

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

www.fecfo.fr

N° 34 - JUIN 2011

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



Section  
Casinos et Cercles de Jeux



„Sécurité dans les casinos :  
FO continue son combat...“ (P.8)

Section  
Clercs & Employés de Notaire



„Résultats des élections au conseil  
d'administration...“ (P.10)

Section  
Commerce



„Rachat de SATURN par HTM,  
à quel prix ?“ (P.11)

Section  
Organismes Agricoles



„GROUPAMA dernière minute :  
Fusion GAM / GSUD...“ (P.16)



## COMME AVANT... MAIS EN PIRE !!!

A quelques jours des premiers départs massifs en vacances, il eut été de bon ton de ne retenir que l'aspiration de tous à fuir son quotidien pour profiter de vacances bien méritées.

S'arrêter en cette veille de parenthèse de l'été sur la situation réelle de nos économies et de leurs perspectives me paraît nécessaire, ne serait-ce que pour préparer une rentrée 2011 à risques.

Oui à risques, car depuis quelques semaines, divers indicateurs montrent la fragilité de la timide reprise économique.

L'activité manufacturière de tous les grands pays est en chute, y compris celle des pays émergents pourtant habitués à une croissance à deux chiffres.

La première économie mondiale, les Etats-Unis, cumule les handicaps en cette mi année 2011 : des perspectives d'emplois en nette baisse, un tassement de l'immobilier, une consommation des ménages en chute, un dollar trop faible (ou un euro trop fort !) et donc en conséquence des perspectives de croissance revues à la baisse.

De même, le ralentissement de la croissance se fait sentir dans l'ensemble de la zone euro.

A titre d'exemple, prenons la Grande-Bretagne qui voit son PIB reculer ainsi que le Danemark.

Le spectre de la récession repointe le bout de son nez !

Beaucoup d'analystes s'accordent à dire que cela n'est ni plus ni moins que la conséquence de l'instauration des plans de rigueur et d'austérité.

Plans de rigueur et d'austérité qui ont été imposés par les marchés financiers et souvenons-nous que le Président des USA, Barack Obama, a dû stopper sa politique de relance sous la pression politique des marchés.

Ceux-là mêmes qui viennent de menacer les USA d'un abaissement de leur note.

Martin Wolf éminent éditorialiste économique au *Financial Times*, tout sauf un dangereux révolutionnaire, titrait, voici quelques jours : "*La relance à nouveau nécessaire*", ajoutant "*La reprise annoncée n'est en réalité pas acquise et l'inflation reste faible. Resserrer la contrainte budgétaire prolongerait la stagnation*".

Plus loin et cailloux dans l'escarpin de Trichet, il indique "*vouloir s'attaquer à une inflation imprévisible est le plus sûr moyen de déstabiliser l'économie*".

Fermé le ban ! Ce constat ne fait que conforter les analyses qu'a menées notre Organisation sur les risques avérés de tuer dans l'œuf toute reprise économique par l'instauration de ces plans d'austérité.

Mais alors, comment se fait-il que des décideurs, forcément génétiquement intelligents, persistent ? Hé bien, il suffit de regarder ce qu'il se passe en Grèce, au Portugal et en Espagne notamment : une destruction organisée des politiques et des budgets sociaux, un transfert massif des actifs de l'Etat vers le secteur privé au travers de la privatisation de la quasi totalité des services publics (transports, poste, énergie, etc.)

La crise est une opportunité de s'enrichir encore plus ! Peu importe que cela entraîne la faillite de ces pays car, au final, c'est le citoyen qui paye la facture !

Notre pays n'est pas absent de ce risque. Certes, cela se produit également au travers de la Révision Générale des Politiques Publiques et des Conventions d'Objectifs et de Gestion (pour les organismes de Sécurité Sociale), mais moins rapidement, moins brutalement. Pour autant et à terme, si rien n'est fait d'efficace pour s'y opposer, le résultat sera identique.

Des services publics exsangues où l'égalité de traitement n'existera plus et où la sécurité des citoyens ne sera plus assurée.

S'indigner est une chose, mais combattre le cours des choses en militant au sein d'une organisation syndicale libre et indépendante aux positions claires, lisibles et cohérentes est sans aucun doute plus efficace.

Et ce premier combat a lieu au sein des entreprises pour la dignité salariale et statutaire, pour des conditions de travail décentes.

Serge LEGAGNOA  
Secrétaire général

# UNION VISION ACTION

**3**<sup>ème</sup> CONFÉRENCE UNI EUROPA  
LE SYNDICAT EUROPÉEN DES SERVICES  
THE UNI EUROPA CONFERENCE  
THE EUROPEAN SERVICE WORKERS UNION  
TOULOUSE  
3 - 5 OCTOBRE 2011



Circulaire E-037  
Bruxelles, le 23 mai 2011

A tous les affiliés d'UNI Europa  
Aux membres titulaires et suppléants du Comité exécutif d'UNI Europa  
Aux membres titulaires et suppléants du Comité de direction d'UNI Europa

## Message du Secrétaire régional en exercice d'UNI Europa

Chers/chères Collègues,

Je vous écris pour vous informer que j'ai déménagé à Bruxelles et que j'assume à présent mes fonctions de Secrétaire régional en exercice d'UNI Europa. Je voudrais également vous remercier pour la confiance que vous avez placée en moi.

Les prochains mois seront marqués par la préparation de la 3<sup>e</sup> Conférence d'UNI Europa à Toulouse et par la lutte de l'ensemble du mouvement syndical contre les politiques anti-travailleurs de l'Union européenne.

Union – Vision – Action est le thème de la Conférence d'UNI Europa. En oeuvrant tous ensemble, j'aimerais que nous – affiliés et secrétariat – devenions une fédération syndicale européenne qui représente les intérêts des travailleurs au niveau européen, avec autant de vigueur que le font les syndicats membres dans la politique et les relations industrielles nationales. Il est essentiel d'avoir un vaste effectif militant qui participe pleinement aux activités d'UNI Europa, depuis la base jusqu'à l'échelon européen et au-delà.

Nous devons briser la paroi de verre entre le travail européen et le travail national des syndicats. UNI Europa est le porte-parole des travailleurs des services qui représentent la plus grande partie de la main d'œuvre en Europe. Nous ne pourrions libérer le plein potentiel de nos 7 millions de membres que si la dimension européenne fait partie du travail quotidien de nos syndicats affiliés. Séparer les deux permet aux gouvernements et aux directions de diviser pour régner.

L'un des grands défis aujourd'hui est que l'UE est devenue anti-européenne et exerce une pression à la baisse sur les salaires et les gens. Nous devons veiller à ce que le marché unique ne devienne pas un instrument pour détruire les droits sociaux et les droits du travail. Cela pervertit l'idée de l'Europe qui s'est développée jusque dans les années 1990, celle d'une Europe juste et sociale qui respecte les droits des travailleurs et le rôle des syndicats. Nous sommes en proie à des attaques, et forts et unis, nous devons contre-attaquer.

Je me réjouis de vous rencontrer tous et de développer ensemble le travail d'UNI Europa.

N'hésitez pas à me contacter à UNI Europa par téléphone : +32 2 234 56 40 ou par e-mail : [oliver.roethig@uniglobalunion.org](mailto:oliver.roethig@uniglobalunion.org).

Vous m'avez donné cette grande opportunité et je me réjouis de travailler avec vous pour apporter aux travailleurs une voix mondiale plus forte.

Cordiales salutations.

Oliver Roethig  
Secrétaire régional en exercice

UNI europa | Rue de l'Hôpital, 31 | Box 9 | 1000 Brussels | Belgium  
Tel: +32 2 234 5656 | Fax: +32 2 235 0870 | [www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)



Le Département Egalité des chances d'UNI Global Union lance la campagne "40pour40".

Cette campagne a pour but d'appliquer la résolution adoptée au Congrès de Nagasaki concernant la représentation des femmes, et de mettre l'accent sur les bonnes pratiques.

Nous avons besoin de votre aide pour convaincre les dirigeants de votre syndicat de s'associer à la campagne en signant une déclaration de soutien à cette bonne cause !

### Déclaration

\*Je soussigné, (nom) \_\_\_\_\_, en ma qualité de (fonction) \_\_\_\_\_ de (syndicat) \_\_\_\_\_,

adhère à la campagne "40for40", lancée par UNI Global Union dans le but d'appliquer la résolution adoptée au Congrès de Nagasaki concernant la représentation des femmes. Je lutterai pour l'égalité des chances pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Je réaffirme l'engagement de poursuivre et d'intensifier les efforts pour promouvoir l'égalité de genre dans mon organisation.

J'œuvrerai avec UNI pour assurer une représentation d'au moins 40% de chaque sexe dans toutes les structures décisionnelles, les délégations aux réunions, et autres structures institutionnelles.

**Parce que l'égalité nous rend plus forts, nous soutenons la campagne 40for40 !**

Signature du dirigeant syndical: \_\_\_\_\_

Nom: \_\_\_\_\_

Fonction: \_\_\_\_\_

Syndicat: \_\_\_\_\_ Pays: \_\_\_\_\_



L'égalité nous rend plus forts.



## 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 : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - [mvidet@malakoffmederic.com](mailto:mvidet@malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



## UN VENT D'OPTIMISME POUR L'ÉCONOMIE SOCIALE EUROPÉENNE

Les raisons de se réjouir de l'actualité européenne et internationale ne sont pas nombreuses. Autant donc les saisir quand elles se présentent et qu'elles concernent l'économie sociale et ses acteurs !

Tout d'abord, la déclaration sur les Statuts du Parlement européen s'est trouvée rapidement confortée par les résultats de la consultation sur le marché unique : *"la Commission européenne a classé deuxième celle portant sur l'innovation sociale et les statuts, en indiquant qu'elle proposera des mesures qui permettront d'améliorer la qualité des structures juridiques concernées afin d'optimiser (...) et de faciliter leur développement au sein du marché unique"*.

La Commission européenne a également lancé le 5 avril sa consultation publique sur les moyens d'améliorer la gouvernance des entreprises. Le commissaire Michel BARNIER, chargé du marché intérieur et des services, a déclaré à ce propos : *"Dans le contexte économique actuel, nous avons plus que jamais besoin d'entreprises bien gérées, c'est-à-dire responsables et durables. L'excès de court-termisme a eu des conséquences désastreuses. C'est pourquoi nous lançons aujourd'hui le débat sur l'efficacité du cadre actuel de gouvernance des*

*entreprises. Ce dont nous avons surtout besoin, c'est que les conseils d'administration soient plus efficaces et que les actionnaires assument pleinement leurs responsabilités."* Qui mieux que les acteurs et entreprises de l'économie sociale pour répondre à cette volonté exprimée par la Commission européenne ?

Il est par ailleurs et désormais acquis que le premier semestre 2011 sera celui de la naissance de Finance Watch, pôle européen d'expertise, de communication et de lobbying pour faire contrepoids au monde "traditionnel de la finance" et ainsi développer une contre-expertise sur les activités menées sur les marchés financiers par les principaux opérateurs. Nous aurons l'occasion de revenir sur cette nouvelle organisation de la société civile, mais le fait qu'elle ait été portée par des politiques de tous horizons au Parlement européen renforce encore notre tendance à l'optimisme.

Ces nouvelles, pour aussi intéressantes qu'elles soient, ne doivent cependant pas nous aveugler : le chemin est encore long pour rééquilibrer la construction européenne dans le sens d'une économie plurielle, porteuse de solidarités, d'une croissance pérenne conjuguée au progrès social et donc respectueuse des citoyens.



**FO**  
la force syndicale

# SERVICE PUBLIC



**SERVICE  
PUBLIC**

**JE-NOUS-TOUS  
AVEC **FO!****



## SÉCURITÉ DANS LES CASINOS : FO CONTINUE SON COMBAT POUR PLUS DE PROTECTION DES SALARIÉS

Dans le JEC du mois dernier, nous avons expliqué les problèmes de sécurité rencontrés dans les casinos français, notamment par l'apparition d'une vague d'attaques à main armée, et la multiplication d'incivilités, insultes ou autres agressions envers les salariés.

Devant cette situation dramatique, qui expose quotidiennement les salariés de la branche des casinos à un véritable danger grave et imminent, FO ne reste pas les bras croisés. Une délégation a été reçue au Ministère de l'Intérieur, et nous avons pu exprimer les inquiétudes des salariés, et les ébauches de solutions que nous envisageons.

Dans cet esprit, et avec cette farouche volonté de voir les conditions de travail s'améliorer pour tous, Force Ouvrière s'est largement investi dans la rédaction d'un accord de branche, qui sera débattu lors de la Commission paritaire des 16 et 17 juin. Les autres organisations syndicales représentatives nous ont rejoints dans cette démarche, portant ce projet à nos côtés.



Ce dernier est précis, détaillé et prévoit de réelles mesures permettant d'endiguer cette "criminalité", notamment par le biais de :

- la reconnaissance des services de sécurité internes et déclaration systématique en Préfecture ;
- une classification claire des métiers de sécurité ;
- l'interdiction de certaines formes de polyvalence néfastes ;
- une formation accrue des agents ;
- un schéma d'organisation des services de sécurité, fixant un nombre minimal d'agents, indexé sur la taille du casino ;
- la mise en place d'audits de sécurité dans toutes les entreprises de la branche aboutissant à la mise en place d'un plan d'action de mise en sécurité du site, de moyens de sécurité obligatoires et d'un règlement intérieur de gestion et de prévention des conflits clientèle ;
- la mise en place d'une cellule d'aide aux victimes et d'un groupe de veille interne à chaque casino ;
- des recommandations de sécurité sur les améliorations du matériel et la limitation des mouvements de fonds internes.

Lors de cette réunion, nous saurons si la sécurité des salariés est une véritable priorité pour les syndicats patronaux qui, depuis des années, se retranchent derrière leurs seuls intérêts financiers, au détriment des travailleurs des casinos français. Toute forme de passivité de leur part, équivaudrait à mettre les salariés en situation de danger grave et imminent.

Comme toujours, Force Ouvrière prend ses responsabilités ! Le bouclage du JEC étant fixé au 15 juin, nous vous tiendrons informés des avancées de ce dossier dès le mois prochain !





**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**



## RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAISSE DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE DES CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRES (CRPCEN)

Les élections des représentants des assurés au Conseil d'administration de la CRPCEN se sont déroulées du 15 au 30 mai 2011.

Le dépouillement a eu lieu les 1<sup>er</sup> et 6 juin 2011.

Deux listes étaient en présence dans chacun des deux collèges (actifs et pensionnés) :

- liste présentée par la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire FORCE OUVRIERE ;
- liste présentée par les autres syndicats (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC) qui se sont, pour la circonstance, "unis" pour déloger la Fédération FO.

Inutile de dire que la campagne électorale fut rude et éprouvante, d'autant que le meneur des listes concurrentes n'est autre que l'ancien directeur de la Caisse de retraite et ancien dirigeant de la Fédération FO !

13 636 actifs sur les 47 786 inscrits et 28 668 pensionnés sur les 30 143 inscrits ont participé au scrutin. 3 339 électeurs ont choisi de voter par internet, soit 7,89 % des votants.

Le taux de participation global est de **39,19 %**, en léger retrait par rapport aux élections organisées en 2006 qui était de 41,13 %.

Les pensionnés se sont davantage mobilisés, cette participation se répartissant ainsi :

- actifs : 28,53 %,
- pensionnés : 47,66 %.

Les résultats ont été proclamés le 6 juin 2011.

Collèges	Suffrages exprimés	Force Ouvrière	CFDT- CGC - CGT - CFDT
Des actifs	11 115	4 341	6 774
Des pensionnés	24 909	14 208	10 701
Total exprimés	36 024	18 549	17 475
Pourcentage		51,49 %	48,51 %

Si la Fédération FO a totalisé plus de voix que les listes de l'intersyndicale CFDT-CGC-CGT-CFDT, les suffrages sont répartis de manière différente entre les collèges comme le montre le tableau, ce qui entraîne une répartition des sièges décalée par rapport aux résultats globaux.

Ainsi, la liste de la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire – Force Ouvrière, avec 4 341 suffrages représentant 39,06 % des voix, obtient 2 sièges de titulaires sur les 6 dans le collège des actifs et, avec 14 208 suffrages représentant 57,04 % des voix, obtient 1 siège de titulaire sur deux dans le collège des pensionnés.



Ces différences entre les deux collèges, actifs et pensionnés, résulte indiscutablement du fait que les pensionnés ont été sensibles à l'action de la Fédération FO concernant la pérennisation de la Caisse de Retraite et de Prévoyance des Clercs et Employés de Notaire (rappelons que son financement est assuré au-delà des années 2035) alors que les actifs ont été plus sensibles aux hausses de cotisations qu'a nécessité son sauvetage et ses effets immédiats sur la fiche de paie.

En conclusion, nous pouvons néanmoins affirmer que la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire FORCE OUVRIERE reste toujours la première organisation syndicale dans le notariat et que les bénéficiaires de la Caisse de Retraite des Clercs et Employés de Notaires (CRPCEN) lui font toujours majoritairement confiance pour assurer son avenir.

**Nos administrateurs élus :**

**Collège des actifs :**

Titulaires : Serge FOREST et Danièle LAZENNEC  
Suppléants : Lucile VERSATAVEL et Erwan QUENTEL

**Collège des pensionnés :**

Titulaire : Norbert SENTIER  
Suppléant : Claude TENNEGUIN



## RACHAT DE SATURN PAR HTM, À QUEL PRIX ?

Depuis le 29 octobre 2010, après avoir pris connaissance du communiqué d'Outre-Rhin du groupe METRO, nous suivons pas à pas la revente des magasins SATURN France (groupe Métro) par le Groupe HTM (Boulangier et ELECTRO-DÉPÔT).

Nous annonçons à notre tour dans un communiqué : *"Cette information se répand sans pour autant que les instances représentatives de SATURN soient légalement informées. Comme dans tous les rachats de ce type, des licenciements sont à craindre, notamment au niveau des sièges et de magasins se faisant concurrence, car situés dans un même périmètre."*

Aujourd'hui, nos craintes se vérifient malheureusement. L'Autorité de la concurrence a donné son accord pour le rachat, à la suite de l'engagement de HTM de céder cinq points de vente Saturn dans les villes d'Aubergenville (Yvelines), Mulhouse (Haut-Rhin), Angers (Maine-et-Loire), Le Havre (Seine-Maritime) et Toulon (Var) et un point de vente Boulangier à Tours (Indre-et-Loire) et, d'autre part, à renoncer au projet d'ouverture du magasin Saturn de Vedène (près d'Avignon dans le Vaucluse).

Là encore, c'est par une dépêche AFP que les salariés concernés ont reçu le coup de massue. Aucune instance représentative du personnel, ni locale, ni nationale, ni Saturn, ni Boulangier, n'a été avertie de ce sacrifice.

Est-ce le coup final, où l'annonce du début de la restructuration suite au rachat ?

Comme tout bon gestionnaire, on ne garde pas deux sièges. Alors que vont devenir les salariés du siège de Média Saturn situé à Ris-Orangis (91) ?

Etant donné que la famille MULLIEZ a pour habitude d'avoir ses sièges dans le Nord, ça ne fait que renforcer nos craintes sur les futures propositions.



Quant au maintien de magasins dans la même zone d'activités sous l'enseigne Boulangier, Electro-dépôt et Saturn, comme c'est le cas à la Croix blanche (91), nous avons là aussi quelques doutes.

Aujourd'hui, entre réunions officielles et réunions officieuses, les réponses ne sont pas au niveau des attentes des salariés qui se sentent menacés.

C'est pour cela que la section FO Saturn réclame la reconnaissance de l'UES SATURN et que, rapidement, des garanties soient trouvées pour qu'il n'y ait aucun licenciement.

La famille MULLIEZ a suffisamment d'enseignes pour reclasser les salariés (Les principales enseignes sont : Auchan, Leroy-Merlin, Décathlon, Boulangier, Kiabi, Pimkie, Flunch, Atac, Norauto, Kiloutou, Cultura, Brice, Jules, Grain de malice, Top Office, Picwic, Phildar, etc. dont la plupart ont leur siège dans le Nord, autour de Roubaix, le berceau des Mulliez).

Dans ce flou organisé, les salariés commencent à réagir, entre autres au magasin de TOULON, où une grève a éclaté le samedi 11 juin.

La section FO SATURN s'est dotée d'un blog pour tenir régulièrement l'ensemble des salariés informés : <http://fosaturn.unblog.fr/>



Tout comme la section FO BOULANGER a son site dans le même but : <http://www.fo-boulangier.org>

Les militants FO sont pleinement engagés pour défendre les intérêts des salariés. Des réunions téléphoniques entre les sections et à la FEC FO ont été organisées et continueront à l'être dans un seul but : **"Zéro licenciement !"**



## LES BANQUES AUSSI ONT LEURS USINES... ET POUR CERTAINS, Y TRAVAILLER PEUT VIRER AU CAUCHEMAR !

**Eh oui, on en parle peu souvent, mais les banques ont, elles aussi, des "usines de production" chargées du traitement administratif des opérations bancaires.**

Le terme "usine de production" reflète bien, pour FO Banques et Sociétés financières, l'évolution du travail au sein de ces services qui n'ont aujourd'hui rien à voir avec «l'administratif» de la banque d'il y a 30 ans.

Il y a 30 ans, que ce soit les traitements d'appels téléphoniques ou l'ensemble du traitement administratif des opérations bancaires, outre les volumes de travail, la qualité du traitement primait sur la quantité d'opérations à traiter. Par ailleurs, les "Administratifs" étaient reconnus pour leurs compétences et leurs expériences.

Aujourd'hui, nous sommes bien loin de tout cela, des "usines de traitement administratif" ont été créées. Ce sont des services spécialisés au traitement des crédits, des titres, des successions... qui ont vu le jour afin de créer à l'origine des mises en commun de moyens et, bien sûr, d'effectuer des gains de productivité.

Le personnel travaillant dans ces centres ou "usines de traitement" comme le disent les patrons des banques eux-mêmes, a payé, en termes de suppressions d'emplois, un très lourd tribut à cette course à la l'ultra-rentabilité et au sacro-saint ROE.

Si les effectifs administratifs représentaient, il y a 20 ans, plus de 40 % des salariés des banques, ils ne représentent plus aujourd'hui que 15 à 20 % des effectifs, les plans sociaux s'étant succédés et désormais, bon nombre de départs en retraite ne sont plus remplacés.

Certes, les outils informatiques ont permis d'améliorer les traitements des opérations bancaires mais le constat fait par FO Banques et Sociétés financières est que trop souvent, l'utilisation des nouveaux outils informatiques s'est traduite par des dégradations des conditions de travail.

Comme si cela ne suffisait pas, ces salariés ont clairement eu l'impression d'être considérés comme des «centres de coûts» qui ne rapportent rien (dixit certains patrons), contrairement aux commerciaux qui apportent du PNB sonnante et trébuchant.

**Et pourtant, ne dit-on pas que c'est le bon traitement de ces opérations qui fidélise les clients ???**

Les salariés de ces unités administratives subissent toujours un stress lié à des tâches à traiter souvent trop importantes au regard du dimensionnement des équipes au sein des services administratifs. Pire encore, ils subissent une dévalorisation de leur travail jugé par certains comme ne rapportant peu ou pas ; et pour couronner le tout, ils sont victimes d'un chantage à l'emploi de plus en plus important.

**Combien de fois n'a-t-on pas entendu : "si le coût de traitement ne baisse pas, j'envoie tout traiter en Tunisie, au Maroc, dans les pays de l'Est ou en Asie" !!!**

Pour FO Banques, c'est inadmissible ; qui plus est, durant une période où les banques françaises amassent des milliards d'euros de bénéfices année après année, et dont les fruits ne bénéficient qu'à un petit nombre.

Et que dire de la situation sur les plateformes téléphoniques mises en place par les banques pour traiter à l'origine les appels téléphoniques «entrants» des agences.

Là aussi, la situation s'est considérablement dégradée. On est passé de plateformes où l'on devait prendre le temps de répondre au client à des «usines» où chaque opération est minutée, où les salariés sont enregistrés, et où désormais des objectifs de vente viennent pressuriser les salariés.

D'après des études récentes, travailler sur une plateforme téléphonique est synonyme, pour les salariés, de stress et de pressions récurrentes.

Pour comprendre : imaginons-nous avec un casque sur la tête toute la journée, des temps de réponses mesurés, un compteur d'appels en permanence sous les yeux, des signaux visuels d'alertes (lumière rouge, voire gyrophare).

Comme si cela ne suffisait pas, certaines hiérarchies se mettent à demander constamment : *"alors, combien de produits placés ?"*, *"alors, combien de RDV ?..."*, sans parler de la possibilité de se "brancher" sur votre communication pour vous écouter à n'importe quel moment et cela, en plus de l'enregistrement des conversations.

Comme nous le dénonçons au sein des réseaux commerciaux, les challenges et classements affichés aux yeux de tous se développent pour glorifier les gagnants, mais surtout pour aiguillonner et montrer du doigt les moins productifs.

FO Banques et Sociétés financières s'insurge contre les conditions de travail dégradantes et dégradées où le salarié est toujours surveillé, sans cesse mis sous pression et en compétition avec pour argument massue de dire que si cela ne marche pas *"on met tout au Maroc !"*.

Que dire, en plus du stress, des incivilités subies par les salariés car souvent les clients sont excédés par des services dégradés (manque d'effectifs flagrant) et inversement proportionnels à l'augmentation des frais et facturations diverses imposées au client ?. Que dire aussi des insultes ou menaces envers des salariés qui, eux, ne font qu'effectuer du mieux qu'ils le peuvent la tenue de leur poste de travail ?

Lorsque l'on parle "stress", "pressions" voire "harcèlement", on a plutôt tendance à penser au réseau d'agences et ses commerciaux. On oublie trop souvent que dans les centres administratifs, la pression est également très forte.

Alors, imaginez ce que vivent les salariés qui ont souhaité quitter leur poste de commercial en agence parce qu'ils ne supportaient plus l'incessante pression aux objectifs et à la vente à tout va et qui retrouvent, aujourd'hui, dans ces back-offices, une pression similaire avec le chantage à l'emploi et le manque de reconnaissance en plus !

Pour FO Banques, il est urgent aujourd'hui de lutter contre ces pratiques et revendiquer une meilleure reconnaissance du travail fourni dans les services administratifs et plateformes téléphoniques. Il ne peut pas y avoir de clients satisfaits sans un traitement administratif de qualité.

Les salariés de ces unités méritent plus de respect et de reconnaissance et doivent devenir autre chose qu'une "variable d'ajustement" permettant de réduire les coûts de production.

Il est urgent d'arrêter d'anticiper la mise en place de nouveaux outils informatiques et de rétablir des conditions d'effectifs suffisants afin de travailler dans de bonnes conditions... A suivre !

# LE CONT- RAIRE DE CHACUN POUR SOI

AG2R LA MONDIALE vous propose des offres de protection sociale conçues conjointement avec vos représentants et adaptées à vos besoins.

- Vous bénéficiez de la sécurité d'un leader de la protection sociale
- Notre mode de gestion paritaire et mutualiste vous garantit la prise en compte de vos intérêts
- Notre gamme complète de produits et de services couvre tous vos besoins en matière de prévoyance, de santé, de retraite, d'épargne, de dépendance et de services à la personne
- Nos 7000 collaborateurs partout en France vous accompagnent au quotidien

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS  
Direction des Accords Collectifs  
01 76 60 85 32 [dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)



PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde



## LOGISTIQUE DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE

Une réunion de négociation a eu lieu le 8 juin 2011 avec plusieurs points à l'ordre du jour ; ceux-ci n'ont pas pu tous être abordés.

### Politique salariale 2011

Les Organisations syndicales ont souhaité faire le point sur la négociation 2010 où les employeurs avaient remis en cause le maintien du pouvoir d'achat prenant en compte pour référence l'évolution des prix selon l'Insee.

Pour mémoire 1% avait été accordé au 1<sup>er</sup> septembre 2010 et 1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la question étant de savoir au titre de quelle année était décomptée l'augmentation de 1 % du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Après discussion, il a été convenu que la négociation se ferait pour les deux exercices 2010 et 2011, ce qui permettait d'évacuer le problème.

Pour Force Ouvrière, au titre de l'année 2011 une signature ne pouvait pas être envisagée en dessous de 2 %.

Les employeurs, dans un premier temps, proposaient 1 % au 1<sup>er</sup> juillet. Après une interruption de séance, ils rajoutaient 0,7 % au 1<sup>er</sup> novembre, ainsi qu'une première réunion début février 2012.

Après une nouvelle interruption de séance des Organisations Syndicales, nous proposons une augmentation en deux paliers de 1,2 % et 0,5 %.

Un accord a donc été accepté par l'ensemble des organisations syndicales, soit :

- ✓ + 1,2 % au 1<sup>er</sup> juillet 2011
- ✓ + 0,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011.

### Examen convention individuelle forfaits jours

Les entreprises n'ayant pas d'organisations syndicales peuvent négocier avec leurs délégués du personnel mais les accords doivent être soumis à la Commission Paritaire de Branche.

Nous avons donc étudié trois accords qui devront être revus car nous avons fait des amendements afin que le refus du forfait cadre par un salarié n'aboutisse pas à son licenciement.

### Régime de prévoyance

Un rapide point nous a été fait sur le régime de prévoyance Audiens qui devient déficitaire avec un ratio prestations / cotisations de 1,30.

L'allongement de la durée d'activité pour être à la retraite de deux ans, amène les institutions de prévoyance à provisionner dans leurs comptes les engagements, ce qui alourdit d'autant plus la situation.

Ce dossier devra donc faire l'objet d'un examen lors d'une prochaine réunion paritaire.

### Formation professionnelle

Un point a été fait sur l'avenir de l'OPCA CGM qui a l'obligation de se regrouper avec un autre organisme car il n'atteint pas les 100 millions d'euros de collecte imposés par le gouvernement.

Le SELCED privilégiant à l'heure actuelle un regroupement avec l'Agefos PME de même que la CGT et la CGC, Force Ouvrière et la CFDT privilégient de rejoindre l'AFDAS afin de s'intégrer dans un groupe professionnel ; la CFTC devrait donner sa réponse prochainement.

### Egalité Hommes / Femmes

Une négociation portant sur le sujet doit s'ouvrir prochainement.



La négociation a été difficile mais nous sommes relativement satisfaits d'avoir obtenu un accord salarial qui se situe à 2 % pour 2011 étant donné que les prix ont augmenté de 1,69 % en 2010.

# Nous partageons les mêmes valeurs



Santé  
Prévoyance

**Solidarité Paritarisme Transparence Ecoute**

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



**La protection paritaire, l'engagement solidaire**

10, rue Massue - 94307 Vincennes Cedex - Téléphone 01•58•64•41•00 - Fax 01•58•64•42•30 - [www.uniprevoiance.fr](http://www.uniprevoiance.fr)  
Institution de Prévoyance paritaire régie par le Code de la Sécurité Sociale



### BRÈVES DE LA SECTION

#### GROUPAMA par Alain CHAPELET

#### *Les Fonds fusionnent, le PEG tousse, une CNN du début d'été en 5 points.*

Les négociations engagées au sein de l'instance de dialogue social du comité groupe (CDSG) sur le thème de la fusion de la gestion des fonds d'épargne salariale ont donné lieu, mi-mai, à la contractualisation d'un accord cadre signé par trois organisations syndicales (CFDT, CGC, UNSAA).

Force Ouvrière s'est abstenu mais ses délégués ont comme de coutume pris une part active dans les pourparlers, afin d'obtenir de la part de la délégation employeurs des réponses quant à la portée de certaines clauses ou articles du projet d'accord. Ils ont d'ailleurs obtenu le retrait dans le texte de la référence à la loi dite de démocratie sociale s'agissant de la représentativité syndicale.

Il doit être entendu, en effet, que ce qui se conclut dans la Commission de Dialogue Social Groupe sont des Accords Cadres.

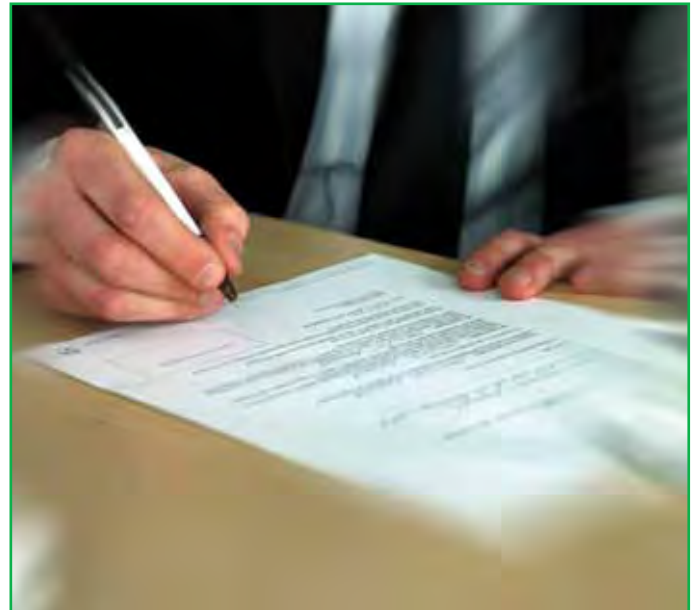
Cette distinction est importante puisque la portée juridique d'un tel accord n'est nullement comparable à un accord d'entreprise ou de groupe, du moins tel que la loi de démocratie sociale l'a prévu au regard notamment de la représentativité.

En résumé, l'accord sur la fusion des fonds prévoit outre la réduction du nombre de fonds de placement, la mise en place d'un conseil de surveillance unique composé de 24 membres dont 16 au titre des représentants des salariés porteurs de parts. Ces derniers seront désormais désignés par les organisations syndicales qui se répartiront les sièges suivant leur taux de représentativité tel que prévu dans l'accord ayant créé le comité de groupe.

La signature de cet accord cadre, marque la première étape d'un processus qui conduira les entreprises du groupe à consulter les IRP sur la réécriture de leur PEE. Au niveau inter-entreprises et en ce qui concerne le PERCO-i, la fusion des fonds nécessitera un avenant à l'accord existant (voir ci-dessous).

A quelques détails près, c'est une procédure identique qui s'est mise en place à propos de l'accord Cadre relatif à la création du Plan d'Epargne Groupe (PEG) que Force Ouvrière a refusé de signer.

Ce plan est destiné à recevoir l'actionnariat des salariés du groupe dans l'hypothèse d'une ouverture du capital de GSA.



L'adhésion des Comités d'Entreprise des Caisses Régionales au PEG ne semble par ailleurs pas faire l'unanimité, comme en témoignent les refus de GRAA et GCA, au grand dam des syndicats signataires dont la CFDT qui tente d'expliquer aujourd'hui aux salariés qu'elle s'est opposée à l'introduction en bourse de Groupama mais qu'elle est favorable à l'actionnariat salarié !!!

Une commission de négociation nationale se tiendra le 29 juin 2011. L'ordre du jour comportera 5 points :

1. Aménagement de l'accord PERCO-i suite à la signature de l'accord cadre sur la fusion des fonds. L'UDSG devrait confirmer l'annonce faite par la DRH Groupe d'une augmentation de l'abondement de l'employeur (150 €). Il sera question également de la prise en charge des frais.
2. L'UDSG proposera aux organisations syndicales la rédaction d'une déclaration d'intention commune concernant l'avenir du GDFPE dans le cadre de la réforme des organismes collecteurs des fonds de la formation (OPCA).
3. Clause de rencontre sur le thème des conditions de travail et bilan de l'accord Qualité de Vie au Travail dans les entreprises du périmètre mutualiste.
4. Incidences de la Loi Démocratie Sociale du 20 août 2008 sur le dispositif conventionnel. L'UDSG devrait apporter des réponses aux questions soulevées lors de la CNN du 29 mars et proposerait une revalorisation de certains montants.
5. Questions diverses : maintien de l'allocation d'éducation aux parents séparés (revendication FO), congés parentaux et extension de l'avantage du demi traitement de deux mois aux salariés en situation de soutien familial ou de congés de solidarité familiale.

## **GROUPAMA Dernière minute : Fusion GAM / GSUD... Grève à GAM le 10 juin.**

Vendredi 10 juin 2011, jour du Conseil d'Administration de Groupama Alpes Méditerranée, l'ensemble des organisations syndicales appelait le personnel à un mouvement de grève dans le cadre de la fusion annoncée de GAM et GSud.

Plus de 50 % de l'effectif du site était rassemblé lors de l'arrivée des administrateurs, soutenus par de nombreux commerciaux également en grève.



Une délégation a pu être reçue par le Conseil d'Administration.

Les principales revendications portent sur la pérennité de l'établissement d'Aix en Provence, qui passe par le maintien d'emplois à haute valeur ajoutée sur le site et des engagements sur le long terme.

Des engagements ont été formulés par le président et le directeur général sur le maintien du site (même si l'on ne parle toujours pas d'établissement) et la volonté de résoudre les problèmes liés à la suppression des missions à forte valeur ajoutée.

Groupama Sud ayant son Conseil d'Administration le 16 juin, un mouvement similaire est prévu.



## **MSA par Anita PASSANNANTE**

### **Salaires**

Une commission paritaire nationale supplémentaire concernant les salaires 2011 s'est tenue à la FNEMSA le 18 mai 2011.

Le directeur général de la FNEMSA a annoncé ses propositions en matière salariale pour 2011 :

- ⇒ 4 points sur le coefficient de qualification de chaque niveau, pour les employés et cadres du niveau 1 au niveau 8,
- ⇒ date d'effet : 1<sup>er</sup> mars 2011.

Le 28 juin, se tiendra une ultime réunion pour un accord éventuel sur la proposition ci-dessus.

Force Ouvrière considère que ces 4 points sur chaque niveau de classification ne constituent qu'un acompte sur la négociation à venir de la classification employés et cadres.

Les revendications de la délégation force ouvrière restent en effet :

- 6 points au 01/01/2011, soit une augmentation de 2,4 %, et
- une régularisation de la valeur du point au 01/07/2011 ainsi qu'au mois de décembre par rapport à l'inflation.

### **Convention Collective**

Depuis le 6 juin, Force Ouvrière a adhéré à la convention collective MSA après consultation des sections syndicales qui se sont prononcées favorablement à 76 %.

En décembre 1999, cette même consultation faisait apparaître que Force Ouvrière, à 90 % de ses sections syndicales, estimait que ce texte ne pouvait être signé en l'état et annonçait dans un communiqué de presse du 22 décembre 1999, qu'elle se laissait le droit de revoir sa position ultérieurement.

Aujourd'hui, la CCN de la MSA compte déjà 22 avenants et forte de son INDEPENDANCE, Force Ouvrière, juge qu'elle peut adhérer au texte conventionnel.

FORCE OUVRIERE prend donc clairement la décision d'adhérer dans le but de faire évoluer de manière constructive cette CCN, tant dans son existant que dans ses évolutions futures.





## EXTRAIT DU RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA CONFÉRENCE NATIONALE PROFESSIONNELLE DES ORGANISMES SOCIAUX LES EMBIEZ 21, 22 ET 23 JUIN 2011

Le fil à plomb de l'activité menée par la Section Fédérale depuis la dernière Conférence Nationale Professionnelle (avril 2009) est le maintien, l'amélioration du contrat collectif du travail des personnels employés et cadres de la Sécurité Sociale.

Le fondement du syndicat, sa raison d'être, sont le contrat collectif passé entre le syndicat et l'employeur au bénéfice des salariés.

Le contrat collectif gomme partiellement les effets de subordination individuelle du salarié avec son employeur.

Ce rapport d'activité, qui n'a pas la prétention d'être exhaustif met en relief un certain nombre de questions qui ont marqué la période écoulée.

### 1 – GARANTIES CONVENTIONNELLES

FO signe le protocole d'accord relatif aux « garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux ».

Ce protocole reprend les termes du protocole d'accord du 5 septembre 2006 signé par la Fédération Force Ouvrière et qui s'achève au 31 décembre 2009. Ce nouveau protocole s'achèvera le 31 décembre 2013.

Les personnels, employés et cadres concernés par le protocole de 2006, ont été essentiellement les salariés des URSSAF départementales qui ont fusionné.

Comme celui de 2006, sont bénéficiaires des garanties conventionnelles d'une part, les salariés dont la mission ou la fonction ou l'activité a été mise en commun entre plusieurs organismes et, d'autre part, les salariés d'organismes qui fusionnent.

La garantie de l'emploi sur place est reconduite : le refus d'un salarié à une proposition de son directeur en cas de mobilité géographique et/ou fonctionnelle, ne peut conduire à son licenciement économique individuel.

Pour changer d'organisme ou de site (dénomination de l'organisme du salarié après sa fusion avec un autre organisme), le volontariat du salarié est la seule règle.

Des droits supplémentaires sont accordés s'il y a un changement de domicile ou une double résidence.

Comme en 2006, toute clause de mobilité qui existerait dans le contrat de travail d'un salarié, ne peut pas être mise en œuvre, dès lors que l'intéressé est directement concerné par une mutualisation d'activités ou une fusion d'organismes.

Ce protocole, comme celui de 2006, respecte les dispositions conventionnelles et renforcent celles-ci en faisant appliquer ce qui existe depuis la création de la Sécurité Sociale en 1945 : la mobilité est au volontariat exclusif du salarié.

### 2 – AMÉLIORATION DU NIVEAU DE CLASSEMENT POUR LES INSPECTEURS DU RECOUVREMENT

A la suite du mouvement de grève des Inspecteurs du Recouvrement initié par le SNFOCOS, la Fédération FO signe le protocole qui permet l'accès au niveau 7 des Inspecteurs d'URSSAF classés niveau 6.

Le bilan effectué en avril 2011 par l'ACOSS montre que 500 inspecteurs sont passés du niveau 6 au niveau 7, de 2008 à 2010, conformément au protocole d'accord.

### 3 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE DÉTOURNÉE PAR L'UCANSS ET LA CFDT CONTRE LA CCN

Sans rapport avec la formation professionnelle, l'UCANSS introduit dans le protocole d'accord sur la formation professionnelle des éléments de précarité contraires à la Convention Collective.

L'employeur met en place une nouvelle politique de recrutement pour des milliers de salariés en les privant des garanties conventionnelles.

A l'article 1 des principes généraux ayant pour objet "d'intégrer les nouveaux salariés dans une démarche socialement responsable", l'employeur écrit : "Pour favoriser les recrutements, le salarié recruté pour une durée déterminée par un contrat institué dans le cadre de la politique de l'emploi ou du développement de la formation professionnelle ou pour remplacer un salarié temporairement absent bénéficie, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaire, des avantages conventionnels".

L'UCANSS met ainsi en place des contrats à durée déterminée de très longue durée sans aucune garantie de titularisation. Ces salariés fragilisés en contrat précaire seront utilisés contre le personnel actuellement en place.

Pour l'UCANSS, le recours au contrat de professionnalisation devient la norme pour l'embauche des futurs salariés de l'Institution. L'employeur écrit "que les contrats de professionnalisation sont conclus en principe pour une durée indéterminée" mais sans garantie d'embauche en cas de non certification. Elle précise aussi dans le même paragraphe "le contrat de professionnalisation peut être conclu à contrat à durée déterminée".

Pour rappel, les contrats de professionnalisation sont des contrats de deux ans.

L'employeur veut contourner l'article 17 qui prévoit la titularisation de tous les salariés embauchés dans l'Institution en une ou plusieurs fois depuis plus de 6 mois et l'avenant du 7 décembre 1981 qui stipule que tout recrutement dans un des organismes de Sécurité Sociale s'effectue à durée indéterminée ; les embauches en CDD étant expressément réservées pour faire face à une surcharge provisoire de travail.

FO n'a pas signé ce texte qui est contresigné par la CFDT.

Depuis son agrément ministériel, l'UCANSS a publié deux lettres circulaires, véritable mode d'emploi pour ne plus appliquer la convention collective et embaucher uniquement en CDD.

### 4 – AUGMENTATIONS ENCORE PLUS INDIVIDUALISÉES EN 2010

L'accord salarial 2010 signé par la CFDT accentue les augmentations individualisées :

- ➔ l'augmentation collective des salaires pour 2010 s'élève à 0,8 % au 1<sup>er</sup> mai 2010, soit l'équivalent d'une augmentation de 0,57 % (0,60 %) au 1<sup>er</sup> janvier 2010. L'accord signé par FO l'année précédente, a provoqué une augmentation générale des salaires de 1,20 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009, soit le double de ce qui est proposé cette année.

- ⇒ le 27 avril 2010, le directeur de l'UCANSS fait savoir que le taux de 0,80 % n'est pas négociable et représente pour le COMEX/UCANSS une avancée dans le cadre budgétaire imposé par les pouvoirs publics, de même la date d'effet des 0,8 % ne peut être avancée au 1er janvier 2010.
- ⇒ En imposant le taux de 0,8 % au 1er mai 2010, les pouvoirs publics provoquent un grave déséquilibre de la rémunération des salariés de la Sécurité Sociale.
  - 0,8 % = 0,6 % de la masse salariale,
  - augmentations à la tête du client, le GVT\* = 2 % de la masse salariale, dans l'Assurance Maladie, le GVT réellement distribué ne sera que de 1,6 %,
  - l'intéressement, différencié par organismes et non cotisé pour la retraite = 2,5 % de la masse salariale.

La décomposition des augmentations 2010 est la suivante :

- 12 % pour la valeur du point,
- 39 % pour le GVT,
- 49 % pour l'intéressement.

## 5 – PRIORITÉ EN 2011 AUX AUGMENTATIONS COLLECTIVES

Le 30 novembre 2010, se tient à l'UCANSS, une Réunion Paritaire Nationale sur les salaires 2011.

Le Directeur de l'UCANSS fait trois propositions :

- 1- Pas d'augmentation de la valeur du point et suppression du 14<sup>ème</sup> mois (allocation vacances de mai et septembre) qui serait réparti sur toute l'année.

Les futurs points de compétence ou d'expérience seront désormais payés sur 13 mois et non plus sur 14 mois.

- 2- Pas d'augmentation de la valeur du point et création d'une prime en euros qui garantirait individuellement le maintien du pouvoir d'achat.

La prime ne garantira jamais le maintien du pouvoir d'achat.

En effet, l'UCANSS calcule sa prime en faisant la différence entre le salaire mensuel de janvier et le salaire mensuel de décembre augmenté de l'inflation annuelle.

Ainsi par exemple, une inflation annuelle de 1,2 % (une hausse de prix de 0,1 % chaque mois) représentera selon l'UCANSS une prime de 24 euros pour un employé niveau 3 au coefficient 278 (2 000 euros x 1,2 %).

Or l'augmentation de la valeur du point de 0,6 % au 1<sup>er</sup> janvier représente une augmentation annuelle pérenne de 168 euros pour le même employé niveau 3 (2 000 euros x 0,6 % x 14 mois).

La pseudo garantie de l'UCANSS lui sert de prétexte pour ne pas augmenter la valeur du point des 170 000 employés et cadres.

- 3- Pas d'augmentation de la valeur du point et création d'une prime de "performance" pour les salariés du niveau 1 au niveau 7.

Cette nouvelle prime sera financée par la diminution de l'actuelle prime d'intéressement.

En mai 2010, la prime d'intéressement s'est élevée en moyenne à 620 euros nets, soit environ la moitié du salaire mensuel net d'un employé niveau 3.

Ce que ne dit pas l'UCANSS : le cumul de la prime d'intéressement (diminuée) et de la nouvelle prime de "performance" sera inférieur pour 120 000 employés à l'actuelle prime d'intéressement ; soit une diminution de leur salaire net.

Les trois propositions faites par l'UCANSS le 30 novembre 2010, constituent trois régressions salariales. Et, disons-le nettement, trois arnaques.

Le 4 janvier 2011, le président du COMEX déclare que le maintien du 14<sup>ème</sup> mois représente un handicap dans les discussions avec le Ministère.

Ainsi pour le Ministère, tout ce qui "dépasse" dans la CCN devrait disparaître.

Le gouvernement, après avoir imposé, contre la volonté de tous les salariés, la diminution des retraites, a décidé de s'en prendre à la Sécurité Sociale, au remboursement dû aux assurés, à l'existence même des caisses de Sécurité Sociale à travers les opérations de fusions, départementales ou régionales.

En refusant qu'on touche à la Convention Collective Nationale, les syndicats 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.

Le 8 février 2011, les Fédérations FO, CGT, CFTC, CGC et les Organisations Syndicales nationales SNFOCOS, COFICT-CGT, SNADEOS CFTC, SNPDOSS CGC appellent tous les personnels à des arrêts de travail et à manifester avec des délégations à Paris à l'UCANSS 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.

L'ampleur de la grève et de la manifestation montre la détermination du personnel à défendre son contrat collectif de travail.

Recevant les 8 organisations syndicales, le Président du COMEX/UCANSS s'engage à faire retirer par le COMEX du 9 février, la proposition de démantèlement de la Convention Collective Nationale, la suppression du 14<sup>ème</sup> mois.

La dernière réunion paritaire nationale sur les salaires 2011 se tient à l'UCANSS le 26 avril 2011.

Le directeur de l'UCANSS, propose à la signature des organisations syndicales nationales, le protocole salarial pour 2011 :

- ⇒ 5 points sur le coefficient de qualification de chaque niveau, pour les employés et cadres du niveau 1 au niveau 9, pour les personnels soignants du niveau 1E au niveau 9E, pour les informaticiens du niveau IA au niveau VI.
- ⇒ date d'effet : 1er mars 2011.
- ⇒ les points supplémentaires instaurés par le protocole du 31 décembre 2008 sont pérennisés. Ainsi le coefficient de base du niveau 1 devient : 180 + 5 + 15 = 200 points.
- ⇒ le coefficient maximum de chaque niveau de qualification sera augmenté de 5 points et d'un pas de compétence.

Force Ouvrière considère que ces 5 points sur chaque niveau de classification constituent un acompte sur la négociation à venir de la classification employés et cadres.

Le coefficient à l'embauche devient :

• Niveau 1	200
• Niveau 2	201
• Niveau 3	216
• Niveau 4	239
• Niveau 5A	257

Ces 5 points représentent 1,20 % de la masse salariale, soit le double de l'augmentation collective de 2010 (0,8 % au 1<sup>er</sup> mai 2010). Ces 5 points représentent une augmentation de 1,90 % pour le salaire médian d'un niveau 3.

La Fédération Force Ouvrière signe ce protocole salarial.

Force Ouvrière considère qu'une première étape a été franchie avec la proposition, par le COMEX, de signature du protocole d'accord. L'agrément ministériel a été donné le 27 mai. Le protocole s'applique.

\* GVT : Glissement Vieillesse Technicité



## MUTUALITÉ : SALAIRES, CPN DU 29 AVRIL 2011 REFONTE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES CLASSIFICATIONS

Comme vous pouvez le lire dans le communiqué interfédéral joint, c'est grâce à la mobilisation des salariés qui ont répondu à l'appel des syndicats que les employeurs sont revenus sur leurs décisions et ont fait une nouvelle recommandation au titre de l'année 2011.

Cette nouvelle recommandation est plus qu'insuffisante et très décevante au regard des attentes des salariés et nous l'avons exprimé aux représentants des employeurs, mais ce geste semble de nature à renouer le dialogue social avec les fédérations syndicales.

En s'appuyant sur des constats partagés pour partie par les organisations syndicales, les employeurs considèrent que les dispositifs conventionnels en application depuis 2000 ont atteint leurs limites.

Pour rappel, Force Ouvrière n'a pas signé la Convention Collective UGEM, notamment en dénonçant la subjectivité et la non lisibilité des critères classants et des degrés, pour les salariés.

Depuis son application, la Fédération a régulièrement relevé les incohérences des dispositifs au regard de ce que vivent les salariés de la Mutualité dans leur entreprise.

Démonstration est faite aujourd'hui que, malgré ce que les employeurs attribuent au vieillissement du dispositif, la mise en œuvre de la classification a été vecteur sur bien des points, d'inégalités et d'iniquités entre les salariés de la Mutualité régis par une même Convention Collective.

Certes, le paysage mutualiste a beaucoup changé de par :

- la modification de la structure des entreprises,
- la modification de l'organisation du travail,
- l'évolution du cadre législatif et réglementaire,
- l'accroissement de la concurrence,
- les regroupements et fusions,
- l'émergence de nouvelles fonctions,
- la spécialisation des emplois,
- la professionnalisation et la montée en compétence des salariés.

Les différences de fonctionnement d'une mutuelle à une autre ont complexifié l'analyse des niveaux de rémunération et de classement.

Cette situation a permis aux employeurs d'entretenir un dialogue de sourd puisque, selon l'interlocuteur mutualiste, l'application des décisions de la branche n'avait pas le même effet sur les salariés des mutuelles.

Force est de constater que les différences d'une mutuelle à une autre sont apparues de manière plus visibles à la suite des harmonisations dans le cadre de fusions ou de regroupements.

De plus, selon les employeurs, les mutuelles ont de plus en plus de difficultés pour classer certaines fonctions émergentes ou des fonctions dont le contenu a été modifié. Malheureusement, le salarié est rarement avantagé dans le classement ou au mieux il bénéficie de choix individuel qu'il finira par perdre, le plus souvent à sa prochaine promotion !

A partir d'une liste non exhaustive d'interrogations et de constats établie par les employeurs, des groupes de travail seront constitués pour essayer de répondre aux problématiques soulevées à partir de

contributions des parties et alimenter, à la fin des travaux, la négociation qui s'en suivra au sein des Commissions Paritaires Nationales :

- la pertinence, la définition et le nombre des critères,
- la place du management,
- le maintien ou non de la pondération égalitaire,
- la pertinence, la définition et le nombre de degrés,
- le nombre de classes,
- le chevauchement ou non de certaines classes.

S'agissant de la Rémunération minimum annuelle garantie (RMAG), constat est fait que, dans bon nombre de mutuelles :

- les niveaux sont en décalage avec les salaires d'embauche,
- il y a rajout du choix à l'embauche (marché),
- les écarts hiérarchiques sont trop faibles ou trop importants,
- les augmentations négociées dans les mutuelles se traduisent par du choix collectif,
- l'application des augmentations négociées par la branche est diversifiée.

Les employeurs mutualistes considèrent que l'indemnité de transposition (différence entre l'ancienne Convention Collective et celle de l'UGEM appliquée en 2000) est un frein lors de certaines évolutions professionnelles dans la mesure où elle n'est pas fongible et que son évolution est indexée sur celle de la RMAG.

Pour Force Ouvrière, l'indemnité de transposition montre combien les dispositifs conventionnels actuels en matière de rémunération sont limités, insuffisants et opaques.

Il suffit, pour le prouver, de faire une comparaison entre la rémunération de deux salariés occupant le même emploi, la même fonction, l'un embauché en 1999 et l'autre après 2000, sans tenir compte de l'ancienneté acquise. Le verdict est sans appel.

La rémunération du salarié embauché avant 2000 est, sans nul doute, la plus élevée par simple comparaison avec les minima conventionnels ajoutés à la progression garantie.

Vous l'aurez compris, les négociations à venir sur la refonte des rémunérations et des classifications vont être intenses tant les sujets sont sensibles et lourds de conséquences pour les salariés.

Nous avons convenus avec les employeurs de :

- confronter nos analyses,
- dégager les convergences,
- définir les objectifs,
- décider ou non d'un accompagnement extérieur,
- répartir les rôles entre CPN et groupes de travail.

Les travaux et les négociations devraient être menés jusqu'à la fin du premier semestre 2012.

La prochaine CPN est fixée le 29 juin 2011 avec, à l'ordre du jour :

1. la fin des négociations sur l'accord Formation Professionnelle,
2. l'agenda social,
3. les premières discussions sur le projet d'accord de méthode.

Chantal HENAUULT  
Chargée  
de la Branche Mutualité

Mathias BOTON  
Secrétaire  
de la Section Fédérale

# Saisonniers ?

Vous avez des droits !

CONTRAT DE TRAVAIL, PERIODE D'ESSAI  
DUREE ET RUPTURE DU CONTRAT  
TEMPS DE REPOS  
SALAIRE ET REMUNERATION  
FORMATION PROFESSIONNELLE  
PRESTATIONS MALADIE, CHOMAGE...



Avec **FO** faites les respecter !

# FO

[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)



### BRÈVES JURIDIQUES

#### Défaut de représentants du personnel = dommages et intérêts pour les salariés

En application de l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, des articles L. 2323-1 et L. 2324-5 du code du travail et 1382 du code civil, de l'article 8 § 1 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, l'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Les salariés peuvent légitimement saisir les juridictions prud'homales de demandes en dommages-intérêts du fait de l'absence d'institutions représentatives du personnel.

Un salarié licencié pour faute grave demandait, notamment, des dommages et intérêts pour absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise alors que les effectifs y rendaient obligatoire l'organisation d'élections professionnelles.

Demande fondée selon la Cour de Cassation qui admet le droit pour tout salarié d'engager la responsabilité civile de l'employeur (sur le fondement de l'article 1382 du code civil), à raison de la carence fautive de ce dernier dans la mise en place des institutions représentatives.

⇒ Qui peut contester l'absence d'élections ?

Ce sont, en principe, les syndicats qui reprochent à l'employeur de ne pas avoir mis en place des institutions représentatives du personnel sur la base du délit d'entrave (code du travail art. L. 2316-1 et L. 2328-1) et à réclamer des dommages-intérêts (Cass. soc. 7 mai 2002 n°00-60282).

Par son arrêt du 17 mai, la Cour de Cassation vient de reconnaître le droit à tout salarié d'introduire des demandes relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Pour les Hauts magistrats, « l'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ».

(Cass. soc. 17 mai 2011, n° 10-128.52)

#### Proclamation d'élus = fin de la transitoire

La durée de la période dite transitoire, c'est la période au cours de laquelle perdure la présomption de représentativité des cinq grandes organisations syndicales.

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 a bouleversé les bases sur lesquelles reposaient les relations sociales dans l'entreprise, notamment les règles relatives à la représentativité syndicale permettant de négocier le protocole d'accord préélectoral, de se présenter au premier tour, et une fois les élections proclamées, de désigner un délégué syndical.

La loi publiée le 21 août 2008 prévoyait une application différée de certaines dispositions, pendant laquelle la présomption de représentativité des cinq grandes confédérations syndicales subsistait.

*Une fois cette période transitoire passée*, la représentativité dans l'entreprise est exclusivement liée aux résultats obtenus aux élections professionnelles par les organisations syndicales (audience minimale de 10 % nécessaire) ; il s'ensuit une possible désignation syndicale. C'est le *premier tour des élections professionnelles au comité d'entreprise ou à la délégation unique qui sert à mesurer cette audience syndicale*.

Un syndicat (CGT) avait tiré parti de cet argument pour considérer que la période transitoire n'était pas achevée et qu'il pouvait encore, en qualité d'organisation présumée représentative désigner un délégué syndical qui bénéficierait de cette présomption de représentativité.

Pourquoi : au sein de la société qui organisait les élections de la délégation unique, aucun candidat ne se présentait au premier tour, réservé aux candidats syndiqués. La CGT estimait que la période transitoire n'avait donc pas pris fin (on ne pouvait mesurer l'audience syndicale). A l'issue des élections, la CGT avait désigné un des candidats présentés en candidature libre au second tour et nouvellement élu.

Réponse de la Cour de Cassation : "dès lors que les résultats de l'élection ont donné lieu à la proclamation d'élus, la période transitoire prend fin". La CGT n'était donc plus représentative dans cette entreprise et ne pouvait donc plus désigner de délégué syndical, comme aucun autre syndicat d'ailleurs.

(Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.258)

## Pas de candidats au premier tour, pas de représentativité syndicale possible

L'absence de candidature au premier tour des élections professionnelles met fin à la période transitoire et interdit à tout syndicat de pouvoir désigner un délégué syndical.

L'absence d'élections professionnelles après l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 ne met pas fin à la période transitoire. De même, l'absence de candidature, tant au premier qu'au second tour d'une élection qui se tient après le 20 août 2008, ne met pas fin non plus à la période transitoire.

Par conséquent, les syndicats jusque-là représentatifs le demeurent et le délégué syndical en poste conserve son mandat jusqu'à la tenue des prochaines élections.

### Carence de candidats au premier tour

Qu'en est-il lorsque l'entreprise organise des élections, qu'aucun syndicat ne présente de candidat au premier tour, et que des salariés sont élus au second tour ?

La Cour de Cassation vient de trancher : "*dès lors que les résultats de l'élection ont donné lieu à la proclamation d'élus, la période transitoire prend fin*".

Dans cette affaire, les élections avaient eu lieu en novembre 2009. Aucune candidature n'était présentée au premier tour. A l'issue du second tour, deux candidats sont élus. *En mars 2010, l'un d'eux est désigné délégué syndical par la CGT.*

L'entreprise obtient en justice l'annulation de cette désignation.

**A retenir :** L'élection postérieure à la loi du 20 août 2008 met fin à la période transitoire ménagée par cette loi même en l'absence de candidat au premier tour **dès lors que le second tour a donné lieu à la proclamation d'élus.**

*Conséquence de cet arrêt pour les syndicats :*

Du fait de leur absence au premier tour, ils perdent leur représentativité syndicale et ne peuvent plus désigner de délégué syndical avant les prochaines élections professionnelles. Seule possibilité pour eux : désigner un représentant de la section syndicale (RSS).

*(Cour Cass. 18 mai 2011 n° 10-60.258 - 10-60.259)*

## Désignation du Délégué syndical : dans le périmètre d'implantation du CE

Une déléguée syndicale avait été désignée dans le périmètre d'un établissement ("établissement d'Orly"). Selon l'employeur, le syndicat n'était pas en droit de désigner son DS dans ce périmètre.

Pourquoi : le protocole préélectoral conclu pour l'élection des membres du comité d'entreprise avait inclus l'établissement d'Orly dans le périmètre d'un établissement plus large ("établissement Ile-de-France"). *Il existait ainsi un comité d'établissement unique pour tous les sites et établissements d'Ile-de-France.*

La désignation aurait donc dû se faire dans le cadre de cet établissement unique, pas dans le cadre plus restreint de l'établissement d'Orly.

**Le principe à retenir :** *sauf accord collectif en disposant autrement, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du comité d'entreprise.*

*(Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60383)*

## Le coup de main du juriste

### ► Le candidat au CHSCT est protégé

Le salarié qui notifie à son employeur qu'il se porte candidat au CHSCT bénéficie dès ce moment du statut protecteur. Il n'est dès lors plus possible de lui imposer ne serait-ce qu'une modification de ses conditions de travail.

*(Cass. soc. 4 mai 2011 n° 09-67.335)*

### ► Retraite : désignation du parent bénéficiaire de la majoration pour enfant

Un décret en date du 27 mai précise les démarches à effectuer par les parents s'ils souhaitent attribuer à l'un d'entre eux la majoration au titre de l'éducation de l'enfant ou s'ils sont en désaccord sur ce point.

*(CSS, art.R.173-15-1 créé par D. n° 2011-601, 27 mai 2011, art. 3 : JO, 29 mai)*

### ► Signer une pétition ne signifie pas forcément abuser de sa liberté d'expression

La signature d'une pétition portant sur une demande de personnel supplémentaire, qui ne contient aucun propos injurieux, diffamatoire ou excessif, ne caractérise pas un abus de la liberté d'expression du salarié.

*(Cass. soc. 3 mai 2011, n° 10-14.104)*

### ► Visite médicale de reprise : obligations de l'employeur

Il incombe à l'employeur de prendre l'initiative de la visite médicale de reprise, et de convoquer le salarié pour cette visite par tous moyens.

Comme l'a encore rappelé récemment la Cour de Cassation, *l'initiative de la visite de reprise, qui met fin à l'arrêt de travail, incombe à l'employeur.*

*(Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 09-40.487)*

### ► Point de départ du mandat de délégué du personnel

Faut-il attendre l'expiration du délai de recours en annulation des élections pour pouvoir considérer que le mandat des élus a débuté ? Fidèle à sa jurisprudence, la Cour de Cassation répond par la négative à cette question dans un arrêt du 25 mai. **Le point de départ du mandat de délégué du personnel correspond en effet à la date à laquelle le vote a été acquis.**

*(Cass. soc., 25 mai 2011, n° 10-12.200)*



## FORFAIT JOURS ET CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE : NON CONFORME !

Par deux décisions rendues publiques le 14 janvier 2011, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a condamné le gouvernement français pour violation de la Charte sociale européenne révisée.

Le CEDS conclut à l'unanimité que les dispositions relatives au forfait jours contenues dans la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ne sont pas conformes à l'alinéa 1 de l'article 2 et à l'alinéa 2 de l'article 4 de la Charte.

Le Comité précise que la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les salariés relevant du forfait jours est excessive (78 heures soient 6 x13 heures) et que la loi française n'impose pas que les conventions collectives prévoient des durées maximales journalières (10 heures par jour) et hebdomadaire (48 heures par semaine). De plus, si les conventions collectives ont en pratique la possibilité de le faire, il n'est pas prévu qu'elles fixent les modalités de suivi avec notamment la durée quotidienne et la charge de travail des salariés concernés.

Une telle condamnation n'est toutefois pas une première pour la France. Des décisions similaires avaient été rendues par cette même instance et sur les mêmes fondements. En réponse et loin de mettre en conformité le régime juridique des forfaits jours, le gouvernement a d'abord en 2005 avec la loi du 2 août puis en 2008, avec la loi du 20 août, aggravé la situation. En effet, depuis 2005, les non cadres "ayant une réelle autonomie" peuvent se voir soumis à un forfait jours ; quant à la loi de 2008, elle a notamment permis aux salariés soumis à ce type de forfait de travailler sans fin (plus de 218 jours par an et jusqu'à 235 jours par accord individuel, voir jusqu'à 282 jours en cas d'accord collectif). Sans compter que la loi de 2008 sort du cadrage conventionnel, le suivi de la durée du travail au profit d'un entretien annuel et les attributions du comité d'entreprise sont amputés du contrôle de la durée du travail.

Reste à savoir quelles peuvent être les conséquences de la décision rendue par le CEDS ? Il faut tout d'abord souligner que cette instance du Conseil de l'Europe n'a aucun pouvoir de sanction contre un État qui ne respecterait pas ses décisions juridiques ou qui ne mettrait pas en conformité sa législation nationale avec les règles contenues dans la Charte sociale européenne.

Ce mutisme de la France n'empêchera toute fois pas les juridictions françaises à l'appui de ces décisions et à l'occasion d'un litige porté devant elles de condamner un employeur pour avoir appliqué la réglementation du code du travail en matière de forfait jours. En réaction, l'employeur condamné pourrait à son tour se retourner contre l'État et engager sa responsabilité. L'épisode judiciaire du CNE devrait inciter l'État à réfléchir et à ne pas laisser cette décision lettre morte !

Pour FO-Cadres, les décisions du CEDS confirment les abus que nous dénonçons depuis l'entrée en vigueur en 2008 de la réforme du temps de travail, issue de la position commune signée par la CGT et la CFDT.

Depuis cette date, FO-Cadres agit pour que les accords collectifs déterminent le plus précisément possible les salariés qui peuvent être soumis à ce type de forfait en définissant l'autonomie par des critères stricts et ceci, afin d'éviter l'extension des forfaits jours à tous. Les accords doivent également fixer le même plafond pour le nombre de jours travaillés dans l'année et le nombre maximal de jours travaillés, soit 218 jours.

L'amplitude journalière maximale de travail doit être fixée à 10 heures par jour et non à 13 heures comme le prévoit la loi ; de même l'accord peut prévoir une amplitude hebdomadaire de 48 heures par semaine et non 78 heures comme cela est actuellement possible. Enfin, la majoration de salaire par jour supplémentaire travaillé doit être équivalente à celle du régime des heures supplémentaires.

Ce cadrage conventionnel permet de lutter contre la dérégulation sociale et la dégradation des conditions de travail des cadres, préjudiciables à leur santé et à leur vie privée.

Reste à exiger que l'État respecte enfin ses engagements européens et agisse pour le respect des droits sociaux. Une démarche dont on ne peut que douter puisque le Sénat a rejeté, le 31 mars, une proposition de résolution permettant cette mise en conformité. Il appartient désormais à la Cour de Cassation de trancher !





Sylvie VERCLEYEN & Jean-Luc SCEMAMA  
Experts-comptables associés

## TRÉSORIER DU COMITÉ D'ENTREPRISE : A VOS COMPTES

La loi ne mentionne pas expressément son existence et ne définit pas ses attributions. Si, dans les petites entreprises, le secrétaire peut remplir les fonctions du trésorier, il est d'usage, dans les moyennes et les grandes sociétés, d'élire un trésorier en charge de la fonction financière.

Il est responsable de la bonne utilisation des fonds devant tous les membres du CE, y compris le président. Un titulaire ou un suppléant peut être désigné en interne par les membres du CE ; même s'il vaut mieux élire un titulaire, au égard au temps nécessaire à l'accomplissement des tâches induites par la fonction.

Par ailleurs, le trésorier doit rendre compte, une fois par an auprès des salariés, de sa gestion financière et comptable, et présenter un état récapitulatif des dépenses et des recettes du comité.

Que comprend le compte-rendu de gestion ?

- ⇒ le commentaire sur les ressources et les dépenses du CE,
- ⇒ la présentation du compte de fonctionnement ainsi que celle du compte des activités sociales et culturelles du bilan.

La bonne gestion de la comptabilité nécessite la mise en place d'une organisation solide, une démarche méthodique et rigoureuse et le respect de règles préalablement établies, telles que :

- ⇒ le respect des obligations légales en matière de tenue de la comptabilité,
- ⇒ la mise en place d'un contrôle interne efficace,
- ⇒ la mise à jour régulière de la comptabilité du CE,
- ⇒ le suivi de l'exécution des budgets.

Ces simples règles, de bon sens souvent, préviendront d'éventuels dysfonctionnements, tels que des risques de détournements ou de redressements de l'URSSAF, dès lors que les dépenses effectuées sur les différents budgets seront clairement identifiées, correctement suivies et en règle avec les textes en vigueur.

Rappelons encore l'impérative obligation de bien préparer l'arrêté et la présentation des comptes.

Pour vous aider à réussir l'examen de passage, reprenez nos quelques conseils !

### LES 10 CLES D'UNE BONNE GESTION DU CE – CONSEILS BASIQUES

1. Mettre en place une **organisation** et un **classement** de l'ensemble des pièces comptables du CE.
2. Tenir une **comptabilité** simple (dite comptabilité de trésorerie) en faisant régulièrement les rapprochements bancaires, au moins une fois par mois.
3. Veiller à séparer les **deux budgets** du CE avec une affectation des dépenses sur le budget de fonctionnement ou sur celui des activités sociales et culturelles.
4. Ouvrir des **comptes bancaires**, séparés de préférence pour chacun des deux budgets.
5. Respecter les **règles sociales et fiscales** applicables aux personnes morales à but non lucratif, notamment si le CE emploie du personnel salarié rémunéré par lui.
6. Respecter les **plafonnements spécifiques** quant aux prestations servies aux salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles, pour éviter les risques de redressement en matière fiscale et sociale.
7. Mettre en place un **contrôle interne** efficace afin de s'assurer que l'ensemble des procédures existantes permettent d'assurer la protection du patrimoine du CE et la fiabilité des informations financières émises.
8. Etablir et faire valider par le CE des **budgets prévisionnels** par activité pour l'année, en estimant les revenus attendus et apprécier les dépenses envisagées.
9. Assurer un **suivi budgétaire** mensuel ou trimestriel, afin de détecter au plus tôt les écarts significatifs.
10. **Afficher les comptes du comité** tous les ans (c'est le compte rendu de fin d'année prévu par l'article R.2323-37 du code du travail) et remettre en fin de mandat, un compte rendu au nouveau comité élu.

Des comptes justes et clairs correspondant au budget établi en début d'année et respectant les prescriptions légales, c'est la garantie de la crédibilité de votre comité d'entreprise... et l'assurance, pour le trésorier, d'éviter les ennuis.



## **POUR VOTRE PROTECTION SOCIALE, VOTRE PRÉVOYANCE COLLECTIVE ACCÉDEZ À UN RÉSEAU MUTUALISTE DE PROXIMITÉ**

L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, partenaire de la fédération FEC FO, est à vos côtés pour vous conseiller et vous accompagner dans vos choix et vos négociations afin de mettre en place des régimes complémentaires santé et prévoyance collective.

Appuyée sur un réseau de mutuelles partenaires et en relation avec vos mutuelles d'entreprises, l'UNPMF participe à la couverture santé et / ou prévoyance de 23 branches professionnelles parmi lesquelles, la coiffure, le secteur agricole, l'habillement, les personnels de la Sécurité sociale, l'aide à domicile, le tourisme social,

les industries électriques et gazières (IEG) et de plusieurs dizaines de grands groupes leaders de la métallurgie et de l'aéronautique parmi lesquels : Safran, Dassault, Thomson, EADS..., de la chimie (Rhodia, Alcan) du transport (Geodis-Calberson, Sernam, SNCF...).

Au sein de la Mutualité Française, nous œuvrons aux côtés du mouvement syndical **pour la défense des régimes obligatoires et pour l'accès de tous à une protection sociale de haut niveau.** Nous proposons à vos militants un dispositif unique de formation et l'abonnement militant à la revue Santé et Travail.

N'hésitez pas à nous contacter

- Par courriel : [developpement.unpmf@mutualite.fr](mailto:developpement.unpmf@mutualite.fr) •
- Sur notre site web : [www.mutex.fr](http://www.mutex.fr) •



Assureur des garanties : Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française (U.N.P.M.F.)  
Union soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, enregistrée au Registre National des Mutuelles  
sous le numéro 442 574 166, agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22 - Siège social : 255, rue de Vaugirard - 75015 Paris



### COMMUNIQUÉ DE PRESSE

## Nouvelle loi sur la consommation : un projet cosmétique

À grand renfort de communication, le Secrétaire d'État en charge de la consommation, M. Lefèvre, présente un énième projet de loi consacré à la consommation.

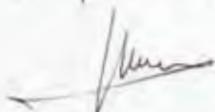
ConsoFrance s'étonne d'une telle précipitation et du manque de concertation qui ont caractérisé ce projet. En effet, les associations de défense des consommateurs n'ont été prévenues que début mai alors que mi-avril, d'après la DGCCRF, « il n'y a aucun projet à l'étude... ».

ConsoFrance regrette que le projet de loi passe sous silence le pouvoir d'achat des ménages, le développement durable et l'action de groupe, trois priorités incontournables pour les associations qui composent ConsoFrance.

Enfin, même si le projet de loi concrétise en les réglementant l'aboutissement de revendications du mouvement consommériste, ConsoFrance reste sur sa faim sur de nombreux points pour lesquels le Gouvernement devrait se montrer plus ambitieux en termes de protection des consommateurs.

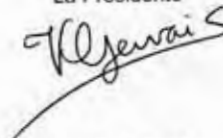
Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2011

*bon pour insertion*



**ConsoFrance**  
141, Avenue du Maine - 75014 Paris

La Présidente



Valérie Gervais

Contact : Valérie GERVAIS : 06 60 43 86 97  
Patrice BOUILLON : 06 74 74 91 32  
Marc LAGAE : 06 82 86 78 39

### ConsoFrance

Adéic, AFOC, Asseco-CFDT, Cnafal, CNL, Fnaut, Indecosa-CGT, Léo Lagrange Consommation  
141 avenue du Maine - 75014 PARIS  
Tel. : 01 40 52 85 85 - Fax. : 01 40 42 85 86

# Mieux comprendre pour mieux défendre



## LEGRAND

F I D U C I A I R E

EXPERTISE COMPTABLE

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

Experts-comptables des CE depuis plus de 20 ans

PARIS LILLE LYON MARSEILLE

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

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



Tél : 01 40 70 95 62

GRUPE  
**LEGRAND**

