoyance Santé Épargne Retraite Action sociale

Contact au 01 40 22 36 76
www.reunica.com



Certification qualité
pour la gestion
Réunica Prévoyance
Réunica Mutuelle et
les centres de contacts



RÉUNICA

Des idées en + pour mieux vous protéger

Le prochain Congrès fédéral de la **FO** **FEC** Employés & Cadres
aura lieu du 21 au 25 octobre 2013



à **Perpignan** (Pyrénées Orientales)



Ce sera l'occasion de fêter les 120 ans de la Fédération !

Nous partageons les mêmes valeurs



Santé
Prévoyance

Solidarité Paritarisme Transparence Ecoute

Parce que les hommes et les femmes sont au cœur de l'activité des entreprises, Uniprévoyance a pour vocation d'offrir aux salariés et à leur famille une protection sociale optimale contre les risques de la vie. Uniprévoyance réunit l'ensemble des compétences pour proposer, en complément du régime de base, des garanties adaptées aux besoins des salariés en matière de **santé** et de **prévoyance**.



La protection paritaire, l'engagement solidaire

10, rue Massue - 94307 Vincennes Cedex - Téléphone 01•58•64•41•00 - Fax 01•58•64•42•30 - www.uniprevoyance.fr
Institution de Prévoyance paritaire régie par le Code de la Sécurité Sociale



BRÈVES JURIDIQUES

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le protocole d'accord préélectoral, c'est quoi ?
C'est un accord préalable au déroulement du scrutin qui a notamment pour objet de fixer les modalités du scrutin et la répartition du personnel ainsi que les sièges dans les collèges électoraux.

En voici l'objet :

- Accord lié à l'organisation des élections

La négociation d'un protocole préélectoral consiste en la recherche d'un accord sur (c. trav. art. L. 2314-11, L. 2314-23, L. 2324-13 et L. 2324-21) :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (la date, l'heure et le lieu du scrutin, les bureaux de vote, l'organisation du vote par correspondance, le matériel de vote, etc.).

- Accord négocié avec les syndicats

Le protocole d'accord préélectoral doit être, en principe, négocié par l'employeur et les organisations syndicales intéressées (c. trav. art. L. 2314-3 et L. 2324-4).

En l'absence d'accord, il appartient au DIRECCTE de procéder à la répartition du personnel et des sièges (c. trav. art. L. 2314-11, L. 2324-13, R. 2314-6 et R. 2324-3) et à l'employeur de décider des modalités d'organisation et de déroulement du vote.

- Pas de rôle supplétif du CE ou des DP

Un protocole d'accord préélectoral ne peut être négocié et conclu ni avec le CE, ni avec les DP.

- Contenu légal obligatoire

Le protocole d'accord comporte obligatoirement les clauses suivantes (c. trav. art. L. 2314-11 et L. 2324-13) :

- répartition du personnel dans les collèges électoraux.
- répartition des sièges entre les différentes catégories.

Lorsque la mise en place d'un comité central d'entreprise s'impose, l'accord préélectoral doit déterminer le nombre d'établissements distincts, ainsi que la répartition des sièges entre établissements distincts (c. trav. art. L. 2322-5 ; circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008, fiche 6).

- Parité homme/femme

À l'occasion de l'élaboration du protocole préélectoral, les organisations syndicales intéressées doivent examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures (c. trav. art. L. 2324-6 et R. 2314-4).

- Clauses facultatives et plus favorables

Le protocole préélectoral peut comprendre des clauses facultatives relatives notamment aux modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (c. trav. art. L. 2324-21), à la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (c. trav. art. L. 2314-10 et L. 2324-12) et toutes clauses plus favorables aux salariés que les dispositions légales ou conventionnelles (Cass. soc. 14 février 1984, n° 83-61117).

Il peut s'agir, par exemple, de clauses relatives au mode de scrutin, au partage des voix quand des syndicats font liste commune et au dépouillement.

- Clauses interdites

Si le protocole d'accord peut contenir des clauses plus favorables aux salariés que les dispositions légales ou conventionnelles, il ne peut pas comporter des clauses moins favorables aux salariés que les dispositions légales. A titre d'exemples, les clauses suivantes ne sont pas valables :

- ↳ fixant limitativement le nombre de salariés à temps partiel pouvant voter (Cass. soc. 15 décembre 1976, n° 76-60164) ;
- ↳ subordonnant le droit de vote du personnel intermittent à une période de travail appréciée sur les 6 mois précédents (Cass. soc. 24 septembre 2008, n° 07-60310).

Le protocole préélectoral ne peut pas non plus comporter de clauses contraires aux principes généraux du droit électoral ; ne sont pas valables, par exemple, les clauses selon lesquelles :

- ↳ les élus titulaires et suppléants doivent appartenir à des services et à des postes différents (Cass. soc. 19 mars 1986, n° 85-60439) ;
- ↳ la date à retenir pour apprécier les conditions d'électorat et d'éligibilité est antérieure au premier tour (Cass. soc. 1^{er} décembre 2010, n° 10-60163) ;
- ↳ les candidatures présentées au premier tour ne peuvent pas être considérées comme maintenues pour le second tour (Cass. soc. 15 mars 2006, n° 05-60286) ;
- ↳ le protocole préélectoral réserve le droit d'assister aux élections aux seuls signataires (Cass. soc. 20 avril 2005, n° 04-60250) ;
- ↳ le protocole préélectoral institue un mode de vote autre qu'à bulletins secrets (Cass. soc. 25 octobre 2006, n° 06-60012) ;
- ↳ la règle prévoyant la constitution d'un collège spécial à la catégorie des cadres pour les élections du comité d'entreprise, dès lors que leur nombre au moins égal à 25 dans l'entreprise n'est pas respecté, et ce, y compris par un accord unanime (Cass. soc. 7 juillet 1983, n° 82-60262, Cass. soc. 13 octobre 2004, n° 03-60275).

ÉLIGIBILITÉ DES SALARIÉS EN CAS DE PLURALITÉ DE CHSCT DANS UN MÊME ÉTABLISSEMENT

La Cour de Cassation revient sur sa jurisprudence de 2005 en posant pour principe que, dès lors que l'implantation des différents CHSCT d'un établissement d'au moins 500 salariés repose sur le seul éloignement géographique des sites correspondants (critère géographique), les salariés ne sont éligibles qu'au sein du CHSCT dans le périmètre duquel ils travaillent effectivement.

• CHSCT distincts dans les établissements de 500 salariés

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des CHSCT devant être constitués, compte tenu des critères suivants (c. trav. art. L. 4613-4) :

- la nature, la fréquence et la gravité des risques,
- les dimensions et la répartition des locaux ou groupes de locaux,
- le nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux,
- les modes d'organisation du travail.

• Possibilité de retenir un critère géographique pour créer les CHSCT distincts

La Cour de Cassation précise qu'un critère géographique peut être pris en compte pour décider de l'implantation des CHSCT distincts :

"Quand le critère géographique est retenu pour décider de l'implantation des CHSCT distincts, seuls les salariés travaillant effectivement dans les périmètres ainsi déterminés sont éligibles au CHSCT géographiquement correspondant, sauf accord en disposant autrement."

(Cass. soc. 12 avril 2012, n°11-12916)

MISE À PIED DISCIPLINAIRE

L'employeur peut valablement imposer au salarié d'exécuter une mise à pied disciplinaire de manière fractionnée.

• Les faits

Une salariée avait fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de quatre jours que l'employeur avait répartie sur deux mois dans une fourchette de 17 jours.

Elle réclamait l'annulation de cette sanction et le rappel de salaire correspondant.

Il est acquis qu'une même faute ne peut pas faire l'objet de deux, voire plusieurs sanctions successives, le prononcé d'une première sanction épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

• Décision

Pour les juges, lorsque la durée maximale de la mise à pied est respectée, l'employeur qui dès son prononcé, fixe les dates d'exécution de la sanction sur une fourchette de 17 jours, ne fait qu'user des modalités d'exécution de la mise à pied. Cela s'avère sans influence sur le caractère unique de la sanction. Les juges avaient, par ailleurs, relevé que ces modalités n'avaient pas eu pour effet ou pour but d'isoler ou de marginaliser la salariée. (Cass. soc. 12 avril 2012 n° 11-13768)

LE COUP DE MAIN DU JURISTE

➤ Représentativité syndicale

L'audience s'apprécie sur l'ensemble des collèges électoraux, y compris les collèges spéciaux.

Le critère d'audience électorale nécessaire à l'établissement de la représentativité des syndicats inter catégoriels prend nécessairement en compte les suffrages exprimés par l'ensemble des salariés de l'entreprise, peu important que certains soient électeurs dans des collèges spécifiques.

(Cass. soc., 12 avril 2012, n° 11-22.289)

➤ Salariés protégés

Le salarié ayant fait l'objet de deux avertissements injustifiés depuis son élection en qualité de délégué du personnel, avait dû s'adresser, à de multiples reprises, à l'inspection du travail afin de pouvoir exercer ses fonctions, tandis que ses collègues témoignaient de la surveillance constante ainsi que des remarques méprisantes qu'il subissait de la part de l'employeur. Ces agissements répétés, constitutifs à la fois d'entrave à aux fonctions de délégué du personnel et de délégué syndical et de harcèlement moral, justifient la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur.

(Cass. soc., 12 avril 2012, n° 10-28.807)

➤ Crédit d'heures le mois des élections

Tous les élus, qu'ils soient nouvellement élus ou non, peuvent prétendre à la totalité de leurs heures de délégation chaque mois civil. Dès lors, il importe peu qu'ils soient élus en début, en milieu ou en fin de mois. Pour autant, la réélection d'anciens élus ne double pas leur crédit mensuel d'heures de délégation.

(Cass. soc. 13 décembre 1979, n° 78-41278)





Sylvie VERCLEYEN & Jean-Luc SCEMAMA
Experts-comptables associés

COMPTES DE L'ENTREPRISE : LES INDICATEURS À SUIVRE

Afin de jouer correctement son rôle économique, un élu au comité d'entreprise devra savoir cibler les indicateurs à suivre cours de l'exercice social de son entreprise.

1. Les indicateurs du compte de résultat

Au niveau du compte de résultat, il convient d'obtenir **toujours le même format de compte** (soldes intermédiaires de gestion "SIG", compte de résultat, reporting ou autre modèle) et à **des périodes identiques** (ne pas mélanger mars avec décembre ou juin).

Avant de commencer l'analyse des indicateurs choisis, il faut encore se poser la question de savoir si les données sont **comparables** ? Si l'entreprise a racheté ou vendu une activité, rien ne sera comparable ; il faut s'assurer que les **informations données sont bien présentées en "pro forma"**, ce qui signifie comparable.

Si les informations fournies par la direction sont présentées selon le modèle SIG, les indicateurs suivants pourront être suivis :

- a- **Le chiffre d'affaires et/ou la production, dont la variation** (en euros et en pourcentage) permettra de connaître les évolutions de l'activité ; celle-ci pourra également être appréhendée par l'examen du carnet de commandes.
- b- **L'Excédent Brut d'Exploitation (EBE)**, qui reflète la rentabilité de l'entreprise. Ce **niveau intermédiaire** de résultat permet de comprendre l'évolution de la rentabilité avant déductions des provisions, amortissements... **La variation du niveau d'EBE donne la tendance** pour la trésorerie ; il doit être suffisant pour financer les dotations aux amortissements, les charges sur emprunts, les imprévus... un EBE qui vire au rouge n'annonce rien de bon dans l'entreprise.
- c- **Le Résultat d'Exploitation (REX)** : c'est **l'EBE diminué des dotations aux amortissements et aux provisions**.
- d- **Le Résultat Net (RN)** : cet indicateur est très important car il donne la **mesure de la rentabilité nette** de l'entreprise (RN/CA).

Sur la base de ce **résultat**,

- un dividende sera proposé par l'assemblée générale ordinaire,
- un résultat fiscal puis... une participation des salariés sera éventuellement calculée.

Afin de faire le lien entre **"RESULTAT"** et **"BILAN"** de l'entreprise, la formation de la capacité d'autofinancement est importante à comprendre.

La **capacité d'autofinancement** correspond au **résultat net** de l'exercice duquel on **déduit tous les produits/charges ne faisant pas l'objet d'un encaissement/décaissement**.

Elle permet de **mesurer la capacité** de l'entreprise à faire face à ses remboursements d'emprunts et à financer elle-même ses investissements, par exemple.

2. Les indicateurs du bilan fournissent des informations complémentaires

L'étude du bilan de l'entreprise permet de connaître le **niveau de l'endettement financier** (emprunts et découverts bancaires), et de la **trésorerie disponible**, mais aussi le montant de l'investissement ; celui-ci est révélateur de la bonne santé de l'entreprise et de sa capacité à pérenniser les emplois.

Pour des élus plus calés, on peut aller vers des notions de suivi du niveau de Besoin en Fonds de Roulement (ou BFR) et Fonds de Roulement... mais c'est déjà plus technique !

Toutes ces notions sont quand même peu concrètes pour des non-initiés.

Il ne faut pas oublier les **prérogatives du CE** et l'assistance du CE par l'Expert-comptable pour l'examen des comptes annuels (article L. 2325-35 du code du travail).

Une formation de base s'avère également un excellent outil pour exiger la remise des bons documents aux bonnes périodes par l'employeur.



TÉLÉTRAVAIL : UNE INSCRIPTION DANS LE CODE DU TRAVAIL À SURVEILLER DE PRÈS

La loi relative à la simplification du droit et allègement des démarches administratives, dite loi WARSMANN, a été définitivement adoptée le 29 février 2012, à l'issue d'une procédure accélérée. Déclarée conforme à la Constitution le 15 mars, la loi a été publiée au Journal Officiel du 23 mars 2012.

Cette loi "fourre-tout" compte, en effet, 134 articles, dont une vingtaine relève du droit du travail et de la Sécurité Sociale. Bien loin de prévoir une simple simplification du droit, le texte modifie plusieurs dispositions du code du travail, dont certaines sont particulièrement dangereuses pour les droits des salariés.

Il en est tout particulièrement ainsi de l'article 45 de la loi WARSMANN (article L. 3122-6 nouveau du code du travail) qui prévoit que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Cette disposition, fermement combattue par FO dès l'origine, remet directement en cause la jurisprudence de la Cour de Cassation qui, dans un arrêt du 28 septembre 2010 (pourvoi n°08-43161), avait expressément affirmé qu'un accord collectif ne pouvait imposer une modulation du temps de travail sans obtenir au préalable le consentement exprès du salarié. Ce dispositif est particulièrement dangereux puisqu'il va permettre aux employeurs d'imposer une plus grande flexibilité aux salariés, portant ainsi atteinte à leur vie familiale et personnelle, sans pour autant que ces derniers ne puissent se prévaloir des dispositions de leur contrat de travail. Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux salariés à temps partiel.

Egalement, l'article 46 de la loi WARSMANN introduit le télétravail dans le code du travail. La loi crée ainsi une nouvelle section dans le code du travail (section 4 dans le chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code). Les articles L.1222-9 et L.1222-10 reprennent les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, signé par FO (la définition du télétravail ; les obligations à la charge des entreprises à l'égard des télétravailleurs, notamment la prise en charge des outils de travail ; le refus d'accepter un poste en télétravail ne constitue pas un motif de licenciement).

Mais la loi du 22 mars 2012 crée, au passage, une disposition inédite dans l'accord national interprofessionnel de 2005, qui remet en cause le principe même du volontariat. Il convient de préciser que la question du télétravail n'était pas prévue dans la proposition de loi initiale, mais résulte d'un amendement.

Dans cet amendement, une disposition permettait à un employeur d'imposer le télétravail à ses salariés en cas de circonstances exceptionnelles ; des dérogations à l'accord du salarié qui pouvaient largement dépasser la seule menace d'épidémie.

Dès la première lecture du texte à l'Assemblée Nationale, FO-Cadres, particulièrement investi sur la question du télétravail et de son encadrement, avait vivement réagi le 11 octobre 2011, par un communiqué de presse, et avait interpellé les députés à la lecture de cette disposition.

FO-Cadres avait demandé la suppression pure et simple de cet article afin de lever toute insécurité juridique.

A l'issue de la discussion parlementaire, le nouvel article L.1222-11 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Les conditions et les modalités d'application de cet article devront être définies par décret en Conseil d'Etat.

Si le régime de la modification du contrat de travail et l'accord du salarié ne sont plus obligatoirement exclus comme cela était initialement prévu, cette rédaction est insuffisante au regard de nos exigences. Pour cela, FO-Cadres restera extrêmement vigilant sur la teneur du décret, afin d'éviter que l'inscription du télétravail dans le code du travail ne participe, in fine, à sa dérégulation.

Nouveau site www.fo-cadres.fr

Le rôle de l'information et de la communication est déterminant pour soutenir l'action syndicale. Elle est une dimension essentielle du militantisme.

Aussi dans cette perspective, FO-Cadres a décidé de refondre en totalité son site internet pour mieux répondre à l'enjeu de la syndicalisation. Le nouveau site vise, d'une part, à sensibiliser les internautes à l'action syndicale libre et indépendante et, d'autre part, à permettre à nos camarades adhérents et élus d'accéder, via un espace réservé, à l'ensemble de nos informations et analyses (les argumentaires, les fiches pratiques et revendicatives, les analyses juridiques, la Lettre FO-Cadres, les bulletins Juris'Infos et Cadr'Infos...).

Les internautes trouveront, quant à eux, des informations sur l'actualité économique, sociale et syndicale. Ils accéderont également à nos analyses et revendications syndicales sur de nombreux sujets (protection sociale, emploi, inégalités, organisation du travail...). Un espace adhésion facilitera leur démarche pour rejoindre notre organisation.

Les jeunes diplômés trouveront un accès pour leur recherche d'emploi et de stage via les services de l'APEC. Les cadres pourront également consulter en direct les offres d'emploi de l'APEC et les fiches concernant leur secteur d'activité.

Nous invitons l'ensemble des camarades de la FEC à créer leur compte via le site www.fo-cadres.fr (rubrique : *Créer mon compte*) pour obtenir leurs identifiants, et accéder à leur espace dédié.

LES MILITANTES D'UNI À TUNIS LE 8 MARS POUR LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME



Les syndicalistes affiliées à UNI Europa de Belgique, France, Luxembourg et Pays-Bas ont rejoint les syndicalistes tunisiennes pour célébrer la journée internationale de la Femme

Trente femmes des réseaux UNI Femmes de Tunisie et d'UNI Europa se sont rencontrées les 7, 8 et 9 mars au siège de l'UGTT à Tunis pour évoquer, ensemble, les problèmes que rencontrent les femmes des deux côtés de la Méditerranée et célébrer ensemble le 8 mars, journée internationale de la Femme. Martine SAINT-CRICOQ, élue Force Ouvrière au sein de l'UNI, était présente à cette rencontre, au cours de laquelle Hayet TRABELSI a été élue Secrétaire générale du Secteur Nettoyage et Services de l'UGTT.

C'est seulement la deuxième femme à être élue à des fonctions aussi importantes et elle-même a déclaré vouloir "ouvrir la porte pour la présence plus importante à des postes de responsabilités pour les femmes".

Compte tenu de la situation post révolutionnaire après le Printemps Arabe, il est bien évident qu'il a surtout été question de la situation des femmes en Tunisie après la mise en place de l'Assemblée constituante.

En effet, la présence et l'implication massive des femmes tunisiennes lors du printemps arabe semblait être un signe d'une révolution pour la condition féminine, même si en Egypte, en Libye ou au Yémen, elles étaient relayées au second plan. Pourtant, certains signes, comme en ont témoigné nos camarades tunisiennes, auraient dû nous avertir : au cours des manifestations peu ou prou de



*Martine SAINT-CRICOQ (FGTA/FO - UNI France)
et Amira TRABELSI (UGTT- Commerce - UNI Tunisie)
Toutes deux représentantes syndicales de l'entreprise Carrefour*

slogans pour l'égalité, et pas de propagande réclamant un changement significatif de la condition de la femme.

Elles ont été éliminées de la course au pouvoir et ne disposent, aujourd'hui, que d'un seul portefeuille important, celui du Ministère des Femmes, avec à sa tête Madame Sihem BADI, de la même façon, seulement 7% des femmes étaient tête de liste pour les élections. Il en va de même dans les structures syndicales.

A l'UGTT, les femmes participent activement aux luttes dans la grande distribution, les banques, le nettoyage et services, mais ne sont que très peu représentées dans les structures décisionnelles. En fait, on assiste aujourd'hui en Tunisie à un recul de la laïcité dans le pays le plus laïc de la région, et un grignotage annoncé du statut personnel des Tunisiennes qui étaient les femmes les mieux loties de cette région depuis plus d'un demi siècle.



Hayet TRABELSI (F.G.P.S./UGTT)
*La presse nationale annonce sa nomination
au poste de Secrétaire générale.*

Des témoignages nombreux sont venus étayer ces dires : une syndicaliste du Secteur Banque a indiqué qu'aujourd'hui, outre les problèmes de salaire et d'égalité, elle a dû faire face à des clients qui demandent qu'au guichet, seuls des hommes soient présents.

Wassila AYADI, avocate, mais comme elle le dit elle-même, syndicaliste avant tout, a dénoncé la mise à l'écart des femmes alors que depuis cinquante ans, elles participent à l'enrichissement de la société *"On nous a pris pour faire tomber le dictateur et aujourd'hui, on voudrait nous remettre à la maison pour être les esclaves de nos familles"*. Amira TRABELSI, salariée de Carrefour, a démontré combien il était difficile, dans une entreprise majoritairement féminine, de mettre en place une organisation syndicale.

Malgré tout, à force d'abnégation et après trois ans, des élections seront enfin organisées le 14 mars prochain. Ashim ABESSI, Secrétaire général de l'UGTT, a corroboré les dires des intervenantes, appuyant ses propos sur les incertitudes actuelles en Tunisie.

Confirmant la situation spécifique des femmes, il a indiqué qu'elles subissaient un taux de chômage de 18% supérieur



à celui des hommes et que 45 000 femmes ayant des diplômes n'avaient jamais travaillé, pas même une journée : l'inégalité est en train de se creuser et il convient de lutter pour éviter que cela continue.

Concernant son organisation syndicale, il a reconnu que les femmes y étaient très peu présentes, mais pour lui, cela vient du fait que la société actuelle ne leur permet pas de militer et donc d'avoir des responsabilités.

Les syndicalistes européennes présentes en Tunisie ont aussi indiqué que la situation des femmes en Europe était en train de se dégrader, même si cela n'avait rien à voir avec ce que vivent nos camarades tunisiennes.

Pourtant, en présentant la campagne d'UNI Femmes, Véronica FERNANDEZ MENDES, en charge du secteur Egalité de l'UNI, a démontré que certaines actions sur la précarité, les salaires, la mise en place de structures pour la petite enfance, etc. étaient communes. UNI Europa Femmes a donc décidé d'essayer de développer les rencontres bilatérales entre la zone 4 (Belgique, France, Luxembourg, Monaco, Pays Bas) et l'UGTT.

Reçues par le Ministre des Affaires Sociales, Monsieur Khalib ZAOUJA et le Ministre des Affaires des Femmes et de la Famille Tunisienne, Mme Sihem BADI, les syndicalistes de l'UNI ont indiqué *"Les femmes d'Europe sont venues au nom de la fraternité et afin de construire, main dans la main, une société globale plus juste"*.

Martine SAINT-CRICO
FGTA/FO - UNI France



Avec l'UNPMF, 6 mutuelles adhérentes à la Mutualité Française se rassemblent pour construire et accompagner vos couvertures complémentaires collectives



Ces mutuelles sont des partenaires reconnus par les BRANCHES professionnelles et les grandes entreprises

Elles accompagnent depuis de nombreuses années, les Branches professionnelles et les grandes entreprises dans la négociation, la mise en place et la gestion des prestations les plus appropriées en Prévoyance, Santé ou perte d'autonomie.

En leur nom, l'UNPMF est désignée ou recommandée dans plus de 20 conventions collectives nationales et 40 grands groupes.

CHORUM, partenaire naturel de l'économie sociale

Avec nous, CHORUM la mutuelle dédiée à l'économie sociale et solidaire apporte des réponses adaptées aux besoins des différents secteurs de l'économie sociale dont nous partageons les valeurs.

Principales références

Les branches professionnelles

- Coiffure et professions connexes
- Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
- Entreprises d'Accouvage et de Sélection
- Commerce de détail de l'Habillement et des Articles textiles
- Industries électriques et gazières
- Accord national en Agriculture (Bois, EDT, Lin)
- Sécurité sociale
- ...

Les grandes entreprises

- | | |
|--------------|------------------|
| • ALSTOM | • POLE EMPLOI |
| • ARKEMA | • RENAULT TRUCKS |
| • CONSTELLUM | • RHODIA |
| • DASSAULT | • SAFRAN |
| • EADS | • SANFORD |
| • FAURECIA | • SNCF |
| • LAFARGE | • TECHNICOLOR |
| • NESTLE | • ... |

L'économie sociale (CHORUM)

- Association des Paralysés de France
- Association française des Myopathes
- Associations Familles Rurales
- Centres socioculturels
- Chantiers d'insertion
- Croix Rouge Française
- Établissement français du sang
- Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
- Établissements privés d'Hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif
- Organismes d'Aide ou de maintien à domicile
- Tourisme social et familial
- ...



www.mutex.fr



SPAM "SMS" ET SPAM "VOCAUX" : N'OUBLIEZ PAS LE 33700 !

Les SPAM sont des messages non désirés reçus généralement d'un expéditeur inconnu et vous incitant fortement à le recontacter par le biais d'un numéro surtaxé pour bénéficier d'un gain, faire une rencontre amoureuse ou tout autre procédé incitatif.

Les SPAM dit "vocaux" ou "ping calls", consistent, eux, à appeler un numéro fixe ou mobile depuis un numéro surtaxé et à raccrocher au bout d'une ou deux sonneries, avant que l'appelé n'ait eu le temps de décrocher. Le consommateur pense avoir manqué un appel et rappelle le numéro surtaxé, engendrant pour lui un coût sans bénéficier de la contrepartie d'un service.



Pour lutter contre ces nuisances, les opérateurs, par le biais de la Fédération Française des Télécommunications, ont mis en place, fin 2008, le dispositif du 33700, permettant au consommateur de signaler à son opérateur tout spam SMS reçu.

Ces signalements permettent aux opérateurs de diligenter des actions correctrices auprès des éditeurs concernés qui

peuvent aller de la mise en demeure jusqu'à la suppression du numéro de téléphone identifié. Les cas semblant les plus frauduleux sont, eux, transmis aux pouvoirs publics (services de police et DGCCRF).

Pour signaler un SPAM SMS via la plateforme du 33700, la procédure est simple :

1. Vous recevez un SPAM SMS par un éditeur indélicat.
2. Vous transférez ce SMS au 33700 (le transfert est gratuit pour le consommateur).
3. Vous recevez un accusé de réception par le 33700 vous invitant à leur envoyer le numéro émetteur du SPAM (ici aussi le SMS est gratuit pour le consommateur).
4. Vous recevrez un autre message du 33700 vous indiquant que la procédure de signalement est terminée.

Depuis le 21 juin 2010, cette procédure d'alerte est élargie aux SPAM "vocaux" qui se sont massivement développés ces dernières années.

Vous pouvez donc signaler ces derniers en envoyant au 33700 (SMS gratuit) le numéro de téléphone incriminé, précédé de la mention "SPAM vocal".

Ce service du 33700 complète les fonctions "stop" et "contact" mises en place par les opérateurs. Ces dernières

permettent de notifier à un expéditeur qu'on ne souhaite plus recevoir de SMS de sa part en répondant "stop" à l'un de ses messages. L'expéditeur devra alors vous confirmer par retour de SMS que votre demande a bien été prise en compte et que votre numéro de téléphone est effacé de sa base de données.

De la même manière, vous pouvez obtenir les coordonnées d'un expéditeur en lui envoyant "contact" par SMS.

Pour plus de précisions : <http://www.33700-spam-sms.fr>

ÉLECTRICITÉ ET GAZ : AUTOMATISATION DE L'ATTRIBUTION DES TARIFS SOCIAUX

Le décret concernant l'automatisation des procédures d'attribution des tarifs sociaux de l'électricité et du gaz naturel a été publié au Journal Officiel du mercredi 7 mars 2012.

Ces tarifs sont désormais accordés aux ayant-droits, sauf opposition de leur part, sans avoir à renseigner de formulaire. Le décret précise les modalités de croisement et d'exploitation des fichiers et informations des organismes d'assurance maladie, des fournisseurs, des cocontractants des fournisseurs de chaufferie de gaz alimentant des immeubles résidentiels et des gestionnaires du réseau de distribution de gaz naturel.

Par ailleurs, afin d'éviter les ruptures de droits, notamment pour les personnes ayant oublié de demander la reconduction de leurs droits à la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), les droits à ces tarifs sociaux sont automatiquement prolongés de six mois.



Non à l'austérité!



FO
FEC Employés & Cadres
www.fecfo.fr

Fédération des Employés et Cadres CGT FORCE OUVRIERE

28 rue des Petits Hôtels 75010 Paris

Tél. : 01 48 01 91 91 - Fax. : 01 48 01 91 92

Mail : fecfo@force-ouvriere.fr

Bulletin d'adhésion

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Profession/entreprise : _____

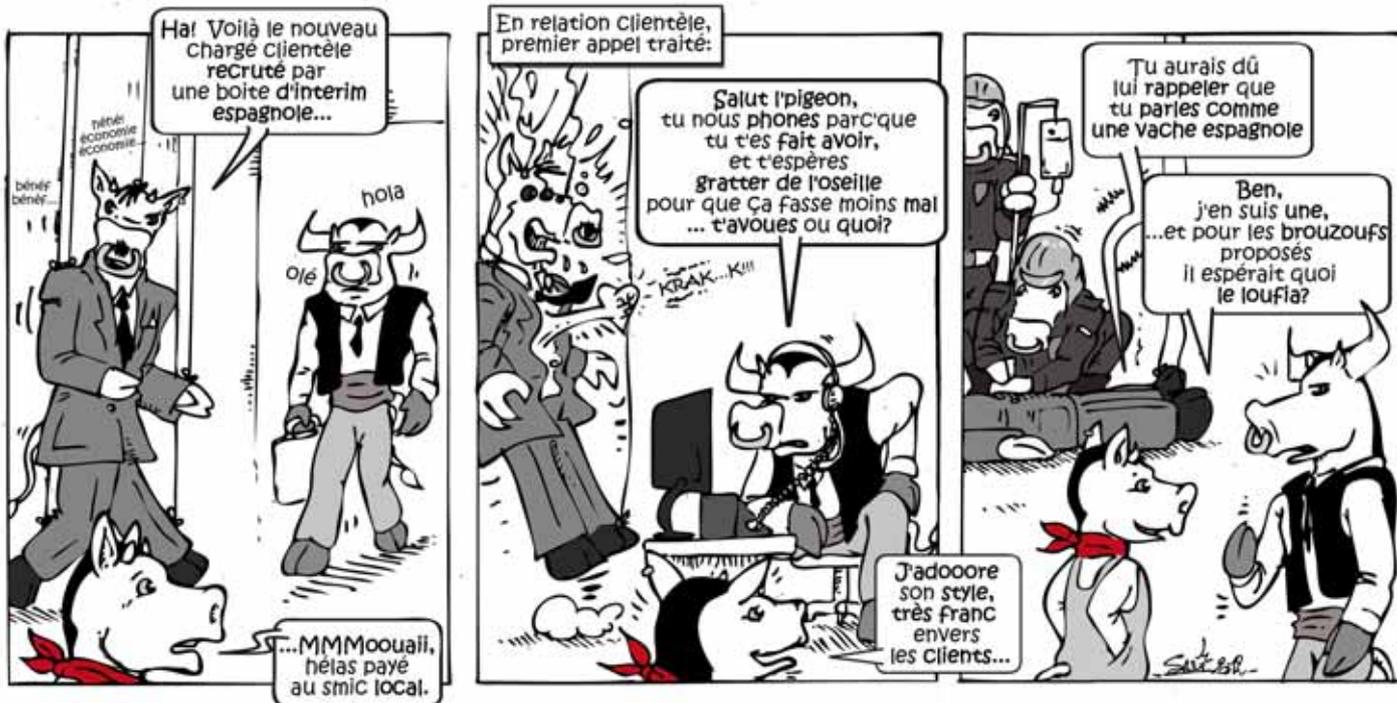
Date et signature : _____



VIANDOX

ou les aventures d'un RS -résistant syndical- au XXIème siècle.

IBÈRE SON LATIN.



DELIRIUM TRANCE

Une seule décision, la bonne !

Au début, lorsque la crise était portée par un vent tiède venant du sud, nous avons pris l'habitude de nous en moquer, d'abord discrètement, ensuite plus ouvertement. Les discours passaient bien, les clichés étaient faciles. Il s'agissait d'un fait bien connu, sous le soleil de Méditerranée, entre chant de cigales et repas en terrasse, le travail et le sacrifice occupaient les dernières places d'une échelle de valeurs où trônaient la glande et la frime. Rien d'étonnant à ce qu'ils en soient arrivés là ! Certains voyaient là une belle occasion de dorer l'image de notre prétendue foi en la rigueur teutonique.

Bien entendu, on oublia rapidement l'Irlande ; après l'avoir encensée durant des années, on ne savait trop quoi dire...

Mais les temps propices à la célébration de notre gloire étaient bientôt révolus. Rapidement, l'ampleur de la crise prit des proportions, pour certains, inattendues. Soudainement, les grands dirigeants réalisèrent ce que pour beaucoup était une évidence : la légèreté des glandeurs du bord de mer allait mettre en péril l'ensemble de l'union !

Il fallait que le discours change !

La légèreté et la moquerie laissèrent la place à la peur et la terreur. Ainsi, nous arrivâmes à la période obscure.

Dans chaque déclaration publique, dans chaque article de presse, le mot d'ordre était le même : c'est la crise ! Il fallait nous faire peur.

Sans arrêt, ils nous agitaient sous le nez le spectre de la Grèce.

Il fallait que tout le monde soit au courant, voilà le risque qu'on courait. On savait à quoi s'en tenir.

Il fallait que la population entière ait une peur telle qu'elle serait prête à accepter n'importe quoi, même une nouvelle ère politique, celle de la rigueur et de l'austérité.

Il fallait que "renoncer" devienne une évidence, si on voulait retrouver la confiance des marchés...

Si nous voulions garder le même niveau de vie, il fallait renoncer à certaines choses ! Bref, on sentait bien quelque chose d'ambigu dans leur discours, mais dès qu'on leur faisait remarquer, ils sortaient le spectre, cette fois, de l'Espagne.

Et la peur revenait.

Combien de temps cela pouvait-il durer ?

A combien de mauvais choix allions-nous encore être confrontés ?

Mais voilà que déjà, au levant et ponant, les regards se font plus inquiets, les critiques âpres, "Très bien l'austérité, très bien... mais s'ils continuent comme ça, ils vont plus rien acheter !"

Quand on pense que l'étymologie grecque du mot "krisis" signifie "décision"... Espérons que pour une fois ils n'en prennent qu'une, celle qui sera la bonne pour nous tous !

Allez, à votre santé !

Claudio Francone

Mieux comprendre pour mieux défendre



LEGRAND

F I D U C I A I R E

EXPERTISE COMPTABLE

Legrand Fiduciaire et ses experts vous accompagnent vers une meilleure compréhension de votre entreprise et de son environnement, pour mieux appréhender votre rôle économique et défendre l'intérêt des salariés.



Experts-comptables des CE depuis plus de 20 ans

PARIS LILLE LYON MARSEILLE

www.legrand-fiduciaire.com

info@legrand-fiduciaire.com

Tél : 01 40 70 95 62

GRUPE
LEGRAND

