

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

www.fecfo.fr

N° 30 - JANVIER 2011

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



Section  
Assurances



"Dialogue social..."  
(P.6)

Section  
Commerce



"2010 année de crise, 2011 ?"  
(P.12)

Section  
Crédit



"Pression commerciale dans  
les banques..." (P.14)

Section  
OSDD



"Caisses de retraite et  
de prévoyance" (P.22)



## GRÈVE DES VŒUX RÉPUBLICAINS MAIS SURTOUT PAS DE GRÈVE GÉNÉRALE !!!

Il est encore temps de vous souhaiter une belle et heureuse année solidaire et revendicative.

Puisque j'évoque les vœux, je ne peux m'empêcher de souligner la posture médiatique prise par le Secrétaire général de la CGT, Bernard Thibault, qui a fait savoir qu'il boude les vœux présidentiels.

Bravo ! C'est un joli coup médiatique puisque tous les médias s'en sont servi pour faire ainsi la promotion de la CGT. Une CGT va-t-en guerre évidemment ! Et puis, cela a aussi la vertu de reconforter la base des adhérents et des militants un peu chamboulée sur la question des retraites. Pensez-vous, le guerrier Thibault boude le Président Sarkozy ! C'est-y pas fort ? C'est-y pas une belle bataille syndicale ?

Mais, cher Bernard Thibault, c'était voici quelques mois maintenant qu'il fallait la faire la grève, la vraie, la grève générale pour gagner sur le dossier des retraites et pas la grève des vœux républicains en ce début 2011 !

Allez, encore un petit effort et peut-être que la CGT y viendra si la situation sociale s'aggrave encore... Car il faut bien regarder les choses en face, les propos du Président de la République lors de ses vœux n'ont rien de rassurant.

Il a souhaité se poser en Président des "réformes courageuses" en rappelant son action sur le dossier des retraites. Action dont on connaît la portée : une "réforme" injuste et qui ne garantit en rien l'avenir financier de nos retraités.

Autre "réforme courageuse" et emblématique de son action de "Président protecteur de tous les Français", celle annoncée de la dépendance.

Voilà un vrai sujet tout à fait dans l'axe des fondamentaux républicains de notre pays : accompagner chaque citoyen pour une fin de vie digne et décente.

Nous pouvons marquer notre satisfaction que ce thème soit pris politiquement en considération, et qu'il fasse d'abord l'objet d'un vaste débat avant toute prise de décision.

Mais, il faut aussi être prudent car ce dossier, qui implique la Sécurité Sociale, peut être aussi l'occasion d'affaiblir encore plus notre système de protection sociale public et égalitaire en confiant au secteur privé ce marché gigantesque.

L'année 2010 a été celle du dossier emblématique des retraites. L'année 2011 sera celle du dossier de la dépendance et du financement de la protection sociale de notre pays. Le gouvernement en profitera-t-il pour favoriser les assurances privées ? Dans cette éventualité, il faut nous tenir mobilisés et être prêts à réagir, tout d'abord en faisant part de nos réflexions et de nos pistes de solutions, mais aussi en envisageant le rapport de force si nécessaire.

Enfin, comme s'il fallait "amuser la galerie" et occuper le terrain médiatique, le couple Copé et Valls ont fait du dossier 35 heures, la provocation de ce début 2011.

Pour tous les salariés qui en bénéficient, les 35 heures ont été instaurées parfois dans la douleur, souvent au prix d'un gel des salaires, et il est donc inenvisageable de les remettre en cause aujourd'hui. D'autant que les diverses mesures gouvernementales, notamment sur les heures supplémentaires, ont en partie gommé l'effet baisse du temps de travail.

Par contre, qu'il y ait enfin un réel débat sur l'ensemble des exonérations de cotisations sociales patronales, d'aides diverses et de défiscalisation dont bénéficient les entreprises sans aucune contrepartie et sans effet tangible en matière d'emploi ; voilà une bonne piste de réflexion en lien, d'ailleurs, avec la remise à plat de la fiscalité.

Pour terminer, je donne rendez-vous à tous nos syndicats au Congrès confédéral qui se déroulera à Montpellier du 14 au 18 février pour un grand moment de démocratie, de convivialité et d'indépendance.

Serge LEGAGNOA  
Secrétaire général



## NOUS SOMMES LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012 LE SERVICE PUBLIC RÉPUBLICAIN N'EST PLUS

**Réalité ou fiction : voilà, selon Pascal PAVAGEAU, Secrétaire confédéral FO à quoi aboutiront les décisions prises dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques**

Lors de ses vœux télévisés du 31 décembre 2011, le Président de la République française est longuement revenu sur le bilan de sa restructuration du service public et des politiques publiques. Il s'est félicité de cette politique, rejetant les critiques sur les conséquences pour la qualité du service public et pour les citoyens, en particulier les plus modestes.

La révision générale des politiques publiques (RGPP), lancée en juillet 2007 sous couvert de modernisation des services publics, n'avait en fait pour objectif que cette réduction par tous les moyens possibles des dépenses publiques de l'État, d'ici 2012 au plus tard. Les décisions qui en ont résulté, annoncées par le président de la République lors du conseil de modernisation des politiques publiques du 4 avril 2008 se sont révélées dévastatrices pour le service public et pour les citoyens. Jamais concertées, jamais débattues, ni au Parlement, ni avec les élus locaux, ni avec les organisations syndicales, ces décisions ont été élaborées en catimini par quelques hauts fonctionnaires et des conseillers privés (dont certains étaient directement intéressés par la privatisation de missions de l'État du fait de l'activité, passée et à venir, de leurs sociétés). Renforcées par le Rapport Silicani "service public 2012" d'avril 2008, elles ont été mises en place à marche forcée. Elles ont entraîné des réductions massives de moyens, de missions et de services, sans s'intéresser aux conséquences pour les citoyens, afin de permettre de justifier la suppression de plusieurs centaines de milliers d'emplois publics lors du budget triennal de l'État pour 2009/2011.

### Du « service public » aux services aux usagers

Cela s'est notamment traduit par la création en 2008 et en 2009 de nombreuses nouvelles "agences" pour remplacer les administrations et les services de l'État. Il s'agit de véritables "centres de profit" dont la ressource budgétaire publique est limitée mais qui se créent leurs propres sources de revenus par la tarification de "leurs services" à l'usager : "Agence France emploi" / "Agence pour le prélèvement de l'Impôt" (proposition du rapport Attali de 2008, mis en œuvre en 2010) / "Agence Route de France" / "Agence commerciale du permis de conduire" / "Agences Régionales de Santé" / "Agence Biodiversité" / "Agence Vétérinaire" / "Agence Voies Navigables" / "Agence des Aires Marines" / transformation des écoles primaires en Etablissements Publics d'Enseignement Primaire / suppression des musées nationaux au profit d'une filiale privée La Réunion des musées" etc.

Désormais, une centaine d'établissements aux statuts hétéroclites et disparates sont chargés, sur des domaines dédiés, de faire fonctionner non plus le service public, mais différents services au public-client. La puissance publique ne peut plus fonctionner : en quatre ans, plus personne ne s'y retrouve avec toutes ces entités administratives indépendantes différentes, au fonctionnement autonome et souvent opaque faute d'une tutelle et d'un contrôle dont l'État n'a plus les moyens ni les compétences. Il est impossible de rendre compte budgétairement du coût final du nouveau "service public" français. Au niveau territorial, l'action publique n'est plus pilotée et il n'y a plus aucune cohérence d'ensemble. La multiplication des agences, se comportant comme autant d'États dans l'État, chacun créant sa propre administration, a entraîné de véritables conflits de gestionnaires. Non seulement le paysage administratif est incompréhensible et illisible pour le citoyen (ou plutôt l'usager, devenu client, qui doit désormais disposer des moyens pour accéder à un ou à des services publics) mais les dotations publiques consenties à ces

nouveaux établissements publics sont telles que leur montant total revient à des coûts bien supérieurs à ceux attribués aux ministères et administrations républicaines de 2008.

### De l'égalité républicaine pour chaque citoyen à l'inégalité généralisée en fonction des ressources du client

Les réductions des dotations publiques ont entraîné le besoin pour ces nouveaux établissements de développer des ressources propres pour fonctionner (et pour mettre en œuvre des décisions "étonnantes", bien éloignées des objectifs ayant prévalu à la création, en toute hâte, de ces agences). Cela se traduit par une augmentation du coût global pour le client. La mise en place de péages sur toutes les routes gérées par "Routes de France" et sur plusieurs routes départementales en 2010 et en 2011, l'examen du permis de conduire devenu payant (mais tous ceux qui peuvent se le payer le réussissent, tant pis pour la sécurité routière), les coûts des droits d'inscription pour toutes les études dès le secondaire comme ceux désormais nécessaires pour passer un concours ou pour obtenir un diplôme, la généralisation de numéros payants pour l'accès téléphonique aux services, sont autant de nouvelles charges pour l'usager.

Les administrations de l'État étaient chargées d'assurer l'égalité de tous devant la loi. La logique nouvelle de rentabilité du service public et le transfert des compétences et des responsabilités de l'État à des agences incontrôlées ont fait éclater cette égalité constitutionnelle. Sur des pans entiers de la société, il n'y a plus de grandes politiques publiques en 2012, il ne reste que des choix intéressés conduits par l'intérêt particulier de structures indépendantes dont la survie dépend de leur profit annuel. Les agences et les administrations emploient dorénavant des agents sous contrat précaire de droit privé qui ne sont pas en position de résister aux pressions administratives, économiques et politiques, rompant de fait l'égalité de droit des citoyens et des entreprises face au service public. La création des agences et la série de mesures ayant conduit à privatiser notamment le service postal, la délivrance des cartes grises (aux concessionnaires), l'archéologie préventive, etc. ont entraîné la fin des prestations publiques égalitaires aux citoyens, aux professionnels, aux collectivités. Dans cette nouvelle "sphère marchande publique", il n'y a plus, par nature même, d'égalité de traitement.

Pour une entreprise, une collectivité, ou un citoyen, il faut désormais avoir les moyens financiers d'emprunter telle ou telle route, avoir les moyens financiers d'obtenir tels ou tels papiers administratifs, avoir les moyens de mettre en concurrence les différents "services aux publics" pour essayer de réduire ses dépenses. Les meilleurs services sont réservés au plus offrant. La privatisation du contrôle des transporteurs (autocars, poids lourds) a multiplié par trois le tarif des contrôles. Les entreprises de transports suffisamment importantes peuvent bénéficier de conditions et de coûts de contrôles compétitifs en mettant en concurrence leurs contrôleurs sur appels d'offres européens, les autres, plus petits, subissent les monopoles locaux. Plusieurs banques font de la publicité pour des prêts à taux réduits à l'attention des familles, seuls à même de leur permettre "d'accéder à des services de la vie courante" : cantine scolaire, études, crèches, aide à la personne...

De plus en plus d'individus et de familles sont exclus de l'accès au service public, les citoyens à part entière pouvant exercer leurs droits sont en passe d'être minoritaires, la plèbe est de retour. Un nouveau régime se met en place, sournoisement, sans débat avec les élus et encore moins en sollicitant l'avis du peuple. La misère s'accroît et la violence s'est développée en particuliers dans les endroits laissés en déshérence.

## Eloignement des services publics et des administrations du citoyen

Sous le prétexte d'une "simplification" porteuse "d'une amélioration du service public", cette réforme a supprimé les services de proximité :

- en 2012, il n'existe plus aucun service départemental de l'Etat ;
- des réformes comme celles des structures hospitalières, de la carte judiciaire, des fusions ANPE-ASEDIC ou Impôts-Trésor ont éloigné d'autant plus les services publics des citoyens ; Il faut, pour ceux qui le peuvent, se débrouiller seul avec Internet ou bien se rendre à la préfecture de Région pour rencontrer un représentant de l'Etat, par ailleurs bien impuissant à intervenir dans le pilotage d'agences autonomes ;
- les services locaux de Météo France ont été supprimés malgré les enjeux de sécurité civile ; idem pour ceux de l'Office National des Forêts (privatisé en 2012).

La RGPP et le rapport "service public 2012" ont conduit à mettre en oeuvre dès 2009 un 3ème acte de décentralisation en transférant aux collectivités territoriales plusieurs missions "à débarrasser du budget de l'Etat" (politique de l'eau, prévention des risques, urbanisme, gestion des monuments historiques, délivrance des cartes d'identité et passeports, AFPA transférée aux régions, etc.). Mais la suppression de fait des communes (dépendantes des structures intercommunales) et des départements, renforce encore cet éloignement des acteurs et des structures publiques. Ne pouvant plus compter sur les services de l'Etat ni sur leurs conseils en toute neutralité ou leurs partenariats, les collectivités territoriales n'ont d'autre possibilité que de se tourner vers des sociétés privées, constituées dans la précipitation, en sachant très bien que les abus de position dominante en savoir-faire techniques déjà rencontrés et dénoncés sur l'alimentation en eau potable, l'assainissement, l'éclairage public, l'énergie et la collecte et le traitement des déchets par exemple, se généraliseront à tous leurs nouveaux domaines de compétences.

La fiscalité locale a poursuivi son ascension, augmentant ainsi les inégalités entre les collectivités et sur le territoire et grevant encore un peu plus le pouvoir d'achat des citoyens. Les populations les plus aisées, refusant de payer "les services des autres", se regroupent dans des collectivités qui, ayant peu de dépenses sociales, peuvent pratiquer des prélèvements fiscaux faibles : la ségrégation spatiale s'accroît au détriment de la solidarité que l'état n'a ni les moyens ni la volonté d'assurer.

Faute de missions territoriales (les sous-préfectures et les services départementaux de l'Etat ont été supprimés en 2011), les actes de contrôles de l'Etat (marchés publics, installations classées, actes de construction,...) ont été "allégés", c'est à dire qu'ils ne sont plus réalisés, ou bien sont confiés à des opérateurs privés. Le contrôle des lois de la République est donc réalisé par des entités, du secteur privé, différentes d'un département à l'autre. Les contentieux se multiplient, au grand bénéfice d'agences privées, plus enclines aux arguties procédurales qu'à la défense de l'intérêt public. Les architectes à qui les permis de construire ont été transférés en 2008 refusent désormais de les délivrer face à la multiplication des contentieux et laissent le juge décider. Le contrôle des installations industrielles n'est plus obligatoire. Il n'est plus nécessaire que pour négocier les primes d'assurances qui intègrent les coûts des contentieux en cas de sinistres. Cela renforce encore la judiciarisation de la société dans laquelle seuls ceux qui peuvent se payer les « ténors du barreau » peuvent encore agir.

## Des missions publiques abandonnées

En moins de 4 ans, la recherche publique a été réduite de moitié, l'offre technique publique de référence et l'ingénierie d'innovation ont disparu en France... en attendant une "bonne catastrophe". Les entreprises françaises déclinent, faute d'avoir pu faire défendre leur savoir-faire dans les instances internationales de normalisation, et la compétence technique nationale s'appauvrit dans de nombreux secteurs. Alors que l'aménagement du territoire et le développement durable nécessitent un Etat fort et ambitieux, un Etat partenaire, opérateur, prestataire et stratège, la RGPP a réduit chaque ministère encore existant à un porteur de quelques "bonnes intentions" sans aucune capacité d'intervention. D'ailleurs, depuis 2009, l'aménagement du territoire n'est plus une politique de l'Etat : une Agence à la Compétitivité des Territoires a été instaurée pour "intensifier la concurrence entre les Régions". Les parties

du territoire en difficultés se désertifient et sont livrées à eux-mêmes. L'égalité républicaine n'a plus cours sur le territoire national.

Le fameux "Grenelle de l'Environnement" d'octobre 2007 n'a jamais été suivi d'effets (le gouvernement a amusé la galerie jusqu'en 2009 avec un "projet de loi" jamais promulgué). L'Etat n'a plus la capacité d'avoir une vision transversale et polyvalente sur le territoire. Au final, un constat pas très développement durable : deux années d'énergie dépensée pour ne brasser que du vent... Les espaces naturels protégés sont gérés par les agences comme un patrimoine à faire fructifier : les revenus du tourisme spécialisé doivent couvrir les frais de gestion. Les investisseurs achètent des "droits à détruire ou à polluer" en finançant en compensation la protection et l'aménagement des sites à fort potentiel (touristique et économique). La biodiversité, qui n'a pas toujours la chance d'attirer le touriste, accélère sa régression...

Des centaines de sections d'enseignement (BEP notamment) ont été fermées depuis 2008. Dans celles qui subsistent, les programmes et les horaires ont été allégés afin de permettre de réduire le nombre des enseignants. La qualité de l'enseignement public s'est considérablement dégradée, au grand bénéfice des établissements privés et des cours particuliers. L'enseignement à deux vitesses est devenu une dramatique réalité, contre laquelle le gouvernement ne fait même plus semblant de lutter.

Des bases de défense nationale et de nombreuses implantations militaires ont été supprimées, générant notamment une faillite de nombre de PME et une aggravation du chômage dans les secteurs concernés. En France en 2012, il n'y a plus de politique nationale organisant l'offre culturelle, soutenant la création ou préservant le patrimoine.

Les cliniques privées, choisissant leurs patients et les pathologies les plus lucratives à soigner, s'enrichissent au détriment de l'hôpital public qui, sous doté en crédits et en personnel, assume seul les urgences, les interventions les plus lourdes, et la charge de l'enseignement de la médecine. L'hôpital public est devenu de fait "l'hôpital des pauvres" n'ayant pas les moyens de payer la mutuelle ou l'assurance complémentaire qui leur permettrait de couvrir les franchises et les dépassements d'honoraires, et de recevoir sans attendre des mois les soins de qualité dont ils ont besoin. La fermeture des hôpitaux de proximité s'est accélérée, éloignant le service public de santé des usagers qui doivent faire des trajets de plus en plus longs et coûteux pour accéder aux soins. Après des années de progression, l'espérance de vie stagne, et les démographes s'attendent maintenant à sa décroissance prochaine.

Ainsi, en 4 années, la mise en oeuvre des décisions de la RGPP a détruit les fondements républicains sur lesquels étaient basées l'organisation de l'Etat et celle de la Fonction Publique. Moins de services publics mais plus d'inégalité sur le territoire national entre les usagers, entre les citoyens, entre les collectivités. Moins de présence territoriale et technique de l'Etat mais une puissance publique incontrôlée et incompréhensible avec un accroissement des difficultés à accéder aux soins, à l'éducation, à la justice et une augmentation de la fiscalité locale et des coûts supplémentaires pour chaque citoyen pour chaque activité courante nécessitant une mission de service public. Que reste-t-il de la liberté lorsqu'il n'y a plus d'égalité et que l'on n'ose même plus parler de fraternité ? C'est indéniable, en 2012 nous ne vivons plus dans la même République qu'en 2008.

## Non, nous ne sommes pas le 1<sup>er</sup> janvier 2012 !

Mais nous pourrions y être plus vite que prévu, et dans de telles conditions, si nous ne nous opposons pas avec force contre cet avenir détestable que la révision générale des politiques publiques et ses auteurs veulent imposer au service public républicain. Il est encore temps de changer le cours des événements. Pour que, en 2012, "service public" rime encore avec République ! Sur ces questions essentielles pour l'avenir du pays, pour l'avenir de tous, véritables choix de société, nous refusons que le débat républicain soit escamoté. Parce que tous les personnels du service public ressentent qu'un tel scénario catastrophe se construit actuellement, Force Ouvrière appelle à la mobilisation de tous pour défendre le fondement égalitaire de notre République, le maintien des missions publiques et le renforcement du service public qu'il suppose.



## DIALOGUE SOCIAL : FO ASSURANCES, ENCORE ET TOUJOURS CONTRE LA LOI ANTI-DÉMOCRATIQUE DU 20 AOÛT 2008

La Section fédérale des Assurances a négocié un accord de branche sur le dialogue social.

Nous avons obtenu une disposition qui a été contestée avec véhémence par les fédérations CFDT et CGT : l'inscription dans l'accord, article 2, d'une clause qui dit que toute organisation syndicale est présumée représentative au niveau de la branche si elle est affiliée à une confédération représentative et ce, jusqu'au 21 août 2017 et donc non en 2013.

"En outre, durant quatre ans à compter de la première détermination des syndicats représentatifs au niveau de la branche (soit, au plus tard, jusqu'au 21 août 2017), est présumée représentative à ce niveau toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel."<sup>1</sup>

Cette disposition, qui était dans les mesures transitoires de la loi, est en opposition totale à la logique de la loi du 20 août 2008.

En effet, la loi du 20 août 2008 fait tout découler de l'entreprise dans le but de désagréger les organisations syndicales, de briser leur indépendance à l'égard du patronat, de détruire les confédérations syndicales indépendantes, c'est-à-dire notre confédération FO.

La formidable mobilisation contre le projet de loi sur les retraites a montré que les salariés étaient attachés, et le restent avec acharnement, aux conquêtes sociales interprofessionnelles, ce qui va à l'inverse de la loi du 20 août 2008.

A contrario, le refus obstiné de la CGT et de la CFDT d'inscrire la revendication du retrait du projet de loi et d'appeler à la grève interprofessionnelle est évidemment, comme l'a souligné le Premier Ministre, à mettre au crédit de la loi du 20 août.

La Section fédérale attache une très grande importance à l'inscription dans l'accord, d'une disposition qui est à l'opposé de la logique de loi anti-démocratique et liberticide du 20 août.

C'est pourquoi les instances de la Section fédérale avaient décidé de signer cet accord malgré de nombreuses imperfections et inégalités présentes dans le texte.

Mais le 3 janvier, se tenait la dernière réunion de négociation. Vers 17 heures, en fin de réunion, la délégation patronale a présenté un texte de préambule qui affirme que "*la Loi du 20 août constitue une étape importante dans la construction d'une démocratie sociale...*". Ce texte non négocié, introduit en dernière minute, a été immédiatement signé par les fédérations CGT et CFDT.

Curieuse conception du dialogue !

Il s'agit évidemment d'un manœuvre visant à écarter FO de la signature car chacun sait que nous ne pouvons pas accepter un tel préambule contraire à nos conceptions et à tout le déroulement des négociations.

Mais nous avons obtenu l'inscription, dans un important accord de branche, du rétablissement, même limité, de la présomption de représentativité. Et la CFDT et la CGT, qui n'en voulaient pas, aveuglées par leur volonté d'isoler notre fédération FO, l'ont signé !

FO n'est pas isolée et défend l'existence des branches professionnelles. Elle soutiendra tout accord de branche qui ne remettra pas en cause son indépendance et qui ne portera pas atteinte aux droits des salariés. Or, la Loi du 20 août 2008 met en danger les branches professionnelles et les Conventions Collectives de branche puisqu'elle ramène tout à l'entreprise. FO ne peut donc pas signer le texte avec son préambule.

FO continuera à lutter pour défendre les branches professionnelles et les Conventions Collectives.

Au sein de la branche de l'Assurance, il y a deux fédérations patronales, la FFSA et le GEMA, et quatre Conventions Collectives, celle des employés et cadres sédentaires, celle des producteurs de base des réseaux commerciaux, celle des échelons intermédiaires des réseaux commerciaux et enfin celle des inspecteurs. Il y a également les branches du courtage, des agents généraux et de l'assistance dotées chacune d'une Convention Collective. Il faut respecter ces périmètres de branche et les Conventions Collectives.

<sup>1</sup> FO, dans la branche des Assurances, est bien au-dessus des 8 % requis pour être représentative au niveau de la branche. Mais FO combat la loi 20 août 2008 : c'est pourquoi nous avons réclamé l'inscription de cette clause.





# “Le Partenaire Protection Sociale des négociateurs de branches”

**Ionis prévoyance,  
votre partenaire privilégié des accords conventionnels**

- Une présence dans près de 40 conventions nationales ou territoriales collectives permettant aux salariés de bénéficier de garanties indispensables.
- Un accompagnement technique 100% dédié aux négociateurs de branches.

**Pôle Conventions Collectives**  
141, rue Paul Vaillant-Couturier  
92240 Malakoff  
Tél. : 01 46 84 54 36  
[www.aprionis.fr](http://www.aprionis.fr)

**ionis prévoyance**  
institution de prévoyance





### 2011, L'ANNÉE DE VOTRE SYNDICALISATION : IL EST TEMPS DE S'ENGAGER AVEC FO !

A l'occasion de cette nouvelle année, le Bureau de la Section fédérale des Casinos et Cercles de jeux, vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2011.

La santé, est bien évidemment notre vœu prioritaire, pour vous et l'ensemble de vos familles, mais nous pouvons également vous souhaiter une année, riche de nouveaux acquis sociaux, de nouvelles conquêtes salariales.

Force Ouvrière mettra tout en œuvre pour que ce souhait ne reste pas un rêve inaccessible. Mais pour cela, il faut que vous aussi entriez dans le combat syndical, en soutenant les équipes Force Ouvrière en place. La première chose importante est de se syndiquer et de s'investir au quotidien dans la vie du syndicat. Ainsi, vous ne serez plus seuls et bénéficierez de la défense pertinente de nos représentants. Mais cela vous permettra également, de mieux connaître la législation applicable dans le monde des casinos, de vous forger une solide expérience, qui ne manquera pas de vous offrir des perspectives dans nos rangs, notamment par le biais des élections professionnelles. Un délégué syndical n'est rien, s'il n'est pas aidé par une équipe compétente et soudée.

Aujourd'hui, vous avez la possibilité de faire ce choix, et d'apporter votre contribution, pour que le monde de demain, celui que nous laisserons à nos enfants, ne soit pas un vaste champ de ruines sociales.

Relevez ce combat avec nous et syndiquez vous Force Ouvrière.

Mais, pour nous, aucune trêve des confiseurs n'existera tant que les salariés des casinos verront leurs droits bafoués. Et la dernière commission paritaire nous a laissé un sentiment pathétique. Dans nos précédents articles, nous vous avons déjà fait part de ce sentiment. Devant cette situation, nous ne nous sommes pas résignés, bien au contraire. Nous avons demandé que les minima conventionnels soient réabordés lors de la réunion des 27 et 28 janvier. Nous

avons été rejoints dans notre démarche par la CGT et la CFDT, et avons adressé un courrier commun aux organisations patronales en ce sens.

Voilà mes chers camarades, les dernières nouvelles de la négociation collective et pour finir nous vous réitérons nos vœux de santé et prospérité pour 2011.





L'INPC est une association réunissant des institutions de prévoyance paritaires, une société de gestion d'épargne salariale, FONGEPAR et le 1<sup>er</sup> assureur de personnes en France, CNP<sub>ASSURANCES</sub>

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](http://www.inpc.fr)**

**INSTITUT NATIONAL DE PREVOYANCE COLLECTIVE**

4 place Raoul Dautry - 75015 Paris  
Courriel : [contact.inpc@inpc.fr](mailto:contact.inpc@inpc.fr)



## LA CAISSE DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DU NOTARIAT ENFIN SAUVÉE !

La décision du Conseil d'administration de la CRPCEN du 14 décembre 2010, qui reprend l'accord intervenu le matin-même de ce Conseil, permet de mettre fin à cette crise historique jamais connue jusqu'alors.

La première, ce fut en 1945/1946 lorsque naquit la Sécurité Sociale et qu'il était alors question de suppression des régimes spéciaux, dont la Caisse. La Fédération avait réussi à écarter cette menace en obtenant, le 8 juin 1951, la publication du décret qui consacrerait solennellement l'existence du Régime Spécial de Sécurité Sociale des Clercs et Employés de Notaires.

La seconde eut lieu en 1981, crise qui durera cinq ans. Au cours de cette période, la Caisse perdra presque 7 000 assurés et connaîtra une situation financière difficile. Elle devra vendre deux immeubles en 1983 et solliciter des appuis bancaires pour faire face aux échéances de prestations. Les cotisations seront augmentées.

Notre obsession durant cette crise : maintenir le niveau des prestations, tant en maladie qu'en calcul des retraites.

Cette décision historique répond au besoin de financement estimé sur la période 2010-2035 et au-delà.

Globalement, ce sauvetage aura nécessité :

- un relèvement des cotisations sur salaires de 8,75 points :
  - ⇒ 5,90 points (2,15+3,75) pour les employeurs,
  - ⇒ 2,63 points (1,63+1) pour les salariés, (dont 1 point pour préserver le niveau des prestations maladie, c'est-à-dire à 85 % au lieu de 70 % au régime général),
- et la création d'une cotisation de 1 point sur les pensions pour les retraités bénéficiaires des prestations maladie de la Caisse (les pensions non soumises à la CRDS en étant toutefois exonérées).

Sans oublier les mesures générales imposées par les Pouvoirs Publics s'appliquant à notre régime.

Ces chiffres sont bien révélateurs de l'ampleur des enjeux auxquels nous étions confrontés, alors qu'avant et donc sans la crise, selon les experts, un point sur émoluments (soit l'équivalent de 4 points sur salaires) aurait suffi à faire passer le cap de la rupture financière de la Caisse prévue en 2019.

Le 14 décembre dernier, le Conseil d'administration de la CRPCEN a donc décidé de proposer l'augmentation de la cotisation patronale sur salaire de 3,75 points et de la cotisation salariale de 1 point par 14 voix pour (8 collèges notaires, 1 Président du Conseil, 5 Fédération), et 2 contre (1 CFDT et 1 CGC).

Il s'agit, en effet, en droit, de propositions faites aux ministères de tutelle pour garantir l'équilibre de la Caisse à moyen terme et ainsi satisfaire à la lettre de ces ministères du 1<sup>er</sup> octobre 2009 qui précisait "Ces mesures (il s'agit de celles prises le 18 décembre 2009) quelle que soit leur ampleur, devront être complétées dans un second temps par une réforme ambitieuse du régime de retraites seule à même de garantir l'équilibre de la CRPCEN à moyen terme. Ce second volet pourra faire l'objet de discussions au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2010 dès lors qu'un premier train de mesures sera intervenu avant la fin de cette année" (échéance reportée en fin d'année compte tenu du projet de réforme des retraites du Gouvernement).

Le 17 novembre, la Commission d'Administration Générale et des Finances de la Caisse avait siégé en "Commission Réforme" et avait porté une dernière fois sur le bilan à court et moyen terme du besoin de financement, sur les axes d'amélioration de l'équilibre financier et l'évolution des réserves financières du régime.

Il s'agissait en réalité d'un "tour de chauffe" en vue des décisions à prendre au conseil d'administration de ce 14 décembre, ce qui était loin d'être certain, pour assurer l'équilibre financier du régime.

Nous attendions en réalité que le Conseil Supérieur du Notariat se dévoile.

Selon les études qui nous ont été représentées, la mesure qui permettrait d'éviter à la Caisse d'être en rupture financière serait une recette complémentaire équivalente à 1 point sur les émoluments.

Sans mesure, la Caisse serait en rupture de paiement après épuisement des réserves financières fin premier semestre début deuxième semestre 2012.

Nous avons sollicité et obtenu, le 30 novembre, une entrevue avec le tout nouveau Président du Conseil Supérieur ; rendez-vous qui intervenait le lendemain de l'assemblée de liaison au cours de laquelle le nouveau Président du Conseil Supérieur a développé dans son discours le sujet de la Caisse et ainsi décrit sa position :

*"La crise d'octobre 2008 a frappé le notariat de plein fouet. Cette crise a malheureusement eu un coût social important. Nos collaborateurs ont payé un lourd tribut et corrélativement la CRPCEN s'est trouvée plongée dans des difficultés quasi insurmontables. C'est ainsi que nous sommes passés de plus de 50 000 collaborateurs à 45 000. En outre, quand le nombre de cotisants baissaient brutalement, le nombre de bénéficiaires augmentait de 3 000*

*et les ressources basées sur les produits de la profession diminuaient aussi bien entendu.*

*...*

*Le déficit de la Caisse depuis cinq ans a mis à mal nos réserves et nous devons donc envisager des solutions lourdes.*

*Certes, un premier pas vers l'équilibre a été fait en fin d'année par le vote d'une hausse des prélèvements imposée par le gouvernement, en contrepartie de la baisse, par celui-ci, d'une fraction de la compensation avec le régime général.*

*La réforme du régime général étant terminée, nous devons, sans tarder négocier avec les partenaires sociaux. Deux Conseils d'Administration de la CRPCEN devaient se tenir avant la fin de l'année. Le premier, le 17 novembre, a été l'occasion de présenter les pistes de réformes possibles, compte tenu des derniers chiffres de l'exercice et des prévisions à moyen terme, le prochain se tiendra le 14 décembre et s'avère décisif.*

*Nous devons le mettre à profit pour trouver conjointement une solution paritaire, sinon c'est l'Etat qui prendra les mesures qu'il jugera les plus aptes à rétablir l'équilibre. Et vous comprendrez qu'en ce moment je préfère que ce soit le notariat qui décide pour lui-même plutôt que le gouvernement.*

*Le message est clair : les efforts des notaires répondront aux efforts des salariés, chacun doit être conscient que le sauvetage de la CRPCEN imposera des sacrifices."*

Lors de ce rendez-vous du 30 novembre, nous avons pratiquement convenu du niveau des besoins de financement, convenu également de la nécessité de reconstituer des réserves financières pour faire face aux aléas de l'économie.

Nous n'avons pas manqué de rappeler que nous faisons déjà état des difficultés prévisibles de financement de la CRPCEN depuis plus de dix ans, et que l'effort sur émoluments que nous demandions résultait d'engagements de Président du Conseil Supérieur au cours de nos entretiens réguliers d'alors.

Le Président du Conseil Supérieur a proposé, au cours de cet entretien, de relever les cotisations sur salaires de 2,50 points pour les notaires et 1,5 point pour les salariés, écartant tout effort des notaires sur les émoluments.

Toutefois, il nous a précisé qu'il était prêt à porter la part des notaires à 3 points sur salaires si nous acceptions d'anticiper à 2014 la réforme concernant la suppression du droit à la retraite anticipée des femmes ayant 3 enfants comme dans la fonction publique.



Nous lui avons alors fait part que nous estimions, compte tenu des efforts déjà supportés par la cléricature, que l'effort des notaires devait être plus conséquent et que nous n'accepterions pas de baisse de prestations, ni d'anticipation sur l'application à la CRPCEN des mesures précisées par la récente loi sur les retraites.

Ainsi, avons-nous constaté ce 30 novembre, l'écart de nos positions respectives, sans avoir pour autant acté un échec définitif, avec cet autre constat de considérer comme peu probable la possibilité de trouver un accord d'ici le 14 décembre, date du Conseil d'administration de la CRPCEN.

A la suite du rendez-vous du 30 novembre, des démarches ont été entreprises et de nombreux contacts ont eu lieu en l'espace de quelques jours. Nous avons fait savoir que, si le Président du Conseil Supérieur souhaitait nous rencontrer le matin du Conseil d'administration de la CRPCEN, nous étions à sa disposition. Il a, en effet, souhaité nous voir ce 14 décembre à 9h30.

Il nous a d'entrée précisé qu'il comprenait parfaitement notre position, ayant lui-même les mêmes préoccupations vis-à-vis de sa base et qu'il abandonnait toute prétention de baisse de prestations et toute anticipation de mesures prévues par la loi sur la réforme des retraites du novembre dernier. Il a ainsi accepté de mettre à la charge des notaires 3,75 points de cotisations sur salaire à la condition que les salariés prennent au minimum 1 point.

Nous avons de nouveau réitérer notre demande à 4 points pour les notaires, tout en comprenant que les 3,75 étaient une limite. Après quelques échanges d'arguments, nous nous sommes retirés quelques instants et avons considéré que nous devons accepter, comprenant qu'en ce moment même se jouait "sur le fil du rasoir" la pérennité et donc l'avenir de la Caisse, à la limite soit d'un accord, soit d'un échec qu'on ne manquerait pas de nous faire endosser.

C'est donc cet accord que le Conseil d'administration du 14 décembre a adopté.

Le Sous-directeur des Affaires sociales a considéré que ces mesures étaient à même de garantir l'équilibre de la CRPCEN à moyen terme (le moyen terme étant 2035) bien qu'elles ne constituaient pas la "réforme ambitieuse du régime" demandée par les ministères dans la lettre du 1<sup>er</sup> octobre 2009.

Il a également précisé, pour répondre à la déclaration des élus CFDT et CGC, que son ministère n'aurait pas accepté de mettre à la charge des clients une cotisation sur les émoluments pour garantir un niveau de prestations qu'ils n'ont pas eux-mêmes.

**LA CAISSE EST ENFIN SAUVÉE !**

Claude TENNEGUIN  
Président de la FGCEN FO



## 2010 ANNÉE DE CRISE, 2011 ?

En regardant le calendrier, on pourrait se dire que l'année ne sera pas favorable aux salariés, car 4 des 11 jours fériés tombent un dimanche ! Il va donc falloir batailler quand la convention collective applicable dans l'entreprise prévoit, par exemple, 6 jours fériés chômés. Gageons que les employeurs vont profiter de l'occasion pour ne donner que 2 autres jours fériés chômés ; du moins pour les salariés qui ne travaillent pas le dimanche.

Pour le SMIC, ce n'est guère plus réjouissant puisque le gouvernement, poussé par les employeurs, n'a pas voulu donner de coup de pouce. Il y a fort à parier que les employeurs se serviront encore de la crise pour ne pas augmenter les salaires, ce qui pourrait pourtant permettre de relancer la consommation. Plusieurs économistes prêchent d'ailleurs dans ce sens mais sans grand succès pour l'instant.

Et il y a également les PSE commencés ou annoncés en 2010 et qui vont prendre effet en 2011 : HYGENA, COGEMAG, et les restructurations attendues à la suite des rachats de SATURN par BOULANGER (HTM), de CONFORAMA par STEINHOFF...

Mais le monde ouvrier bouge et pas seulement en France. Et nous souhaitons que les conditions de travail des ouvriers, notamment du textile, de Chine, de Thaïlande, de Birmanie et du Bangladesh s'améliorent, que leur salaire augmente ; mais aussi qu'ils puissent s'organiser sans craindre pour leur vie. Cela permettra aux vendeurs de chez ZARA, H&M, CAMAIEU, pour ne citer que ces enseignes, de vendre des produits qui ne sont pas entachés de la misère et de la souffrance des travailleurs. Au Bangladesh, quatre d'entre eux sont morts et de nombreux autres ont été blessés pour avoir réclamé une augmentation de salaire qui leur était due mais non versée. Cette augmentation portait leur salaire à 30 € par mois. Nous laissons aux Camarades qui militent dans la branche de l'habillement, le soin de voir ce que cela représente en nombre de pièces vendues.



"Les élus Boulanger et Saturn, unis, veillent aux grain dans le cadre du rachat".



Et pendant l'année 2010, nous avons continué à nous implanter dans diverses entreprises et à affirmer notre représentativité dans toutes les entreprises du commerce où nous sommes présents à l'exception de MARIONNAUD, KOOKAÏ et CYCLOCITY et ce, pour diverses raisons : un PSE qui a touché la majorité de l'équipe FO, de nombreux électeurs cadres et agents de maîtrise chez qui nous n'avons pu trouver de candidats et l'absence de droit syndical qui n'a pas permis à nos camarades de faire connaître les positions de FORCE OUVRIERE.

Autre sujet de satisfaction, nous progressons régulièrement en termes d'adhérents. Notre progression est même à deux chiffres. Il nous faut continuer dans cette voie et surtout ne pas syndiquer uniquement au moment des élections. Syndiquer régulièrement, c'est le seul atout qui nous permette de gagner les élections et nous devons impliquer nos adhérents pour qu'à leur tour, ils syndiquent leurs collègues. Si tous les adhérents FO syndiquaient un collègue et, pourquoi pas, un membre de leur entourage, nous multiplierions par deux le nombre de travailleurs capables de véhiculer les positions de notre organisation syndicale. Et pour cela, nous avons des outils : des cartes postales que nous pouvons distribuer, des affiches et une bande dessinée que nous pouvons mettre sur nos blogs ou sites. Nous sommes les meilleurs, faites-le savoir !

Nous allons vous souhaiter, pour 2011, beaucoup de joie, de bonheur, d'amour et de tendresse afin de vous rendre encore plus forts pour porter toujours plus haut les revendications de FORCE OUVRIERE.

Un accompagnement  
économique  
sans dépenser  
votre budget  
de fonctionnement ?



## Legrand Fiduciaire vous apporte la solution

- Des équipes proches de vous
- Un partenaire à votre écoute
- Un appui pour un dialogue social utile



Sans engagement  
de votre part  
appelez-nous au  
**01 40 70 95 62**

**LEGRAND**  
FIDUCIAIRE  
Expertise comptable

Experts-comptables des CE  
depuis plus de 20 ans



PARIS                      LILLE  
[www.legrand-fiduciaire.com](http://www.legrand-fiduciaire.com)

LYON                      MARSEILLE  
[info@legrand-fiduciaire.com](mailto:info@legrand-fiduciaire.com)



## PRESSION COMMERCIALE DANS LES BANQUES : QUAND L'ORGANISATION DU TRAVAIL GÉNÈRE DES COMPORTEMENTS QUI FONT DÉPASSER LES BORNES !

Alors que l'on ouvre, au niveau de l'Association Française des Banques et à la demande de FO Banques et Sociétés Financières, un chantier sur le harcèlement et la violence au travail, il nous semble important de procéder à un état des lieux de certains comportements zélés qui ressemblent à s'y méprendre à du harcèlement... et, pour le moins, des pressions...

En effet, les conseillers commerciaux connaissent déjà depuis trop longtemps dans notre profession, des pressions importantes en lien avec les objectifs et, dans certains cas aujourd'hui, on dépasse les limites de l'admissible.

Voyons ensemble ce qui se passe parfois derrière les jolies devantures des banques avec quelques exemples de propos tenus à des conseillers :

### Il y a le mode humoriste :

Le mode où l'on prend un ton décalé et léger en mettant la pression aux conseillers n'a rien de drôle :

"En regardant vos résultats de la semaine passée, je pense que vous étiez en vacances..."

"Je suppose que vous n'avez pas saisi toutes vos ventes..."

"Durant vos absences, ce sont vos collègues qui sont obligés de produire à votre..."

### Il y a les persévérants :

08H30 : "où en êtes-vous sur la ligne de produit..." ?

08H40 : "alors ça avance sur la ligne de produit..." ?

10H50 : "vous pensez à mon produit" !

11H10 : "alors combien de produits..." ?

16H30 : "j'espère que vous allez avoir des choses à me déclarer ce soir..." !

17H30 : "avant de partir, vous passerez dans mon bureau pour me dire combien vous avez fait de ventes".



### Les menaçants :

"Il faudrait commencer à justifier votre paye..."

"Si vous ne produisez pas plus, il va falloir vous trouver un autre poste..."

"Vous pénalisez l'ensemble de l'agence ; il va falloir trouver une solution..."

"Vous me désolez, vous vous êtes encore surpassé ce mois-ci, seulement X ventes !!! Vous pensez que ça peut durer ???"

"N'y a plus de place chez nous pour ceux qui ne vendent pas..."

"Vous en êtes où ???" (sans bonjour ni formule de politesse bien sûr.)

"Loi du compte... (toujours sans formule de politesse bien sûr.)

"Je ferai un point mardi prochain... et j'en tiendrai compte dans les évaluations..."

"J'en appelle à votre orgueil..."

### Les dingues de la mise en copie ou du "lynchage" en réunion ou en public :

- Mail de Gérard S. directeur de groupe d'agence à Natacha M. avec 24 destinataires en copie...
- Idem mail de tableau de résultats où l'on pointe les 5 derniers et où l'on met 50 personnes en copie, montrant et pointant du doigt les "mauvais élèves".
- Lecture des résultats individuels des moins bons commerciaux devant l'ensemble de l'agence.
- Affichage au milieu du plateau téléphonique des statistiques de l'ensemble des téléconseillers d'une plateforme téléphonique.



## Les pros du morning meeting

*"RDV tous les matins pour me parler de votre production de la veille et de vos RDV du jour..."  
"Il faut que l'on se voit pendant l'heure du repas avec tous les commerciaux pour parler de votre retard... c'est un problème !"*

Tous ces exemples sont réels et issus des grands réseaux bancaires, financiers ou mutualistes (Société Générale, BNPP, LCL, Crédit Agricole, Caisses d'Épargne, Banques Populaires...). Ils sont le résultat de pressions commerciales de plus en plus grandes, avec des objectifs commerciaux de plus en plus importants et des effectifs de plus en plus réduits face à une clientèle de plus en plus difficile et des concurrents de plus en plus nombreux.

Tout cela participe à un mode de mise en stress et de comportements inadmissibles.

Il est urgent que les banques soient claires et condamnent ces comportements déviants et forment enfin ces managers à encadrer et motiver leur unité autrement que par la peur, la menace ou la mise à l'écart de ceux qui sont jugés insuffisamment productifs.

On peut noter également que les pressions se font à tous les niveaux, que l'on soit technicien ou cadre, commercial ou administratif, junior ou senior...

Pour FO Banques et Sociétés Financières, la responsabilité n'est pas systématiquement celle du manager harceleur mais avant tout, celle de l'entreprise qui ne lui donne pas de moyens, en termes :

- ⇒ de formation à manager,
- ⇒ d'effectifs pour réaliser les objectifs de vente,
- ⇒ d'objectifs réalistes,
- ⇒ d'accompagnement, car il est souvent livré à lui-même.

Pour FO Banques, cette course aux objectifs individuels doit cesser. Les comparaisons systématiques, pointant du doigt les personnes jugées moins performantes doivent s'arrêter.

FO Banques et Sociétés Financières revendique la fin des objectifs commerciaux individuels, l'interdiction de la publication de l'intégralité des classements commerciaux qui n'ont, dans certains cas, pour objectif que d'humilier plus encore les "mal classés".

Si le harcèlement et le stress sont deux fléaux présents dans les établissements bancaires et sociétés financières, pour FO Banques cela n'a que trop duré et doit être combattu.

En 2011, il est inadmissible que des salariés viennent travailler avec la peur des classements commerciaux, la peur d'être montré du doigt, marginalisé et raillé par sa hiérarchie, voire même ses collègues.

L'entreprise est responsable de la santé au travail des salariés, elle se doit de restaurer d'autres relations de travail, de soutenir celles et ceux qui sont dans la difficulté et non dans certains cas, certes minoritaires, les détruire progressivement et causer des dégâts... parfois irréversibles...

Il est donc urgent de dire NON avec FO Banques aux pressions commerciales que rien ne justifie, mais surtout que tout condamne.

A suivre...





## GROUPE PUBLICIS : LE LABORATOIRE D'ESSAIS DU MEDEF

Un accord groupe a été signé le 27 décembre 2010... sans la signature de Force Ouvrière.

Le 20 décembre 2010, le Directeur des Ressources Humaines du groupe –Benoît ROGER-VASSELIN qui officie également à la tête de la commission sociale du MEDEF, convoquait les organisations syndicales pour négocier, le 23 décembre, un accord de groupe "*relatif à la mise en place d'un dispositif d'indemnisation des salariés quant à la méthode de calcul de l'indemnité de congés payés*".

L'accord est présumé entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et conclu pour une durée de cinq ans.

**Dans le groupe Publicis, le code du travail n'est pas toujours appliqué !**

L'origine du problème remonte à plusieurs mois lorsque, à l'occasion d'un référé prud'homal engagé par un syndicaliste du groupe Publicis, il fut constaté que les congés payés n'étaient pas indemnisés conformément à la législation en vigueur.

Petit rappel : lorsqu'un salarié est en congé ou lorsqu'il quitte l'entreprise, l'indemnité qu'il perçoit est calculée soit suivant la règle du maintien de salaire, soit selon la règle du dixième. Des deux, l'employeur doit retenir la règle la plus favorable au salarié.

De manière générale, la règle du dixième est plus favorable au salarié puisque, pour connaître la rémunération totale perçue pendant la période de référence, il faut prendre en compte le salaire brut, la rémunération liée aux heures supplémentaires, les indemnités au titre des repos compensateurs, les primes ayant un caractère de salaire, l'indemnité de congé de l'année précédente, les indemnités allouées en cas de chômage d'un jour férié.

La règle du salaire maintenu s'avère plus avantageuse uniquement en cas d'augmentation significative récente.

Dans le groupe Publicis, le logiciel de traitement de la paie n'a pas été paramétré en conséquence pour permettre la comparaison. Résultat : plusieurs milliers de salariés ont pu être lésés dans leurs droits ! On a peine à croire qu'il puisse s'agir d'un concours involontaire de circonstances.

Face à ce dilemme, la Direction des Ressources Humaines a trouvé la parade : un accord "consensuel" évitant que le sujet ne génère des contentieux individuels

ou collectifs et surtout pour que "*le service paie n'ait pas à mener des investigations lourdes et coûteuses*" pour vérifier la situation de chaque salarié ! Tel est l'exposé introductif qui figure dans l'accord groupe.

En réalité, l'accord met en œuvre les dispositions de renonciation des salariés à faire valoir leur droit.

En contrepartie, voilà ce que la Direction consent à offrir aux salariés :

⇒ **Cas des salariés inscrits aux effectifs des sociétés incluses dans le périmètre du groupe :**

Une majoration de l'abondement versé en cas de versement volontaire des salariés sur le Plan d'Épargne d'Entreprise en vigueur, à hauteur d'une somme annuelle de 120 € par salarié à temps complet, venant s'ajouter au montant de plafond d'abondement défini chaque année par la Direction. La somme est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Une manière habile pour les entreprises du groupe de capter l'épargne volontaire des salariés !

⇒ **Cas des salariés quittant l'entreprise :**

Publicis versera un complément à l'indemnité compensatrice de congés payés calculé, pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2009 au 31 mai 2010, suivant l'écart éventuellement constaté entre l'indemnité versée en application de la règle du maintien de salaire et l'indemnité qui résulte de la règle du dixième si elle est supérieure. Ce complément sera affecté d'un complément de majoration, fonction de la présence du salarié au cours des quatre années civiles précédant celle où sera établi le solde de tout compte. Le coefficient de majoration de l'écart est fixé à :

- 250 % pour une présence durant les 4 dernières années civiles,
- 200 % pour une présence durant les 3 dernières années civiles,
- 150 % pour une présence durant les 2 dernières années civiles,
- 100 % pour une présence durant la dernière année civile.

Cette majoration est applicable sous réserve que la démission, le licenciement ou la rupture conventionnelle intervienne avant le 31 décembre 2012.

S'agissant des salariés ayant déjà quitté l'entreprise, le mécanisme ne s'appliquera que dans le cas où la Direction serait saisie d'une demande individuelle et dans la limite de la prescription de cinq ans...

### Les salariés sont-ils gagnants ?

Rien n'est moins sûr, mais de toute évidence, le groupe Publicis s'en sort sans aucun préjudice et à moindre coût, tout cela avec la bienveillante signature de la CFDT et de la CGT.

Ce qui est d'autant plus indigne de la part des organisations signataires, c'est d'avoir accepté dans l'accord les clauses de "bonne foi" et de "caducité" que leur impose la Direction du groupe.

#### ■ Clause de bonne foi

"Les organisations syndicales signataires du présent accord prennent la décision de s'abstenir de toute intervention dans un litige ou un procès portant sur une réclamation d'un salarié au titre d'un complément d'indemnité de congés payés ou, en cas de départ du salarié, d'un complément d'indemnité compensatrice de congés payés"

#### ■ Clause de caducité

"Les parties considèrent que dès lors que plusieurs salariés, n'ayant pas quitté une des entreprises au jour de l'entrée en vigueur de l'accord, viendraient à réclamer, le

*cas échéant en justice, le versement de complément de salaire au titre de la règle du 10<sup>ème</sup> en matière de congés payés, contraignant alors le Groupe à faire entreprendre des investigations lourdes et coûteuses qu'il souhaite justement éviter, le présent accord deviendrait caduc, quel que soit le bien-fondé des prétentions desdits salariés et l'issue de ces différends."*

Force Ouvrière l'a précisé dans sa réponse écrite motivant son refus de signature d'un tel accord : prendre l'engagement de nous abstenir de toute intervention aux côtés de salariés qui réclament leur droit est contraire au mandat qui fonde la raison d'être du syndicat.

Quant à la clause de caducité, les syndicats signataires de l'accord devront expliquer aux salariés "contestataires" comment, légalement, cet accord pourrait les priver de leur droit légitime de réclamer leur dû !

Il y a pire encore : nous avons "osé" demander à la Direction du Groupe des réponses écrites précises sur les "ajustements nécessaires effectués sur le logiciel de paie" (comme il est fait mention dans l'accord), de telle sorte "qu'aucun doute ne puisse être soulevé à compter de l'indemnité versée au titre des congés payés de la période de référence ouverte le 1<sup>er</sup> juin 2010 et qui sera close le 31 mai 2011 ainsi que les suivantes."

Le refus qui nous a été opposé conforte Force Ouvrière dans sa défiance à l'égard de cette négociation. C'est plutôt une clause de "mauvaise foi" qui devrait figurer dans l'accord.

## Le déni du code du travail, un jeu d'enfant pour le Groupe Publicis, avec le concours de la CFDT et de la CGT !



BRV : je suis content de moi, j'ai réussi chez Publicis à neutraliser tout risque de contentieux avec les salariés et en plus, avec la bénédiction de la CFDT et de la CGT !

LP : Bien vu ! On a bien fait de t'élire à la présidence de la commission sociale. Avec toi, le patronat peut enfin espérer le déclin du code du travail.

Dans les coulisses du MEDEF,  
Benoît ROGER-VASSELIN et Laurence PARISOT  
se souhaitent une fructueuse année 2011.



## 2011, LES NÉGOCIATIONS REPRENENT LENTEMENT

2011, les négociations reprennent lentement, mais les premiers éléments, en particulier avec la nouvelle COG en MSA, n'augurent rien de bon pour les salariés. Les négociations n'ayant pas encore redémarré au CA ou à Groupama (la prochaine réunion de la Commission de Dialogue Social sur les conditions de travail doit avoir lieu le 27 janvier), vous trouverez les commentaires dans le prochain JEC.

### MSA par Anita PASSANNANTE

#### • NEGOCIATIONS A VENIR

A la dernière commission paritaire de l'année 2010, un calendrier des négociations 2011 a été défini sur les sujets suivants :

- l'accord sur la santé au travail,
- la négociation salariale,
- l'accord sur la GPEC,
- la révision de la classification employés et cadres,
- et l'actualisation de la convention collective nationale sur l'article 26-1 "non cumul d'emploi".

En ce qui concerne les négociations salariales, FO a signalé à la FNEMSA que lors de la présentation des budgets prévisionnels 2011, certaines directions annoncent un gel des rémunérations et prévoient une évolution de la valeur du point de 0 %.

Cette dernière serait fortement influencée par la politique gouvernementale concernant l'évolution des rémunérations dans la fonction publique.

FO a rappelé que les salariés de la MSA n'ont jamais fait partie de l'effectif de la fonction publique et s'insurge contre l'anticipation des annonces faites par certains employeurs sur un blocage de la valeur du point 2011 alors même que les négociations salariales n'ont pas été entamées.

FO s'interroge sur l'utilité, voire l'hypocrisie des négociations à venir entre partenaires sociaux et, de ce fait, déplore l'absence de démocratie sociale au sein de l'institution.

D'autre part, FO demande une révision de l'accord relatif aux agressions afin de renforcer ces dispositions qui, aujourd'hui, ne sont pas suivies par l'ensemble des caisses. En effet, même si la FNEMSA semble être satisfaite de cet accord, il s'avère que certaines directions n'ont pas voulu poursuivre les agresseurs connus (cf. compte-rendu de la CPN du 25/03/2009). Cette demande de révision n'est pas retenue mais une expertise de la situation devrait permettre de vérifier l'application dans les caisses.

#### • REJET D'UN ACCORD DISCRIMINATOIRE

Un accord relatif à l'indemnité du délégué de l'agent comptable est proposé à la signature. Cette indemnité est destinée à couvrir les frais induits par les responsabilités qu'il assume.

Or, cette indemnité ne peut être attribuée qu'aux caisses disposant d'un seul délégué de l'agent comptable. Quid des caisses qui, à ce jour, ont conservé plusieurs délégués d'agent comptable ? La FNEMSA précise que dans ce cas, aucune indemnité ne peut être attribuée.

FO ne signera pas cet accord qu'elle estime discriminatoire puisqu'il sanctionne des salariés victimes du mode de fonctionnement des directeurs.

#### • COG 2011 - 2015

La nouvelle COG est encore en gestation, l'ensemble de la tutelle et la CCMSA n'ont à ce jour pas trouvé d'accord sur tous les sujets et notamment sur l'évolution des effectifs.

A l'heure actuelle, la Direction Générale de la Sécurité Sociale (qui est rattachée au Ministère du travail) et le Ministère du Budget veulent imposer des mesures encore plus drastiques que celles de la dernière COG qui ne prévoyait déjà qu'un remplacement pour deux départs en retraite.

Quant aux dépenses dites de fonctionnement, le texte prévoit d'ores et déjà une diminution de 10 %.

Dans ces conditions, la sauvegarde du régime agricole nous semble compromise. Quant aux grandes ambitions prévues, nous pensons qu'elles ne pourront pas véritablement être respectées.

D'autre part, la restructuration récente du réseau ne permet en aucun cas d'assurer dans l'immédiat un service de qualité aux assurés et le personnel va subir une dégradation encore plus conséquente des conditions de travail.





## 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<sup>er</sup> groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Jean-Pierre Calvet** au 01 30 44 45 01 - [jpcalvet@malakoffmederic.com](mailto:jpcalvet@malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



### **PAS TOUCHE AU 14<sup>ème</sup> MOIS PAS TOUCHE A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT AUCUNE SUPPRESSION D'EMPLOI**

*"On ne peut pas augmenter la valeur du point" !*

Voilà la réponse du Président du COMEX/UCANSS à l'exigence de toutes les Fédérations et Syndicats de la Sécurité Sociale qui avaient demandé à le rencontrer le 4 janvier 2011.

Blocage des salaires en 2010, augmentation des prix, accroissement de toutes les charges incompressibles dans le budget des ménages.

Au personnel qui n'en peut plus, le COMEX/UCANSS répond : pas d'augmentation.

Pire, l'UCANSS s'attaque à notre Convention Collective Nationale.

En effet, comme "palliatif" au blocage de la valeur du point, ce sont ses propres mots, le Président du COMEX/UCANSS défend la proposition de supprimer l'allocation vacances (14<sup>ème</sup> mois) pour l'étaler sur toute l'année.

D'abord, c'est une tromperie car si cette opération représente, selon le Président du COMEX/UCANSS, une augmentation de 0,80 % la première année, les années suivantes toutes les mesures seront payées sur 13 mois au lieu de 14.

Mais surtout, selon Mr. Mayeur, le bénéfice du 14<sup>ème</sup> mois représenterait un handicap dans les discussions avec le Ministère pour obtenir une augmentation de la valeur du point.

Donc, si nous abandonnions notre Convention Collective, nous aurions une chance d'être augmentés ?

De qui se moque-t-on ? Pour l'UCANSS et le Ministère, il s'agit de tout détricoter.

D'abord le 14<sup>ème</sup> mois, et ensuite ?

Déjà, l'UCANSS a tenté de diminuer de moitié les 6 jours pour mariage, sous prétexte du PACS.

Pour sa part, la Cour des Comptes préconise de réduire de moitié la durée du maintien de salaire en cas d'arrêt maladie (passer de 6 mois à 3 mois) pour "favoriser le présentisme" ; proposition dont il est fait état dans un document de la CNAM.

Et, dans le collimateur, il y a nos jours RTT, nos jours enfants malades, nos points de compétence, etc.

C'est toute la Convention Collective qui est menacée par une remise en cause de tous les acquis et usages locaux.

Le gouvernement, après avoir imposé, contre la volonté de tous les salariés, l'attaque contre nos retraites, a décidé de s'en prendre à la Sécurité Sociale, aux remboursements dus aux assurés, à l'existence même des caisses de Sécurité Sociale à travers les opérations de fusion.

En refusant qu'on touche à la Convention Collective, les fédérations, les syndicats nationaux, défendent, à la place qui est la leur, la Sécurité Sociale conquise pour garantir l'accès aux soins et à laquelle toute la population est attachée.

Les fédérations FO, CGT, le SNFOCOS, la COFICT-CGT appellent tout le personnel à se réunir en Assemblées Générales avec leurs syndicats afin d'organiser la montée, le 8 février, des délégations de tous les organismes à Paris et à des arrêts de travail pour :

- le maintien de la Convention collective nationale,
- le maintien du 14<sup>ème</sup> mois (allocation vacances),
- l'augmentation de la valeur du point,
- aucune suppression d'emplois.



Sylvie VERCLEYEN & Jean-Luc SCEMAMA  
Experts-comptables associés

## COMMENT APPRECIER LA SOLVABILITE DE L'ENTREPRISE

Pour les élus de CE peu initiés à l'analyse de la rentabilité et de la solvabilité, l'appréciation de l'endettement et des capacités de remboursement de l'entreprise n'est pas un exercice facile.  
Comment sont financés les investissements ? Quels sont les niveaux d'endettement et de trésorerie ? Quel est le soutien apporté par le groupe ? Est-il durable ? Existe-t-il des risques de sous-capitalisation... ?

Mesurer la solvabilité de l'entreprise revient, en fait, à apprécier la « structure financière » de l'entreprise. Pour cela, il va falloir regarder comment s'équilibrent les différentes « grandes masses » du bilan et, plus particulièrement :

- Comment sont financés les biens durables (ou investissements), par emprunt... par autofinancement... c'est ce qu'on appelle calculer « le fonds de roulement » (FR)
- Quel est le niveau du besoin en fonds de roulement (BFR) ou autrement dit, l'activité de l'entreprise, au quotidien, génère-t-elle des liquidités ? De quel ordre ?
- A combien ressort la trésorerie à la clôture de l'exercice... et l'activité de l'année a-t-elle permis de créer de la trésorerie ou bien en a-t-elle consommée ?

Il convient de connaître quelques notions importantes : capitaux propres, fonds de roulement, haut de bilan...

Pour procéder à l'analyse du bilan, il faut distinguer le haut et le bas du bilan et tenir compte de ses grands équilibres.

Le **haut de bilan** désigne les éléments à long terme, que ce soit à l'actif ou au passif. Il regroupe les actifs immobilisés et, au passif, les capitaux propres et les dettes à moyen et long terme.

Le **bas de bilan** regroupe les éléments liés à l'exploitation.

### Quelques définitions

1 - L'**actif immobilisé** est composé :

- des immobilisations corporelles (bâtiments, matériel...), incorporelles (brevets, licences...)
- des immobilisations financières (titres de participations...).

Il représente les éléments, physiques ou non, liés à l'activité de l'entreprise, qui ne disparaissent pas par le cycle d'exploitation et qui sont donc inscrits durablement dans les comptes.

2 - Les **capitaux propres** présentent les fonds apportés par les actionnaires à la constitution de la société (ou ultérieurement), ainsi que les résultats laissés à la disposition de la société (en réserves) et non distribués sous forme de dividendes. En cas de perte, les capitaux propres sont mécaniquement diminués du montant équivalent à la perte. Ainsi, plus les capitaux propres sont conséquents, plus l'entreprise est sûre de pouvoir résister à des difficultés passagères. Il y a sous-capitalisation lorsqu'ils sont insuffisants; ce qui peut se traduire par une crise de solvabilité.

3 - Les **dettes à moyen et long terme** (DMLT) regroupent les sommes empruntées et qui sont à disposition de l'entreprise pour une durée supérieure à un an.

Le recours à l'endettement à moyen et long terme est nécessaire pour compléter les capitaux propres afin de financer :

- les immobilisations non couvertes par autofinancement,
- le besoin en fonds de roulement, propre à chaque entreprise, lié à la durée de son cycle d'activité.

4 - Le **fonds de roulement (FR)** est un indicateur du financement à long terme. C'est l'excédent des ressources durables sur l'actif immobilisé, soit celles qui participent au financement de l'actif circulant.

Le FR, quand il est positif (excédentaire), permet de « couvrir » (financer) l'exploitation quotidienne de l'entreprise.

5 - Le **besoin en fonds de roulement (BFR)** résulte du décalage dans le temps des recettes par rapport aux frais engagés pour générer celles-ci. Il mesure le montant des ressources nécessaires au financement de l'exploitation.

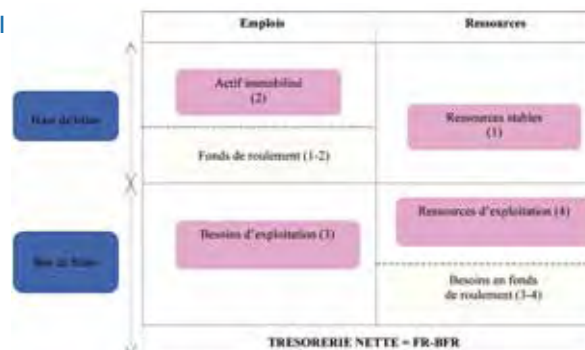
Le BFR, quand il est négatif (on parle alors d'une ressource en FR), signifie que l'exploitation au quotidien génère des liquidités. C'est le cas des entreprises de distribution comme les supermarchés : les clients paient comptant, le BFR est surtout formé des stocks et dettes.

### Comment cela se calcule-t-il ?

FR = Ressources stables (capitaux propres + DMLT) – actif immobilisé

BFR = Actif circulant (stocks + créances + disponibilités) – Passif circulant (dettes à moins d'un an)

### Bilan fonctionnel



Avec la crise économique et financière, les banques étudient plus que jamais la solvabilité de votre entreprise avant de lui octroyer un prêt ou un découvert. L'argent est devenu plus rare et plus cher et les conditions d'accès au crédit se sont durcies... d'où l'importance de garantir la meilleure solvabilité possible.

L'analyse financière de l'entreprise (partie intégrante de la mission d'examen des comptes annuels) renseigne le comité d'entreprise sur la solvabilité... et la pérennité de la structure.



## CAISSES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

### PLATES-FORMES INFORMATIQUES : UN GRAND REMUE-MÉNAGE QUI PEUT EN CACHER UN AUTRE !

Une séance extraordinaire de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi s'est tenue le 15 décembre.

La Fédération FORCE OUVRIERE de notre profession avait, dès le mois de Juin, demandé cette réunion en particulier sur le projet d'éclatement d'ARAMICE.

L'ordre du jour portait sur l'ensemble des plates-formes et les changements de stratégies de l'organisation informatique des Fédérations AGIRC-ARRCO.

Messieurs MARETTE (Directeur du GIE AGIRC-ARRCO et Président de l'Association d'Employeurs) et LEFEBVRE (Directeur Informatique du GIE), assistaient à la réunion.

Les axes d'évolution des structures informatiques en charge du Système d'Information de la Retraite Complémentaire (SI-RC) ont été présentés, en particulier la création d'un nouveau GIE dénommé ALCARA (à ce jour seraient membres de ce GIE : ABELIO, ALTEA, ARC, ARS, CARCEPT, CRIS, CRC, CGRCR, IRNEO, IRCPS, IRPS, ACGME, CGIS, CIRCIA, IRCAFEX, NOV.RC, NOV.RS, CIRSIC, CRE).

Sept "résolutions" ont été annoncées lors de cette Commission du 15 décembre :

#### 1 - Création d'un Centre National de Développement/édition (CND) et d'un Centre National de Recettes (CNR) :

- constitution d'une équipe unique de développement, le CND, hébergé par le GIE ALCARA, regroupant toutes les équipes en charge de développement des briques de l'UR et autres composants du SI-RC, et disposant de sa propre plate-forme unique de développement ;
- constitution d'une équipe unique, le CNR, au sein du GIE ALCARA, pour piloter les processus et la logistique d'intégration, de recettes applicatives et techniques de préparation de la mise en production de chaque version et correctif de l'UR et du SI-RC et de formation des utilisateurs ;
- missions du CND et du CNR placées sous la responsabilité des Fédérations.

#### 2 - Création d'une Direction de la Maîtrise d'Ouvrage (DMO) au sein du GIE Agirc-Arrco

#### 3 - Création d'une équipe "support au déploiement" au niveau de la DSI RC

#### 4 - Organisation de l'exploitation informatique de l'UR et du SI-RC :

ALCARA s'organise :

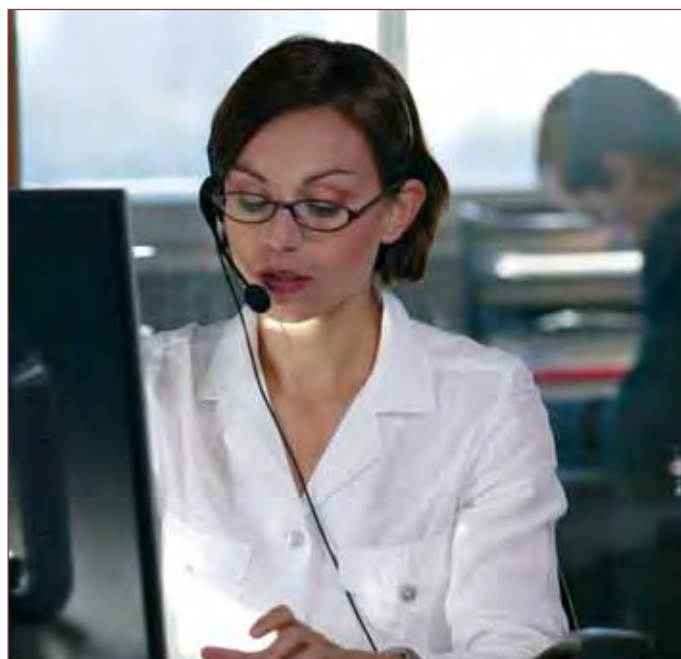
- pour être l'un des pôles d'accueil de l'exploitation de l'UR et autres composants du SI-RC ;
- pour atteindre l'objectif d'industrialisation du processus d'exploitation, diminution du nombre de centres et de sites d'exploitation de l'UR et plus généralement du SI-RC ;
- pour la mise en place, à la DSI-RC, d'une coordination avec les GPS et GIE informatiques.

#### 5 - Evolution des missions de la DSI-RC :

- A l'exception de sa fonction d'appui au métier, la DSI-RC est confirmée dans ses missions définies en 2008, et plus particulièrement celle portant sur le cadrage stratégique et la gestion du schéma directeur du SI-RC.
- Elle est chargée, de plus, de la coordination entre le SI-RC et les autres SI des GPS, en s'appuyant sur le G8 (DG des GIE informatiques et DSI des groupes concernés).

#### 6 - Maîtrise des coûts de gestion :

- pilotage renforcé des budgets UR et SI-RC, dans une logique de réduction des coûts et d'amélioration de la qualité ;
- maintien du système de dotation de gestion pour les coûts informatiques des GPS et GIE informatiques avec obligation pour les GPS de présenter leurs projets de budgets informatiques pour validation par les Fédérations AGIRC-ARRCO.





#### 7 - Gestion RH de la fonction SI-RC :

- mise en place, par le GIE AGIRC- ARRCO, d'un pilotage global des RH internes et externes consacré au SI-RC, afin de :
  - faciliter la mise en place des nouvelles structures au sein du GIE ALCARA et à la DMO,
  - encadrer le rôle et réduire le poids de la prestation externe.
- Ce pilotage inclura les emplois et collaborateurs transférables des GPS et GIE informatiques vers les nouvelles structures.
- Mise en place d'un projet de conduite du changement accompagnant la création des nouvelles structures DMO d'une part, CND, CNR, exploitation au sein du GIE ALCARA, d'autre part.

Comme on peut le constater, ces résolutions ont des conséquences considérables sur les plates-formes existantes, ainsi que sur la marche générale des Groupes ; en particulier tout ce qui a trait à la constitution d'ALCARA ...

Que ce soit la Gestion Globale des Ressources Humaines "de la fonction SI", que ce soit le rôle dévolu en fait à la plate-forme "ALCARA", cela change considérablement la structuration actuelle. D'ores et déjà, a été annoncé lors de la CPNE du 15 décembre 2010, le projet de transfert à ALCARA (qui n'existe pas encore !), des activités Développement et Recettes Retraite Complémentaire de "SYSTALLIANCE".

Une chose est claire au milieu de ce grand remue-ménage : il est indispensable que les Instances Représentatives du Personnel de toutes les plates-formes et de tous les GPS et, en premier lieu, celles d'ARAMICE, de SYSTALLIANCE et d'ALCIRE soient saisies de ces éléments.

Les projets en cours dans ces plates-formes doivent être examinés en intégrant ces éléments nouveaux.

Le délai de 6 mois minimum, prévu dans la Convention Collective Nationale, pour examiner les projets de ce type avant la consultation des Comités d'Entreprise et des Délégués syndicaux, ne sera pas de trop !

Un élément, par exemple, doit être souligné : si le Président de l'Association d'Employeurs a insisté sur le fait que les salariés des structures gérant la retraite seraient toujours couverts par la "CCN" des caisses de retraite et de prévoyance, il a, par contre, refusé de s'engager pour les autres... structures. La création de "structures temporaires" ou spécialisées Prévoyance, comme c'est le cas dans le projet ARAMICE, est donc très dangereuse.

Tous ces éléments indiquent que des garanties sérieuses doivent être obtenues avant la mise en place des nouvelles structures : après, ce sera trop tard !

Le problème de la localisation géographique des lieux de travail doit être posé : des garanties précises doivent être données !

Au vu des objectifs de réduction des coûts informatiques, la question de l'emploi va se poser et les problèmes de "doublons" se multiplier avec les rapprochements : on ne peut attendre pour constater les dégâts ensuite.

La réunion de la Commission Paritaire Nationale a annoncé un grand nombre de décisions et de conséquences nouvelles : pourquoi les représentants du personnel des plates-formes et des Groupes n'ont-ils pas été informés et saisis de ces questions ?

De façon générale, la désimbrication retraite/prévoyance peut donc avoir des conséquences considérables sur les salariés des plates-formes... et des Groupes. D'ores et déjà, à l'occasion des regroupements, des Groupes spécialisent des sites par activité ou même créent des structures employeur par activité.

C'est bien l'éclatement de toute la profession qui est en préparation. Cet éclatement programmé ne prépare-t-il pas le régime unique par points inscrits dans la réforme des retraites voulu par le Gouvernement et le MEDEF ? Le régime unique par points conduirait à la disparition pure et simple de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Les conséquences des projets présentés lors de cette réunion du 15 décembre, à l'évidence, dépassent le cadre de l'informatique et impactent l'ensemble des salariés de la profession.

C'est pourquoi, la Fédération FO a demandé une nouvelle réunion de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi portant, cette fois-ci, sur le devenir de l'ensemble des salariés de notre profession.

Gilles BELNY  
Secrétaire adjoint  
de la Section fédérale



### BRÈVES DU SECTEUR

#### NEGOCIATION SALARIALES

Les syndicats de la Section fédérale feront de cette question LA priorité pour 2011. Depuis 2009, sous prétexte de la crise, les augmentations ont été faibles voire nulles pour la majorité des salariés du secteur. Les résultats de la majorité des entreprises sont plus que confortables en 2010 ; il est temps d'imposer une redistribution au profit des salariés !

- Négociation de branche du 20 décembre 2010 (Armateurs de France)

FO a revendiqué 3 à 4 % d'augmentation de la grille des minima et un accord sur les salaires réels d'au moins 2 %. Les autres organisations syndicales se sont alignées sur ces revendications.

Armateurs de France a accepté une revalorisation de la grille actuelle de 3,5 %. Bien !

Par contre, la chambre patronale refuse toute négociation sur les salaires réels. L'accord de 2006 est considéré comme étant un "accident de parcours". La Commission Exécutive d'AF a clairement tranché : "*La négociation des salaires réels relève exclusivement des entreprises*". FO et la CGT ont fustigé cette dérobade.

Initialement, AF avait indiqué sa décision de procéder unilatéralement à l'augmentation de la grille des minima de 3,5 %. Mais nous venons de recevoir un procès-verbal de la réunion qui invite les organisations syndicales à signer un accord dans ce sens. Comprend qui peut.

NOUVELLE GRILLE DES MINIMA (JANVIER 2011)		
CSP	Niveau	SMB
Employés	Ia	1 367,26
	Ib	1 412,37
	II	1 447,53
	III	1 513,83
Maîtrise	IV	1 602,26
	V	1 745,87
	VI	1 933,90
Cadres	VII	2 320,47
	VIII	2 784,61
	IX	3 314,98

- Négociations dans les entreprises

Nous ferons un point plus complet dans la prochaine édition du JEC.

A la CMA-CGM (où le résultat net 2010 dépassera 1 milliard d'euros), la négociation s'est soldée, le 4 janvier, par le quasi-doublement des primes d'intéressement : 1 750 euros en prime fixe par salarié + environ 6,77 % du salaire brut annuel (globalement de 3 000 à 7 000 euros). Résultat appréciable.

Néanmoins, la DRH n'a toujours pas de mandat de la Direction générale pour négocier l'augmentation générale ! Une nouvelle réunion est programmée pour le 19 janvier. FO revendique 4 % pour tous.

Chez Hapag Lloyd, après deux réunions assez tendues, le résultat est non négligeable. Rappelons que cet armateur allemand avait imposé une baisse des salaires pour la majorité des salariés de 5 % fin 2009 et le gel des salaires pour 2010, entraînant une perte de pouvoir d'achat considérable (tout ceci sous chantage de plan social). Les résultats d'HL se sont également nettement redressés en 2010, avec des bénéfices confortables. FO avait revendiqué une augmentation générale de 4 % et le "remboursement" des pertes sur salaire depuis quinze mois.

Finalement, un accord a été signé sur la base d'un minimum de 1,6 % pour tous les salariés, et une augmentation (rattrapage partiel) de 3,2 % pour les salariés ayant subi le sacrifice de 5 % en 2009. En outre, HL versera une prime uniforme de 1 200 euros à chaque salarié. C'est loin d'être satisfaisant, mais acceptable quand même.

#### EXTENSION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Compte tenu de l'extrême confusion régnant sur les champs d'application, Armateurs de France et l'ensemble des organisations syndicales ont décidé d'écrire à la DGT pour demander la convocation d'une commission mixte paritaire préalable. (*Voir ci-contre*)

En effet, la bagarre sur l'inclusion des agences maritimes et, en premier lieu, les succursales des armateurs étrangers (contre le SNAM/TLF), est intense ! Nous voulons le temps nécessaire pour présenter nos arguments sur ce sujet.

Par ailleurs, nous devons également faire face à des tentatives de dislocation de la CCN... venant de l'intérieur du métier. Le GASPE, regroupant des entreprises maritimes assurant la desserte des îles de la façade maritime, vient d'annoncer son refus d'adhérer à la nouvelle CCN-PSCN ! Pour quelle raison ?

Le GASPE indique que l'essentiel de l'activité de ses membres se fait sous contrat de "délégation de service public". Nous avouons être abasourdis par cet argument qui n'a aucune relation avec l'activité principale/champ d'application. Il est, par ailleurs, plus que cocasse que les entreprises opérant sous couvert de "délégation de service public" revendiquent un moins-disant social !

## LETTRE CONJOINTE AU MINISTRE DU TRAVAIL DU 06/01/2011 Armateurs de France et FO/CGT/CFDT/CGC

Monsieur le Ministre,

Suite à la signature et au dépôt pour extension de la nouvelle convention collective des personnels sédentaires des entreprises de navigation (ci-après dénommée CCNS), deux associations ont saisi vos services pour contester leur inclusion dans le champ d'application de cette CCNS.

S'agissant des entreprises maritimes du GASPE, la contestation est surprenante. En effet, depuis 1951, la CCNS vise explicitement les entreprises maritimes de navigation et l'avenant n° 12 du 18 janvier 2008 (étendu par arrêté du 9 mars 2009) n'a jamais été contesté par le GASPE.

Le fait qu'elles soient délégataires de service public signifie qu'elles bénéficient pour une durée limitée d'un contrat avec l'Etat ou une collectivité territoriale, mais ne modifie en rien leur objet social. Ces entreprises sont armateurs au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 3 janvier 1969 relatif à l'armement et aux ventes maritimes. Il ne saurait être fait de distinction entre des armements au seul motif que certains comptent des collectivités publiques parmi leurs clients. Pour preuve, la SNCM et la compagnie méridionale, co-titulaires de la DSP Corse, LD Lines, titulaire d'une DSP transmanche ou encore Brittany Ferries, dont les départements Bretagne et Normandie sont copropriétaires des navires, relèvent clairement de la CCNS.

S'agissant des agences maritimes, à l'heure actuelle, ces entreprises n'entrent expressément dans aucun champ statutaire de conventions collectives. Or, une agence maritime est « le pied à terre » de l'armateur et son activité dépend directement de celle du ou des armateurs pour lesquels elle opère<sup>1</sup>. De surcroît la grande majorité des « agences maritimes » sont des succursales directes d'armateurs (et ces filiales emploient l'écrasante majorité des salariés de ce secteur d'activité). Cette unité de métier se retrouve également dans la cohérence des parcours professionnels, où salariés des agences et salariés sédentaires des armements sont en réalité de mêmes compétences et de mêmes formations, passant, dans leur déroulement de carrière, des armements aux agences et des agences aux armements. Il est dès lors de l'intérêt des entreprises comme des salariés de relever de la même CCN, et de bénéficier notamment des mêmes accords relatifs à la formation professionnelle, à l'emploi des seniors ou à la gestion des carrières.

En 2008, lors d'une précédente négociation, nous avons pu constater que le SNAM, organisation professionnelle regroupant certaines agences maritimes, n'avait aucune activité sociale. Malgré nos encouragements à clarifier leur rattachement, ce n'est toujours pas le cas en 2010. Les organisations syndicales de salariés, qui représentent les salariés des armateurs et les agences maritimes, constatant la carence de dialogue social au sein du SNAM (et de TLF) sur leur métier, se sont tournées vers Armateurs de France et la Commission Paritaire de la CCN-PSCN, pour demander l'extension de la CCN-PSCN aux agences maritimes. A noter que seules les fédérations syndicales rattachées à notre secteur d'activité maritime ont une implantation dans les agences maritimes.

Ni la représentativité des organisations syndicales signataires, ni celle d'Armateurs de France ne sauraient être mises en cause. De plus, invité à participer aux négociations, en tant qu'association regroupant quelques agences maritimes, le SNAM a toujours refusé.

Face aux contestations, qui, si elles aboutissaient, iraient dans le sens d'un morcellement des conventions collectives contraire à la doctrine ministérielle et aux intérêts des salariés de la branche, nous, partenaires sociaux signataires de la CCNS du 27 septembre 2010, demandons la réunion d'une commission mixte paritaire, sous l'égide du ministre du Travail, conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, avant fin février 2011, afin qu'il ne soit pas laissé à la sous-commission des conventions collectives l'embarras d'arbitrer une situation qui requiert que toutes parties prenantes soient entendues.

Recevez, Monsieur le Ministre, nos salutations les plus respectueuses.



## REPRÉSENTATIVITÉ : ENTREPRISE OU ÉTABLISSEMENTS ? CHSCT, QUEL COLLÈGE DÉSIGNATIF ? NE PAS RESPECTER LA CHARTE INFORMATIQUE... ATTENTION DANGER !!! DÉPART NÉGOCIÉ ET TRANSACTION : PAS DE CONFUSION... LE COUP DE MAIN DU JURISTE.

### Représentativité : ne pas confondre entreprise et établissements

En présence d'établissements distincts, être reconnu représentatif à l'échelle de l'entreprise ne donne pas automatiquement droit au syndicat de disposer d'un délégué dans chaque établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement, est représentative l'organisation syndicale qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au CE, (article 2122-1 du code du travail.)

Il ne faut pas déduire de cette formule et plus particulièrement, de l'emploi de la locution "ou", que la représentativité reconnue à l'échelle de l'entreprise peut compenser un score insuffisant dans certains établissements.

Dans l'arrêt cité en référence, on notera que la CFE-CGC a tenté de le plaider. Elle a présenté des candidats dans les deuxième et troisième collèges aux élections professionnelles.

Avec 14,35 % des voix pour l'ensemble des établissements, le syndicat catégoriel est reconnu représentatif au niveau de l'entreprise.

Mais la CFE-CGC désigne aussi un délégué syndical pour l'établissement de Cherbourg, où elle n'a obtenu que 4,82 % des votes. L'employeur demande en justice l'annulation de ce mandat.

### Représentativité : entreprise ou établissement ?

En défense, le syndicat des cadres soutient que lorsqu'une entreprise possède plusieurs établissements, un syndicat peut désigner un délégué syndical dans les établissements de cette entreprise du fait :

- soit de sa représentativité établie dans le cadre de l'entreprise,
- soit de sa représentativité établie dans le cadre des établissements où il désigne des délégués.

Pas de délégué syndical en dessous de 10 % dans l'établissement.

-La Cour de Cassation n'est pas de cet avis et annule le mandat syndical.

"Le score électoral déterminant de la représentativité du syndicat qui désigne un délégué syndical d'établissement est celui obtenu au premier tour des élections des membres titulaires du comité d'établissement concerné", déclarent les hauts magistrats.

-Avec seulement 4,82 % des suffrages à Cherbourg, la CGC ne peut donc pas y désigner de délégué.

(Cour Cass. Arrêt du 14 décembre 2010 n° 2432 - Pourvoi n° 10-14.751)

### Elections de plusieurs CHSCT dans un même Etablissement CHST : quelle composition du collège désignatif ?

En l'absence d'accord collectif, le collège désignatif du CHSCT est constitué de tous les membres titulaires du comité

d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce même comité.

Dans l'arrêt cité en référence, une entreprise de plus de 500 salariés, comprend un seul établissement pour les élections au comité d'entreprise, mais elle est divisée en 23 établissements pour les élections des délégués du personnel, et en 8 établissements pour la mise en place des CHSCT.

Sur décision de l'inspecteur du travail, 9 CHSCT devaient être mis en place selon neuf secteurs d'activités : les huit premiers regroupant chacun deux à quatre des établissements distincts précités, le dernier couvrant un seul établissement distinct correspondant au siège de l'entreprise.

L'affaire soumise à la Cour le 8 décembre présentait une particularité puisque l'un de ces secteurs d'activité coïncidait exactement avec le périmètre d'un établissement distinct pour la mise en place de DP. Fallait-il, du fait de cette coïncidence, écarter la jurisprudence de 2001 et n'inclure dans le collège désignatif que les DP élus dans cet établissement ?

L'élection des membres des différents CHSCT a été faite avec un collège désignatif regroupant les membres du comité d'entreprise et l'ensemble des délégués du personnel.

La Cour de Cassation a validé cette composition du collège désignatif en considérant que dans ce cas, le collège est constitué de tous les membres titulaires du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité d'établissement.

Il n'y avait donc pas lieu de se référer au cadre dans lequel les délégués du personnel exercent leur mandat. Même si un CHSCT est institué sur la base d'un critère géographique coïncidant avec celui retenu pour l'élection des DP, tous les DP œuvrant dans le périmètre couvert par le comité d'établissement (et non par le CHSCT) participent à la désignation de chacun des CHSCT.

(Cour Cass. Arrêt 8 déc. 2010, pourvoi n° 10-60.087)

### Ne pas respecter la charte informatique peut conduire à la faute grave

Le salarié qui stocke des fichiers à caractère pornographique sur son ordinateur professionnel commet une faute grave dès lors que la charte informatique de l'entreprise interdit formellement cette pratique.

Un salarié, est licencié pour faute grave après que son employeur ait découvert sur son ordinateur portable 480 fichiers à caractère pornographique.

Il conteste son licenciement. Il invoque ses 15 ans d'ancienneté, ses très bons résultats professionnels. Il met aussi en avant le fait que le stockage de ces documents n'a nullement perturbé le fonctionnement du système informatique de la société ou de son réseau intranet, pas plus qu'il n'a porté atteinte à la réputation ou à l'honneur de son employeur auprès de tiers.

### Une pratique illicite selon la charte informatique

En envoyant et réceptionnant des fichiers à caractère pornographique et en les stockant sur son disque dur, le salarié a contrevenu aux règles posées par la charte informatique de l'entreprise de manière répétée et délibérée. *Cette charte était intégrée au règlement intérieur.*

Les juges admettent donc la qualification de faute grave retenue par l'employeur.

#### Commentaire :

##### Et en l'absence de charte informatique ?

On ne peut pas déduire de cet arrêt que l'absence de charte informatique interdit à l'employeur d'invoquer la faute grave. Dans un arrêt du 16 mai 2007, la Cour de Cassation avait condamné un salarié pour des faits similaires en soulignant que l'absence, sur ce point, de mise en garde dans la charte informatique ou dans le règlement intérieur ne changeait rien à la gravité des faits reprochés au salarié.

Mais, en présence d'une charte informatique, les juges peuvent en déduire plus facilement que le salarié devait avoir conscience du caractère fautif de son comportement puisqu'il était formellement interdit par la charte informatique. Le salarié ne peut donc pas invoquer l'ignorance.

La Cour de Cassation semble toutefois exiger pour retenir la faute du salarié :

- que les fichiers litigieux soient stockés sur l'ordinateur (voir notamment arrêt du 14 avril 2010) ;
- qu'ils soient en nombre suffisant (voir notamment arrêt du 8 décembre 2009).

*(Cour Cass. Arrêt du 15 décembre 2010 pourvoi n° 09-42.691)*

### Ne pas confondre un départ négocié et une transaction

- Accord de rupture amiable pour motif économique.

Un salarié ayant signé un accord de rupture amiable pour motif économique a saisi le Conseil de Prud'hommes pour obtenir le paiement de rappels de salaire, des congés payés correspondants, de dommages-intérêts ainsi que la remise de bulletins de paie.

Dans un premier temps, il n'obtient pas gain de cause au motif que, dans cet accord de rupture amiable :

- Il s'était déclaré rempli de l'intégralité de ses droits pouvant résulter de l'exécution comme de la rupture de son contrat de travail ;
- Il renonçait à toute contestation des conditions et du motif de la rupture de son contrat de travail.

Les juges en avaient conclu que cet accord ne concernait pas seulement les conditions de la rupture du contrat de travail et s'imposait à l'employeur, au salarié et au juge.

- Une rupture d'un commun accord ne vaut pas transaction.

Tel n'est pas l'avis de la Cour de Cassation, qui considère que la rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée a, pour seul objet, de mettre fin aux relations entre l'employeur et le salarié.

Cette rupture ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail.

Elle ne peut donc pas avoir pour effet de priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat de travail et ce, quels que soient les termes de l'accord.

*(Cour Cass. Arrêt 15 décembre 2010, pourvoi n° 09-40.701)*

## Le coup de main du juriste

### ⇒ Représentant du Personnel : pas de sanction pour des faits de la vie privée hors temps de travail

Un fait relevant de la vie privée ne saurait justifier un licenciement pour faute. Il en est ainsi pour les salariés protégés comme pour les autres salariés. C'est au nom de ce principe jurisprudentiel que le Conseil d'État, dans un arrêt rendu le 15 décembre 2010, a condamné le licenciement pour motif disciplinaire d'un salarié protégé (RP), employé en tant que chauffeur et dont le permis de conduire avait été suspendu au cours d'une période de repos.

*(Conseil d'État N° 316856)*

### ⇒ Cadre de désignation identique pour le délégué syndical et le RSS

L'existence d'une section syndicale dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus y permet la désignation :

- soit d'un représentant de la section syndicale (RSS), lorsque le syndicat n'est pas représentatif (c. trav. art. L. 2142-1-1) ;
- soit d'un délégué syndical, lorsque le syndicat est représentatif (c. trav. art. L. 2143-3).

La Cour de Cassation en déduit que le cadre de désignation de ces deux représentants syndicaux est nécessairement le même.

A ce titre, lorsque la désignation des délégués syndicaux s'effectue au niveau de l'entreprise, il en est de même pour le RSS.

En revanche, lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts d'au moins 50 salariés chacun, un RSS sera désigné au niveau de chaque établissement dans lequel le syndicat n'aura pas obtenu les suffrages suffisants pour être représentatif.

*(Cour Cass. arrêt du 14 décembre 2010, pourvoi n° 10-60.221)*

### ⇒ Le bureau de vote ne peut pas se faire juge de la validité des opérations électorales

Lors des élections professionnelles, un bureau de vote doit être constitué pour chaque collège électoral. Il a pour seul rôle de contrôler le déroulement des opérations électorales (c. élect. art. 52).

S'il constate une irrégularité, le bureau de vote doit se contenter de la consigner dans le procès-verbal des élections. *Il n'a donc pas le pouvoir d'écarter des suffrages exprimés en faveur d'une liste, fut-elle irrégulière.*

*(Cour Cass. arrêt du 8 décembre 2010, pourvoi n° 10-60.211)*

### ⇒ Muter : en fonction des dispositions conventionnelles

Si votre convention collective prévoit que, sauf clause expresse du contrat de travail, votre embauche est conclue uniquement pour la localité du lieu de travail, l'employeur ne peut pas vous imposer un autre lieu de travail, même proche.

Dans cette affaire, la convention collective applicable prévoyait que sauf spécification expresse du contrat de travail, l'embauche était conclue uniquement pour la localité dans laquelle était situé le lieu de travail.

*(Arrêt Cour Cass. du 30 novembre 2010, pourvoi n° 08-43.499)*



## LES CADRES SONT FATIGUÉS

Une étude menée par le groupe de protection sociale Malakoff Médéric montre que les cadres sont de plus en plus exposés au stress et à la fragilité alors qu'auparavant ils semblaient plus épargnés que les autres salariés.

Cette enquête menée, pour la troisième année, auprès de 3 500 salariés du privé a identifié cinq déterminants de la santé au travail : le travail, l'environnement personnel, l'état de santé, l'hygiène de vie et le repli social. Toutes catégories confondues, c'est le travail qui ressort comme élément principal qui influe sur la santé et le bien-être général.

### Des cadres de plus en plus usés

En 2010, 60 % des cadres déclarent un état de fatigue chronique, ce qui constitue une hausse de 9 % par rapport à 2009. 23 % d'entre eux estiment que leur état de santé est moyen, soit 4% de plus qu'en 2009, et 27 % ont des troubles du sommeil.

Les cadres ont, en effet, été plus exposés à des changements professionnels importants : 33 % ont connu une mutation de leur environnement professionnel (+ 3 points par rapport à 2010). La crise a donc fortement pesé sur eux avec son lot de réorganisations, de licenciements et de tensions.



Pour exemple, en région Ile-de-France, où on trouve une forte proportion de cadres, les risques psychosociaux sont au-dessus de la moyenne nationale : 76 % des interrogés déclarent que leur travail est intense (contre 72 %) et 21 % ressentent une forte pression psychologique (contre 18 %).

Conséquence de ce mal-être au travail : seuls 35 % des cadres s'estiment être efficaces au travail. Ils étaient encore 42 % lors de la dernière enquête. Des chiffres inquiétants qui démontrent, si besoin était, que les entreprises doivent sérieusement revoir leur mode de management par la pression...

### Attente d'un équilibre vie privée – vie professionnelle

De manière plus générale, l'enquête montre de fortes attentes pour une meilleure prise en compte de l'équilibre entre vies privée et professionnelle. Les cadres ne sont plus prêts à sacrifier leur santé au travail, ce qui démontre une réelle prise de distance vis-à-vis de leur entreprise. Ils sont, par ailleurs, dans une position de "donnant-donnant" : ils sont prêts à s'investir plus fortement dans l'entreprise seulement si l'entreprise accorde une meilleure importance à leur équilibre de vie.

Pour en savoir plus, vous pouvez télécharger l'étude sur le site, à partir du lien suivant :

[http://www.uci-fo.com/NET/document/dossiers\\_thematiques/sante\\_au\\_travail/les\\_cadres\\_sont\\_fatigues/index.htm](http://www.uci-fo.com/NET/document/dossiers_thematiques/sante_au_travail/les_cadres_sont_fatigues/index.htm)



**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](http://www.groupemornay.com)



**GROUPE  
MORNAY**

## A NOTER...

<b>QUELQUES EVOLUTIONS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2011</b>		
	☺	☹
<b>Salaires et minima sociaux : le minimum</b>		
SMIC		Revalorisation de 1,6 % au 1 <sup>er</sup> janvier. Elle ne compense que l'inflation. Le SMIC atteint, en termes bruts le taux horaire de 9 €.
Minima sociaux		Revalorisation du RSA et des allocations familiales de 1,5 %. Pas de revalorisation de l'ASS
Valeur du point d'indice		Gel en 2011
<b>Fiscalité : un semblant de justice</b>		
Impôt sur le revenu	Hausse du taux d'imposition de la dernière tranche de 40 à 41%	
ISF	Baisse de la réduction d'ISF si investissement dans une PME	
Forfait internet triple play		Alignement vers un taux unique de TVA à 19,6 %
Redevance télévision		Hausse de 2 euros, elle atteint 123 euros
Couples mariés et pacsés dans l'année		Fin de l'avantage fiscal
Automobile	Abaissement des seuils de déclenchement du bonus malus	Fin de la prime à la casse
Plus-values boursières et immobilières	Soumises à une taxe de 19 % et aux prélèvements sociaux	
Niches fiscales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les crédits d'impôt sont rabotés de 10 %</li> <li>- Suppression de l'abattement de 15 % sur les cotisations patronales pour les ménages employeurs</li> <li>- Fin du crédit d'impôt sur les intérêts d'emprunt</li> <li>- Réduction des crédits d'impôt sur les panneaux solaires, pompes à chaleur et travaux d'isolation</li> </ul>	
<b>Une santé toujours plus onéreuse</b>		
Prix de la consultation		23 euros pour une consultation chez un généraliste, soit 1 euro de plus
Déremboursements		Le remboursement des médicaments vignette bleue passe de 35% à 30%
Mutuelles et Assurances		Hausse des prix des mutuelles (entre 5 et 8 %) et des assurances (entre 2,5 et 8 %)
<b>Services publics</b>		
Electricité	Baisse des tarifs sociaux	Hausse des prix (3 % en moyenne) pour les particuliers suite aux mesures fiscales et loi NOME
Forfait social		Ce prélèvement sur l'épargne salariale, l'intéressement et la participation versés par les employeurs, passe à 6 %.

## COMMUNIQUÉS

### SNCF : TROP, C'EST TROP !

Depuis plusieurs années, l'AFOC exprime, auprès de la SNCF, sa préoccupation concernant le transport des voyageurs et leur traitement dans le cas de situations perturbées, tant au niveau de la prise en charge que de l'information.

Des efforts incontestables dans ces domaines ont pu être constatés ces dernières années mais, à la lumière des événements récents, ils s'avèrent encore bien au-dessous du devoir de service public dont la SNCF devrait porter l'exemple.

On peut d'ailleurs évoquer certaines causes structurelles parmi d'autres, telles les réductions systématiques d'effectifs (encore moins 1 870 prévues en 2011) la détérioration de 1 200 kilomètres de lignes, l'état du réseau de caténaires et la création malencontreuse de RFF (Réseau Ferré de France) grevée de 27 millions de dette non comblée par l'Etat.

En d'autres termes, l'Etat oblige la SNCF à verser de plus en plus à RFF et limite, dans le même temps, ses apports financiers. Cette mesure RGPP (révision générale de politiques publiques) pénalise lourdement les usagers. D'autant plus que l'augmentation des tarifs demeure la principale réponse à ces carences.

Ici, comme en bien d'autres cas, le public éprouve cruellement les limites d'une politique privilégiant outrageusement une économie toute dédiée au secteur financier.

Un redressement s'impose !

Dans un premier temps, l'AFOC préconise la création, à bref délai, d'une direction vouée à l'examen des situations perturbées dans leur ensemble.

Elle souhaite que l'une de ces émanations soit constituée par la mise en place d'une commission ad hoc regroupant régulièrement les associations agréées, sur le modèle de celle qui existe pour les problèmes de sécurité.

Paris, le 29 décembre 2010

Contact : Valérie GERVAIS  
01 40 52 85 97 - 06 60 43 86 97



### LOI NOME : CONSOMMATEURS ENCORE FLOUÉS

La réforme du marché de l'électricité, adoptée définitivement, va obliger EDF à céder jusqu'à 25 % de sa production nucléaire à ses concurrents, afin de permettre à la France de respecter ses engagements européens et en d'autres termes mettre fin aux tarifs réglementés.

L'AFOC redoute que cette Loi NOME n'entraîne une forte augmentation des tarifs de l'électricité de 11 % à 25 % d'ici à 2015 pour les particuliers.

Cette augmentation dépendra largement du prix auquel EDF vendra son courant à ses concurrents. Cette responsabilité revient au gouvernement qui doit fixer ce prix par décret, puis à partir de 2015, la Commission de Régulation de l'Energie (CRE) prendra le relais pour fixer ces tarifs réglementés.

Le fait que les tarifs réglementés soient désormais fonction du prix de vente de l'électricité nucléaire d'EDF à ses concurrents, va entraîner de fortes hausses, ce qui peut conduire à la disparition de ces tarifs. Ce sont les consommateurs qui seraient les grands perdants. Et si c'était le but recherché ?

Dorénavant les tarifs réglementés sont en danger. Ils sont maintenus pour les particuliers, mais ils progresseront encore de 3 % en janvier, avant même l'entrée en vigueur de la loi Nome.

On peut se demander quel est le bénéfice pour le consommateur ? On se souvient des promesses faites lors de l'ouverture du marché en 2007, le consommateur attend toujours les avantages de cette ouverture.

Paris, le 29 novembre 2010

# FO

## GUIDE DU SALARIÉ



# 2011



*«Faire respecter ses droits, c'est d'abord les connaître. Cet ouvrage y contribue. C'est un outil à votre disposition. À tous, bonne lecture.»*

**Jean-Claude Mailly**  
Secrétaire général  
de Force Ouvrière

Commandez dès à présent un exemplaire du  
**Guide du salarié édition 2011** (prix unitaire 17€)  
Force Ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14