



**Composez avec nous
votre protection sociale**

RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE - ACTION SOCIALE

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

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



**GROUPE
MORNAY**



EMPLOI, SALAIRES ET JUSTICE SOCIALE

La période hivernale de froid intense ainsi que les propos convenus du début de la campagne électorale tombent à point pour tenter de faire oublier une situation économique et sociale de plus en plus tendue.

Faisant le tour du périmètre de notre fédération, il faut bien constater qu'aucun secteur n'est épargné par les suppressions d'emplois.

Certes, il faut faire le tri entre ceux qui restructurent pour faire des gains de productivité quitte à supprimer des emplois -c'est le cas des organismes sociaux de Sécurité Sociale, de Pôle Emploi, du secteur de la mutualité par exemple- de ceux dont le but est de continuer à rémunérer très fortement leurs actionnaires, a fortiori en période de crise (banques, assurances, grande distribution...).

Les statistiques des demandeurs d'emplois à fin 2011 montrent une très nette remontée du chômage et celles concernant les procédures de liquidation ou de redressement judiciaire sont en progression de 4,2%, dont une part importante lors du dernier trimestre 2011.

C'est dire si la situation de l'emploi va continuer à s'aggraver sur le long terme !

L'industrie voit ses carnets de commandes se vider et le secteur du commerce ne se porte pas mieux.

C'est dans ce contexte que le gouvernement français et le Président de la République, Nicolas Sarkozy, ont choisi de transférer une partie des cotisations sociales familiales patronales sur le dos de l'impôt, celui le plus inégalitaire et dont le poids est le plus injuste pour les plus faibles : la TVA. Soit au passage, un cadeau de 13 milliards d'euros au patronat venant s'ajouter aux 30 milliards d'euros, bon an mal an, d'exonérations de cotisations sociales patronales, sans aucune contrepartie.

De fait, il s'agit bien d'une nouvelle mesure d'austérité !

Austérité qui pèse de plus en plus sur les salariés et dont le résultat abouti à toujours plus de rigueur, et ce jusqu'à quand ? Jusqu'où ?

Le "cas" grec reste toujours aussi révélateur de cette politique : assortir un énième plan d'aide dont on connaît par avance l'absence d'efficacité, contre la diminution de 22% du salaire minimum (aggravée de plus 10% pour les moins de 25 ans), la baisse de 25% des retraites complémentaires et le licenciement de 15 000 fonctionnaires, et des privatisations. Tout ceci imposé par la troïka,

commission européenne, FMI et BCE n'ayant, soit dit en passant, aucun compte à rendre démocratiquement.

Ajoutons à cela, les velléités de sanctions défendues par le couple Merkel-Sarkozy lors du dernier sommet européen à l'encontre des pays n'étant pas dans les clous de l'oukaze budgétaire ; voire de les mettre sous tutelle !

Nous avons bien là la démonstration que les décideurs européens foulent de plus en plus au pied les principes démocratiques.

Les conséquences des décisions imposées en dehors de tout contrôle démocratique engendrent la révolte, comme viennent de le montrer les manifestations en Grèce, et la montée de la colère dans de nombreux autres pays européens où se déroulent encore et toujours des manifestations de plus en plus importantes.

Après la Grèce, à qui le tour ? Le Portugal ? L'Espagne ? L'Italie ?

Justement, c'est dans ce contexte que Mario MONTI vient d'annoncer vouloir mettre fin au CDI en Italie après avoir fait voter un décret permettant de ne pas respecter les conventions collectives.

C'est aussi en cette période, le choix de l'actuel gouvernement français par la bouche du Président de la République, de vouloir une fois de plus stigmatiser les chômeurs au travers de mesures qu'il faut bien qualifier de réactionnaires.

Au contraire, la situation économique et sociale exige des mesures fortes de relance de l'économie, afin de servir l'emploi, les salaires et de redonner du sens au terme républicain d'égalité ou plutôt de justice sociale.

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général



santé - prévoyance - épargne - retraite

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

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

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



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



SERVICE DE PRESSE

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE - 141, avenue du Maine - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél.: 01 40 52 84 70 - Fax.: 01 40 52 84 71

DECLARATION DE LA COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE

Face à l'augmentation importante du chômage, la Commission exécutive confédérale prend acte de certaines décisions gouvernementales le 18 janvier qui, tout en étant insuffisantes et entraînant un redéploiement de moyens, répondent (parfois partiellement) à certaines demandes de FORCE OUVRIERE (chômage partiel, banque nationale pour l'industrie, directive détachement, crédits supplémentaires pour l'insertion des demandeurs d'emploi, prolongation de la R2F).

Ces éléments d'urgence ne sont, toutefois, pas de nature à retourner la situation économique et sociale, la crise du système capitaliste perdurant au niveau international, européen et national. D'autres décisions sont condamnables comme l'exonération de cotisations patronales. Les 1 000 postes à Pôle Emploi sont, par ailleurs, insuffisants en nombre et sont des emplois précaires.

D'autres revendications demeurent entières (augmentation des salaires, AER, arrêt de la RGPP, notamment).

Par ailleurs, la Commission exécutive confédérale confirme que la volonté de réduire le coût du travail est une erreur économique et sociale, que FORCE OUVRIERE entend préserver le pouvoir d'achat des salaires, allocations, pensions, retraites et l'intégralité d'une protection sociale collective solidaire et égalitaire. Elle rappelle son opposition à toute fiscalisation rampante.

La Commission exécutive confédérale confirme également son opposition à toute mécanique d'accord compétitivité-emploi qui ferait payer aux salariés une crise ou des difficultés dont ils ne sont pas responsables.

Sur ces deux derniers points, la Commission exécutive confédérale appelle les travailleurs à la plus extrême vigilance, rappelle l'attachement indéfectible de FORCE OUVRIERE à la liberté et à l'indépendance syndicale et la nécessité de lutter contre toute mesure de rigueur ou d'austérité socialement et économiquement destructrice en France comme en Europe.

Paris, le 19 janvier 2012

Adoptée à l'unanimité



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

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

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

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

L@ lettre de l'INPC

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

www.inpc.fr

INSTITUT NATIONAL DE PREVOYANCE COLLECTIVE

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



Jean-Claude Mailly
Secrétaire général

Pour paraphraser un ancien Premier ministre, je suis tenté de dire, Monsieur le Président, qu'en ce début d'année 2012, la pente est raide et la route est glissante.

En France comme dans la plupart des pays, le chômage augmente fortement, la croissance ralentit, la récession s'installe ou menace.

La crise systémique qui a surgi à l'été 2007 perdure. Je ne reviendrai pas aujourd'hui sur la situation internationale que nous avons évoquée en novembre dernier dans le cadre du G20, si ce n'est pour souligner la persistance des déséquilibres et contradictions du système, tant, par exemple, du côté du respect des normes internationales du travail que dans l'absence de mise en œuvre d'un nouveau système monétaire international.

La crise persiste également au niveau européen. La concomitance des plans de rigueur ou d'austérité, le dogmatisme monétaire et budgétaire, le rôle récessif de la BCE, l'ordolibéralisme des autorités allemandes, la remise en cause des droits sociaux sont tels que l'Europe est de plus en plus perçue comme une contrainte, non un facteur d'espoir.

Nous n'oublions pas non plus à FO, même si on en parle peu en France, les rapports de force entre l'Europe et les Etats-Unis, entre les places financières de New-York et de Londres et la zone euro pour capter les flux financiers et maintenir une suprématie anglo-saxonne mise à mal.

C'est aussi pourquoi je rappelle la nécessité, pour FO, de réorienter les modalités de la construction européenne, notamment de mettre en place un protocole social de droit primaire, ayant rang de traité.

Je vais prendre un exemple : celui de la directive détachement actuellement en révision au niveau européen. Cette directive est une directive passoire, soumise à la suprématie du principe de la libre prestation de services sur les droits sociaux. Elle constitue un élément important de dumping social à l'intérieur de l'union européenne et la France n'y échappe pas.

Alors qu'en 2010, 38 000 déclarations concernant 111 000 salariés ont été effectuées, on estime que trois fois plus de travailleurs sont concernés.

C'est pourquoi, sur ce point révélateur, nous demandons au gouvernement :

- ▣ de remédier aux failles dans la législation et de renforcer les dispositions existantes, y compris pour les services du travail concernés,
- ▣ de créer un mécanisme de surveillance, de contrôle et de sanction pour lutter contre les abus et contournements,
- ▣ au niveau européen, d'exiger une révision complète de la directive imposant des objectifs sociaux, ce qui passe, par exemple, par la restauration du caractère temporaire du détachement et par une obligation de double déclaration, dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil.

J'en arrive, Monsieur le Président, à la situation française.

La perte du triple A décidée par une agence de notation ne nous empêche pas de dormir. Pour deux raisons principales : la première, est que nous contestons le rôle et la place accordée à ces agences, et sur ce point, les gouvernements ont historiquement leur part de responsabilité en terme de régulation.

La seconde est que les mesures de rigueur mises en place n'ayant pas permis de garder pour une agence le triple A, il faut sortir de cette logique car on ne sortira pas d'une crise causée par un libéralisme économique outrancier par plus de libéralisme, d'orthodoxie budgétaire, de flexibilité sociale.

Pour FORCE OUVRIERE, cette réunion doit être consacrée à l'examen de mesures d'urgence face à l'augmentation du chômage. En la matière, FORCE OUVRIERE fait 15 propositions.

A toutes fins utiles et pour que les choses soient claires, nous récusons toute idée de TVA sociale que nous considérons comme une erreur économique et un danger social, et toute mécanique d'accord compétitivité-emploi qui ne vise qu'à accroître la flexibilité, se substituer au chômage partiel en imposant, même temporairement, un temps partiel contraint, le salarié payant pour une baisse d'activité dont il n'est pas responsable.

Tout ceci nécessite une réflexion sur comment consolider les régimes de protection sociale, la cotisation, la part fiscale et quel type d'impôt : ce débat ne se fait pas en quelques semaines (rappel : les Allocations Familiales sont composées de 64% de cotisations patronales, le reste étant des mesures fiscales).

SUR LES 15 PROPOSITIONS DE FO,

- ⇒ 4 mesures visent à favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi :
1. L'allocation de solidarité intergénérationnelle obligeant à la mise en place de tutorat pour toute embauche de jeunes, proposition que nous formulons depuis deux ans.

DÉCLARATION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CONFÉDÉRATION

2. Le développement du recours au chômage partiel destiné à limiter le choc de la crise pour les salariés et les entreprises concernées.

Cela suppose des moyens financiers mais aussi, si l'on raccourcit les délais, des moyens humains supplémentaires dans les services de l'Etat, les DIRECCTE en l'occurrence.

3. L'obligation de maintien dans l'emploi en cas d'attribution d'aides publiques, une des 23 mesures retenues par les Etats généraux de l'industrie non mises en œuvre.
4. Augmenter le nombre de congés individuels de formation. Dispositif qualifiant efficace, en décline pour des raisons budgétaires, il suppose des ressources à hauteur de 115 millions d'euros pour retrouver les niveaux de 2008 en matière de CIF-CDI et CIF-CDD.

⇒ 4 mesures sur la stratégie publique d'investissement et de création d'activité en faveur de l'emploi :

1. Mise en place d'une banque nationale d'investissement coordonnant mieux les activités des organismes existant (FSI/CDC/OSEO notamment).
2. Relancer les démarches prospectives en faveur de l'emploi. Il s'agit ici de relancer les démarches des branches concernant les conséquences des mutations économiques sur l'emploi, démarches affaiblies par une diminution de 55% des crédits dans le PLF 2012 (37,5 millions contre 82,5 millions).
Il s'agit aussi d'approfondir les liens donneurs d'ordre/sous-traitants et d'accroître la responsabilité du donneur d'ordre, le nombre d'entreprises dépendant d'un seul donneur d'ordre ayant augmenté de 15% en 10 ans.
3. Réformer la législation sur la revitalisation des bassins d'emploi. Il faut étendre l'obligation de revitalisation aux grandes entreprises procédant à des licenciements économiques diffus, baisser le seuil des entreprises concernées, passer d'une notification à une présomption d'assujettissement et accroître les moyens du fonds national de revitalisation.
4. S'agissant de l'emploi, je ne peux passer sous silence les effets destructeurs de la RGPP (400 000 suppressions de postes dans les services de l'Etat et des opérateurs) y compris sur les missions de service public et nos craintes sur l'emploi dans les collectivités territoriales où les projets en cours en Alsace se traduiront par une diminution de 40% des effectifs sur les trois collectivités concernées.

⇒ 3 mesures en matière de formation professionnelle et d'accompagnement des demandeurs d'emploi :

1. Etendre le contrat de sécurisation professionnelle aux fins de CDD et d'intérim, prévoir un accompagnement identique pour les chômeurs de longue durée, population à qui devraient s'adresser plus de contrats aidés et d'insertion professionnelle type POE.

2. Prolonger la R2F, qui a pris fin au 31 décembre 2011, et qui permet aux demandeurs d'emploi en formation longue (ex infirmier(e)s) d'être indemnisés jusqu'à la fin de leur formation.

3. Renforcer les moyens humains et financiers du service public de l'emploi. Plusieurs rapports ont mis en évidence la faiblesse des moyens du SPE, il y a urgence à augmenter les effectifs, ici et maintenant, sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il s'agit aussi de reconnaître effectivement la mission de service public de l'AFPA dont la pérennité est menacée suite au désengagement structurel et financier de l'Etat.

⇒ 3 mesures pour l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi :

1. S'agissant des jeunes, il faut cesser les aléas des subventions de l'Etat aux missions locales qui ont besoin de 190 millions d'euros supplémentaires pour remplir leurs missions. De la même manière, des maisons de l'emploi, affaiblies, avaient su montrer leur efficacité.
2. Plusieurs accords interprofessionnels ont, par ailleurs, dégagé 100 millions d'euros pour renforcer l'accompagnement individuel des jeunes. Nous demandons à l'Etat que ces jeunes puissent bénéficier de l'allocation CIVIS afin d'éviter ce que l'on peut appeler les interruptions alimentaires (coût 23 millions d'euros pour 60 000 bénéficiaires).
3. Augmenter le volume des contrats aidés, éviter le "stop and go", et instaurer une véritable obligation de formation qualifiante.

⇒ 3 mesures pour renforcer les dispositifs de solidarité nationale :

1. Indexer le RSA sur l'inflation.
2. Revoir les conditions restrictives d'attribution du RSA jeunes (10 000 bénéficiaires contre 160 000 prévus).
3. Assouplir la condition d'âge pour avoir accès à l'allocation transitoire de solidarité et viser le rétablissement de l'AER.

Voilà, Monsieur le Président, les propositions d'urgence concrètes à mettre en place face à l'augmentation du chômage qui frappe toutes les catégories. Il ne s'agit pas de réinventer le fil à couper le beurre mais de prendre des décisions d'application rapide.

Bien entendu, les questions globales de politique économique tant au plan national qu'euro-péen sont essentielles. Elles sont aussi conflictuelles comme en témoignent les débats autour de la notion de compétitivité.

L'économie n'est pas une science exacte, seule la politique économique compte.



COMMUNIQUE

Transport Aérien

Projet de loi DIARD adopté par l'Assemblée Nationale:

Un vote de haine !

La Fédération Force Ouvrière de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS FO), compétente pour tous les salariés du transport aérien **condamne la proposition de loi Diard adoptée par l'Assemblée Nationale le 24 janvier 2012.**

La FEETS FO dénonce un « vote de haine » contre les salariés du transport aérien.

Ce « vote de haine », en fin de mandature, n'a pour seul objectif que de réprimer dans leur droit les salariés du transport aérien pour avoir eu l'audace, tel crime de lèse majesté, de réussir des mouvements de grève massivement suivis pour défendre leurs revendications alors que le chef de l'état se targuait il y a peu que « désormais quand il y a une grève en France, personne ne s'en aperçoit ».

La FEETS FO condamne ce projet de loi qui, en portant atteinte au droit de grève, droit constitutionnel et individuel, veut museler les salariés du secteur et les empêcher de réagir face aux attaques multiples dont ils sont victimes notamment au niveau de leurs emplois, leurs rémunérations, leurs conditions de travail, leurs droits, leurs garanties collectives statutaires ou conventionnelles.

Elle dénonce le nouveau « tour de visse » imposé par le « sinistre » des Transports qui après avoir contraint le salarié à se déclarer gréviste veut le contraindre à se déclarer non-gréviste sous peine de sanction s'il reprend le travail trop tôt !!!

La FEETS FO rappelle que c'est la libéralisation du secteur, les privatisations, le « dumping-social » et la « low-costisation », la précarisation des emplois au profit des actionnaires et du patronat, les refus de négociation par ce dernier, etc, qui sont responsables des problèmes générateurs de conflits. Voter une loi pour casser la grève et donner les moyens au patronat de pourchasser les grévistes est donc une attaque directe contre les salariés et contre leurs droits fondamentaux. C'est aussi un artifice pour tenter de masquer les sources de conflits sans les résoudre.

La FEETS FO réaffirme son appel à la grève à partir du 6 février 2012 dans toutes les entreprises du transport aérien.

Paris, le 25 janvier 2012

Contact : 01.44.83.86.20.

Jean HEDOU, Secrétaire général

Jean-Luc SECONDI, Secrétaire fédéral Transport Aérien



La protection sociale complémentaire Quelles évolutions des contrats collectifs et quelles attentes des sociétés ?

Ce colloque organisé par UNIPREVOYANCE s'est déroulé le 14 décembre 2011, animé par François Limoge, Rédacteur en chef adjoint de l'Argus de l'Assurance. Ce thème est plus que jamais d'actualité.

En préambule, **Renée Habozit**, Directeur Général d'UNIPREVOYANCE, rappelle que le colloque organisé en décembre 2010 sur le thème de la dépendance avait souligné le rôle important que les contrats collectifs pourraient jouer dans l'élaboration de propositions. Ces contrats de prévoyance d'entreprise étant devenu un outil incontournable pour traiter les enjeux de la protection sociale des salariés, il est important de connaître les attentes des individus à la lumière des évolutions juridiques et sociales.

Yann Bourguéil, Directeur de l'IRDES fait un tour d'horizon des enjeux à la lumière des enquêtes réalisées par l'IRDES (enquêtes PSIE 2003 et 2009) et l'HCAAM.

Les dépenses de santé augmentent plus vite que le PIB mais la part des différents acteurs est globalement stable.

Les causes de « non recours au soin » sont le coût, dans 30% des cas, mais aussi les délais d'attente (15%).

La politique des pouvoirs publics encourage le recours à une complémentaire collective. Le taux de couverture par une complémentaire est passé de 66% en 1980 à 94% en 2008. 90% des entreprises de 250 salariés et plus ont une complémentaire.

Philippe Coursier, Directeur du Master II du Droit de la Protection Sociale de la Faculté de Droit de Montpellier et **Jean-Gabriel Pichon**, Vice-Président d'UNIPREVOYANCE engage un dialogue sur l'avenir de la protection sociale complémentaire.

Depuis la loi Evin qui a fixé les bases d'un statut social et fiscal « de faveur », le succès a été au rendez-vous et le levier du collectif a permis d'améliorer les conditions de souscription.

Au plan sociétal, il y a un besoin de protection sociale de plus en plus fort. C'est l'idée de l'État Providence. Avec les complémentaires et le tiers payant on va au-delà, vers le « risque zéro ».

Ce « régime de faveur » est progressivement remis en question par l'attitude de l'Administration et ses commentaires de plus en plus interprétatifs et restrictifs.

Afin que les acteurs de la protection sociale puissent répondre aux attentes exprimées par les représentants de la société, une table ronde réunissait **Fabrice Henry**, Trésorier Général de la MGEN et Président de l'UNOCAM, **Mathias Matallah**, Directeur de Jalma, **Alain Rouché**, Directeur Santé de la FFSA et membre du bureau de l'UNOCAM, **Christian Saout**, Président du collectif inter-associatif sur la santé, **Alain Tisserant**, Président du CTIP et membre du Bureau de l'UNOCAM.

« **Le vrai problème aujourd'hui est celui de l'accès aux soins compte tenu des renoncements qui s'observent et pas seulement pour des raisons de coût** », estime Christian Saout. « Les gens n'ont plus les moyens » explique-t-il. Alain Rouché note lui aussi, d'une part que de redoutables effets de seuil sont apparus en amont et à la sortie de la CMU, d'autre part que le taux de 94 % de couverture complémentaire recouvre des situations très différentes beaucoup de contrats individuels n'offrant pas à leurs bénéficiaires des couvertures de très bon niveau.

« Les difficultés d'accès aux soins sont évidemment liées à la soutenabilité financière des complémentaires, mais davantage encore au renchérissement du coût des complémentaires résultant des mesures prises dans le PLFSS 2012 », observe pour sa part Fabrice Henry. Il rappelle qu'« aucun secteur d'activité n'a subi une progression de ses charges comparables aux complémentaires santé ».

Sur les contrats collectifs, Alain Tisserant ne croit pas à un possible désengagement des entreprises ». Il faut aussi prendre en compte que ces contrats couvrent des situations parfois précaires. Ainsi, par exemple, celles de jeunes adultes qui ne seraient pas en capacité de trouver une couverture faute d'un emploi durable.

Contrairement à ce qu'avancent les pouvoirs publics, les intervenants s'accordent pour dire que prendre pour cible les complémentaires ne résoudra pas le problème du déficit du régime général. Mathias Matallah cite en particulier la pharmacie où des marges de manœuvre existent selon lui pour peser sur les prestataires et opérer de véritables économies.

Bernard Lachaux, Président d'UNIPREVOYANCE, conclut ce colloque en rappelant l'attachement des institutions de prévoyance à la couverture collective des salariés et à la gestion paritaire. « Celle-ci découle de la volonté d'une protection sociale négociée dans l'intérêt commun ».

RÉFLEXIONS SUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

Alors que, dès le 15 février, le gouvernement va présenter au Parlement un projet de loi destiné à modifier, de façon fondamentale, le financement de la branche famille en faisant de l'impôt (TVA dite "sociale" et Contribution Sociale Généralisée) la ressource principale de cette branche de la Sécurité Sociale, chacun y va de ses propositions sur une réforme du financement de la Sécurité Sociale.



La CFDT (le 24 janvier) vient d'en appeler au transfert du financement de la Sécurité Sociale sur l'impôt pour les prestations des branches familles et maladie (donc les principaux postes de dépenses de la Sécurité Sociale) et préconise l'augmentation de la Contribution Sociale Généralisée créée par le gouvernement Rocard en 1990 et passée, en vingt ans, de 1,1% à 7,5% !

C'est à une relance à grande échelle de l'offensive contre la protection sociale dans son ensemble que nous allons avoir à faire face.

Une offensive qui peut prendre des formes diverses et variées (TVA sociale, fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG, augmentation de la CSG) qui, toutes, prennent comme cible le salaire différé qui finance notre Sécurité Sociale, et, plus largement, notre protection sociale collective.

Depuis toujours, le patronat a dénoncé le financement de la protection sociale par les cotisations calculées par les salaires. Il l'a dit et redit.

Dans sa "Nouvelle architecture de la Sécurité Sociale" (novembre 2001), il a réaffirmé : "A l'avenir, les prestations familiales devraient être intégralement et directement financées par la CSG, l'ensemble du dispositif relevant de la responsabilité de l'Etat".

Une affirmation qui a l'immense mérite de la clarté : la Contribution Sociale Généralisée, créée en 1990 par le gouvernement Rocard, est bien l'outil de l'attaque contre le salaire différé.

Passons sur les discussions byzantines sur le caractère "sui généri" de la CSG, sur son caractère "hybride" (je suis oiseau, voyez mes ailes, je suis souris, vivent les rats...), etc. La Contribution Sociale Généralisée a été, depuis sa création, l'outil de démolition du salaire différé constitutif des acquis sociaux que nous défendons.

Force Ouvrière a toujours défendu, depuis sa création, l'acquis du salaire différé.

Les ordonnances de 1945 ont mis en place un système que ses fondateurs⁽¹⁾ ont voulu à l'abri des appétits des gouvernements et des circuits financiers.

Un système qui repose sur le principe de la répartition à partir des cotisations des actifs. Ainsi, toutes les sommes encaissées par les Unions de Recouvrement (URSSAF) sont immédiatement redistribuées sous forme de prestations.

Comme l'a réaffirmé le Congrès Confédéral de Montpellier en 2011 : "Pour les travailleurs, le droit à la Sécurité Sociale s'exprime en particulier à travers l'existence de la cotisation sociale, source du salaire différé, qui confère aux travailleurs un droit de propriété sur la Sécurité Sociale et une garantie pour son avenir".

Ce qui fait que Force Ouvrière s'est toujours retrouvée en première ligne de la résistance à toutes les attaques contre le salaire différé :

- ▶ en 1990 contre la CSG du gouvernement Rocard,
- ▶ en 1995 contre le Plan Juppé dont il faut rappeler que Juppé a justifié le transfert sur le Parlement des pouvoirs de gestion confiés jusqu'alors aux représentants des salariés par la part prise par l'impôt CSG dans le financement des prestations.

A la constance du patronat pour en finir avec le salaire différé correspond, en vis-à-vis, la constance de Force Ouvrière dans la défense du salaire différé contre la fiscalisation.

Comme nous l'avons écrit en son temps, à propos de la Contribution Sociale Généralisée : "Les employeurs réclament de ne plus payer du tout de cotisations familiales. (...) Avec la CSG, les salariés actifs et retraités, préretraités, chômeurs supportent à 86 % le poids du financement alors qu'avant ils ne supportaient pas le coût du financement des allocations familiales. (...) Non seulement, en réduisant la cotisation patronale, on ampute votre salaire différé, donc vos droits, mais on vous taxe, en plus, au niveau de l'impôt." (FO Hebdo du 30 novembre 1994).

Il est clair que la bataille pour la défense du salaire différé est devant nous.

Le combat de Force Ouvrière pour la défense du salaire différé revêt une portée particulière au moment où une offensive d'une brutalité sans précédent se concrétise contre l'existence même des organismes.

La situation est marquée par la remise en cause de l'existence même des organismes. Des fermetures, nous en avons déjà connues ces dernières années. Nous avons constaté les difficultés incroyables auxquelles se heurte celle

ET LA QUESTION DU SALAIRE DIFFÉRÉ

ou celui qui a une réclamation sur les prestations qui lui sont dues et qui ne trouve souvent pas d'autre interlocuteur qu'une plate forme téléphonique, où les collègues, avec la meilleure volonté du monde, ont bien du mal à répondre sans le dossier.

Mais aujourd'hui, il ne s'agit pas d'attaques sporadiques, incontrôlées ou isolées. C'est un véritable plan de démolition pour déstructurer la Sécurité Sociale et ouvrir, sur ses ruines, un boulevard aux assurances privées.

Dans les régions PACA, Ile-de-France et ailleurs, la direction de la CNAV prétend fermer les sites où les agents accueillent, jusqu'à maintenant, les salariés qui viennent pour leur départ en retraite. Et cela au moment même où entre en application la contre réforme des retraites.

Dans le Val d'Oise, sur 33 centres de Sécurité Sociale en 1998, il n'en reste plus que 12 et la direction vient d'annoncer qu'il n'y aurait plus que 3 sites de production. A Toulouse, des centres sont également fermés.

A la CPAM de Moselle, 27 permanences sur 43 vont être fermées.

A Paris, dans le Val-de-Marne, en Seine-Saint-Denis, la CNAM entend fermer les centres et les accueils.

Des dizaines de milliers d'assurés qui attendent leurs indemnités journalières, ne trouveraient plus de guichet pour répondre à leurs réclamations et cela, alors que dans toutes les caisses, il faut des semaines pour régler certains dossiers.

C'est une mécanique infernale qui est mise en marche : on réduit les effectifs, puis on ferme des accueils un ou deux jours par semaine, faute d'effectif, puis on ferme définitivement des accueils, et maintenant on vend les immeubles appartenant aux assurés sociaux.

Malgré ce qu'on en dit, il ne s'agit nullement de "moderniser l'accueil physique". Pas plus qu'il ne s'agit "d'améliorer la relation de proximité" ! Améliorer l'accueil ? En fermant les centres d'accueil ? Ce dont il s'agit, c'est vider, petit à petit, la Sécurité Sociale de sa mission vitale de protection de tous les travailleurs, de leur famille, de toute la population.

Ce dont il s'agit, c'est réduire la part du régime obligatoire financé par les cotisations, c'est-à-dire la partie de notre salaire versée par les employeurs à la Sécurité Sociale, à une peau de chagrin pour augmenter la part des assurances complémentaires et, plus particulièrement, du secteur marchand basé sur le profit et qui exclut, de fait, les salariés précaires et les malades par des cotisations basées sur le risque.

Pour les personnels de la Sécurité Sociale, ce plan a des conséquences catastrophiques, entraînant des déplacements inconciliables avec la vie familiale, menaçant l'emploi.

Pour les assurés, il s'agit d'un changement du système qui a été obtenu en 1945 et qui a permis aux travailleurs, à leur famille, de bénéficier de tous les progrès de la médecine, réservés, dans d'autres pays, à ceux qui en ont les moyens.

Quel but poursuivent la CNAM et les pouvoirs publics

quand ils s'attaquent au réseau des centres informatiques de la branche maladie qui garantit le traitement des prestations et place les outils techniques sous la seule gestion de l'institution ?

Avec leur Convention Collective, à laquelle, tout le monde le sait, Force Ouvrière est attachée becs et ongles, le personnel défend son emploi, sa vie.

Ce faisant, il défend la Sécurité Sociale dont les assurés ont besoin.

Alors même que le financement de la Sécurité Sociale est sur la sellette, le réseau des 100 URSSAF est bouleversé par le plan de régionalisation voté par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale contre la volonté de Force Ouvrière.

Les projets que l'ACOSS veut imposer :

- transforment les URSSAF départementales en véritables coquilles vides, puisque tous les centres de décision seront régionaux,
- organisent, sous couvert de répartition géographique, une restructuration fonctionnelle visant à la spécialisation des sites par catégories de cotisants,
- suppriment les emplois au nom des économies d'échelle,
- préparent une mobilité géographique et fonctionnelle tous azimuts.

Comment ne pas faire le lien entre la déstructuration d'un réseau qui garantit, depuis 60 ans, le traitement, en temps et en heures, des cotisations sociales qui permettent le règlement des pensions, des allocations familiales ainsi que le remboursement des soins et l'entreprise en cours contre le financement de notre protection sociale collective ?

Comment ne pas faire le lien entre l'offensive pour fiscaliser la Sécurité Sociale et l'affaiblissement organisé d'un réseau, celui des URSSAF, qui a largement démontré son efficacité ?

Plus que jamais, avec Force Ouvrière :

- ▶ **NON à la régionalisation des URSSAF,**
- ▶ **NON aux fusions d'organismes et aux restructurations qui n'ont pour but que de réduire la protection sociale,**
- ▶ **Maintien de tous les centres et points d'accueil,**
- ▶ **Maintien de tous les organismes,**
- ▶ **NON à la fiscalisation.**

Texte fédéral réalisé par la Section fédérale des Organismes Sociaux de Sécurité Sociale

⁽¹⁾ *Faut-il rappeler que c'est notre camarade Georges Buisson qui a défendu, devant l'Assemblée Constituante, l'ordonnance du 4 octobre 1945 ?*

LES SYNDICATS EUROPÉENS DISENT NON AU NOUVEAU TRAITÉ DE STABILITÉ DE L'UE

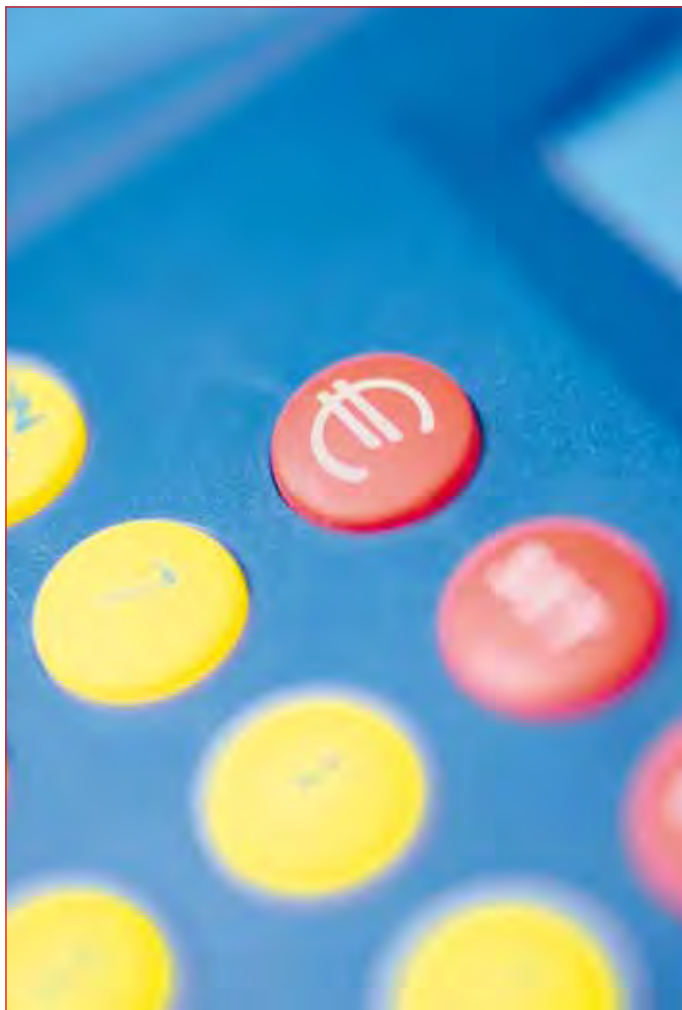
UNI Europa qualifie ce traité d'antisocial, antidémocratique et anti-européen. Les syndicats se mobilisent dans toute l'Europe pour empêcher les gouvernements de cimenter des politiques d'austérité néolibérales.

"Avec ce traité, les gouvernements de l'UE mènent le modèle européen droit dans le mur et, en même temps, écrasent les travailleurs et les citoyens", a déclaré Oliver ROETHIG, Secrétaire général d'UNI Europa, à la réunion du Comité directeur de la CES. "En tant que syndicats et citoyens, nous devons arrêter ce processus. Notre première priorité est de couler ce traité ! En tant que syndicats, nous nous mobiliserons à tous les niveaux."

Les syndicats européens organisent une Journée d'action européenne le 29 février.

Le traité est un nouvel élément de la contre-révolution néolibérale qui utilise la crise financière comme prétexte pour mettre en place des politiques d'austérité et mener une guerre ouverte contre les syndicats.

Il est *antisocial*, en ce sens qu'il pousse les gouvernements à réduire les allocations sociales encore plus et qu'il empêche des investissements durables pour la croissance.



Il est *antidémocratique* car les négociations se déroulent à la hâte, à huis clos, à l'écart du Parlement européen et d'un débat public approfondi ; le contenu de ce traité empêche les parlements nationaux élus de mener autre chose que des politiques d'austérité dans les prochaines années.

Il est *anti-européen* car il fait reculer l'Europe sociale, les acquis sociaux gagnés par des générations ; au lieu d'une Europe sociale, nous assistons à un retour au capitalisme en vigueur à Manchester au XIX^{ème} siècle. Il sape le soutien des travailleurs et des citoyens en faveur du projet européen, alors que ce soutien est si important en ces temps où la mondialisation ne cesse de se renforcer.

Dans sa déclaration sur le "*Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance de l'union économique et monétaire*", la CES s'oppose sans équivoque à ce traité et présente une contre-proposition.

L'Europe a besoin d'une union économique différente, dotée d'une forte dimension sociale reposant sur les principes suivants :

- ▶ Un mandat plus clair pour la BCE. L'objectif de la BCE devrait être de promouvoir la stabilité des prix ainsi que le plein emploi et la convergence entre les situations financières des États membres. La BCE devrait avoir non seulement la possibilité mais aussi l'obligation d'agir en tant que "prêteur et acheteur de dernier recours" pour la dette souveraine. Il faudrait une mise en commun partielle de la dette via des euro-obligations.
- ▶ Une clause de protection salariale imposant le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux pour mener des négociations collectives et empêchant que le pacte fiscal ne s'immisce dans le domaine des salaires, des systèmes de négociations collectives, des mécanismes de formation des salaires, des actions collectives et de la syndicalisation. Les salaires ne sont pas un frein à l'économie mais un moteur de celle-ci.
- ▶ Des dispositions pour sauvegarder la croissance : exclure de la règle d'or budgétaire les investissements publics qui soutiennent le potentiel de croissance, préserver les recettes publiques en s'engageant dans une lutte contre la concurrence fiscale, la fraude et l'évasion, un rôle structurel pour le dialogue social européen afin d'éviter une application aveugle de règles économiques rigides qui nuiraient à l'économie.
- ▶ Un Protocole sur le progrès social doit être joint aux traités européens afin de garantir le respect des *droits sociaux* fondamentaux.



Le prochain Congrès fédéral



aura lieu

du 21 au 25 octobre 2013

à Perpignan
(Pyrénées Orientales)



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



Alain ARNAUD
Président du CIRIEC-France

TRIPLE A OU TRIPLE PEINE ?

Dans quelle société vivons-nous ?

Aujourd'hui, les médias alternent entre les reportages sur le désespoir des salariés victimes de licenciement par délocalisation, le sauvetage de l'euro, les SDF, les Restos du Cœur et les publicités détournées sur un mode humoristique grinçant où l'on voit un personnage en agresser un autre pour lui arracher un aérosol afin de soigner son angine, ou encore un cadeau de Noël qui contient une boîte de médicament, dans une ambiance musique et décor de parfum de luxe, car oui "la santé est un luxe" ! Ces reportages et parodies publicitaires révèlent l'inquiétude générale sur la crise de la protection sociale.



Au nom du triple A, accordé ou refusé selon le bon vouloir d'agences de notation, dont le grand public ignore largement qui les compose et qui les contrôle, les plans d'austérité et de rigueur tombent sur nos concitoyens ainsi que sur les citoyens grecs, italiens, espagnols, portugais. On a même vu, début décembre, la Ministre des Affaires sociales italienne annoncer, effondrée, le plan de restriction infligé à ses concitoyens.

Dans notre pays, les gouvernants en appellent au sens civique des Français, à leur capacité d'efforts et de travail. Oublient-ils que l'emploi fait cruellement défaut, empêchant de plus en plus de nos concitoyens et notamment les plus jeunes, d'accéder au monde du travail, au logement, à des conditions de vie décentes ? Que les suppressions de postes dans la fonction publique handicapent fortement la bonne marche des services publics, de l'éducation, de l'hôpital, de la police, de la justice ? La chasse aux fraudeurs de l'assurance maladie, qui a resurgi, a un goût amer, à l'aune de la fraude aux cotisations sociales de certains employeurs, à l'évitement fiscal des plus fortunés, à l'existence des paradis fiscaux toujours autorisés, à la spéculation financière ni taxée ni régulée.

En imposant un jour de carence aux fonctionnaires en cas d'arrêt maladie, l'Etat employeur vient de réaliser une belle économie mais sur le dos de ses agents, privés de dispositif de prévoyance adéquat. L'indexation des prestations sociales sur la croissance -prévue à niveau peau de chagrin pour les mois et même les années à venir- revient à faire supporter aux catégories les plus en difficulté, les conséquences d'une gestion dont ils ne sont pas responsables.

Triple peine si l'on ajoute les taxes sur les mutuelles passées à 7%, d'autant qu'en 2011 les nouveaux transferts de charges de l'assurance maladie obligatoire vers les complémentaires ne se sont pas taris.

La même logique préside en France et en Union européenne : réduire les dépenses et refuser d'augmenter les recettes. Il est bien temps de se soucier du déficit budgétaire, après avoir mené des politiques répétées d'allègements d'impôts pour certains et d'empilement de niches fiscales pour d'autres.

Mais les plans d'austérité qui se succèdent présentent, au moins, deux risques majeurs : l'aggravation de la crise et la récession, au sens où le moteur de la croissance s'éteint par épuisement de carburant, et une régression sociale sans précédent mettant en péril la société dans son ensemble.

Au nom de la loi des marchés financiers, la perte du triple A a déclaré la guerre à la souveraineté des Etats et à la démocratie populaire, et tant pis pour les dégâts collatéraux sur les plus démunis...

Editorial des Brèves n°51 – février 2012

On peut être unique
sans être seul...

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



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

Prévoyance Santé Épargne Retraite Action sociale

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



Certification qualité
pour la gestion
Réunica Prévoyance
Réunica Mutualité et
son centre de contact



RÉUNICA

Des idées en + pour mieux vous protéger



DES FAITS, RIEN QUE DES FAITS

Notre fédération, la FEC-FO, a tenu une conférence de presse pour dénoncer les anomalies constatées dans le décompte des voix dans le secteur des Assurances, condamner le chèque syndical chez AXA et soutenir nos revendications dans le secteur.

La conférence a été ouverte par Serge Legagnoa, Secrétaire général de la FEC-FO. Philippe Gense, délégué syndical central FO chez AXA, Georges de Oliveira, permanent FO Assurances, et Jean-Simon Bitter représentaient la section fédérale.

Le Secrétaire de la Section fédérale des Assurances a fait la présentation des faits et des revendications.

La rénovation du dialogue social dans l'Assurance, une conception malsaine

Dans l'Assurance un accord "*portant rénovation du dialogue social dans l'Assurance*" a été signé le 3 janvier 2011 entre la FFSA et le GEMA, côté patronal, et la CFDT, la CFE-CGC et la CGT, côté syndical. Il prévoit la création d'une association et le versement, par les entreprises, d'une contribution de 5 euros par salarié. La somme collectée soit, pour environ 135 700 salariés, **678 500 euros**, est ensuite répartie au profit des fédérations syndicales en fonction des résultats électoraux. Puisqu'un salarié sur deux ne vote pas en moyenne dans la profession, ce système a pour effet que le vote d'un salarié revient au versement de 10 €.

10 € par voix, c'est une conception malsaine qui se rapproche de celle du chèque syndical chez AXA. Une monétisation des élections est une atteinte à un principe d'indépendance : l'adhésion et la cotisation d'un salarié à une organisation syndicale doivent être librement choisies et ne peuvent être financées par l'employeur.

Des anomalies signalées et non corrigées

Lors de la négociation et au moment de la signature de l'accord du 3 janvier 2011, il était joint un tableau créditant notre organisation de 10,8 % des voix constatées à fin novembre 2010. Après la signature, un nouveau tableau était transmis par la FFSA comptabilisant les voix à fin décembre 2010.

En un mois, sans élection, notre organisation passerait de 10,8 % à 9,6 % et perdrait 566 voix !

Dans le même temps, la CFDT gagnerait 1 034 voix et la CFE-CGC 1 392 voix ! Comment est-ce possible ? Il y a peut-être des retards de saisie mais nous avons constaté que dans les élections les plus importantes de 2010, notre syndicat a nettement progressé. Alors mystère !

Nous avons demandé à la FFSA de nous permettre de vérifier. C'est, en effet, la FFSA qui enregistre les résultats. Nous nous sommes présentés les 15 et 22 avril 2011.

La FFSA nous a indiqué que les résultats étaient enregistrés dans des feuilles Excel, une pour les résultats arrêtés fin novembre 2010 et une pour les résultats arrêtés fin décembre 2010. Dans ces feuilles, il y a une ligne par établissement et par collège. Mais on ne nous a donné qu'une extraction de ces feuilles avec seulement les établissements où FO avait des candidats.

Cela a permis de vérifier d'où venaient les écarts pour notre syndicat mais pas d'où venait la progression mystérieuse d'autres syndicats.

Nous avons constaté que des entreprises avaient été retirées du périmètre : les sociétés d'assistance et des sociétés connexes comme l'IFPass. Mais il y avait surtout des anomalies de saisie, par exemple : aucune ligne pour MACIF Centre Ouest Atlantique non cadres où nous avons des candidats, aucune ligne pour APRIA RSA Ajaccio où nous avons des candidats, aucune ligne pour les établissements de GROUPAMA où nous présentions des listes communes, aucune ligne pour GFA Caraïbes où nous avons une présence FO importante, aucune ligne pour les non cadres d'AVIVA Vie, ni du GIE AVIVA où, là aussi, nous avons des candidats ! Cela représente des centaines de voix...

Nous avons signalé ces erreurs à la FFSA et réclamé la mise en place d'une méthode incontestable de validation des résultats. Les anomalies n'ont pas été corrigées et cette méthode de validation n'est pas mise en place, même à l'état de projet. Pourtant les résultats ont été publiés et exploités pour discréditer notre syndicat FO et annoncer qu'il était en voie de perdre sa représentativité. C'est contraire aux faits. Nous avons demandé à un huissier de justice de constater les anomalies dans les feuilles Excel.

Nous sommes en 2012, il faut reconnaître que les résultats ne sont pas fiables et abandonner ce système malsain pour revenir au système antérieur.

Quant aux 5 euros par salarié, notre syndicat FO réclame qu'ils soient versés au régime professionnel de prévoyance, ce qui correspond à ce que la FFSA et le GEMA estiment nécessaire pour son équilibre. La FFSA et le GEMA devront alors renoncer à leur volonté de créer une cotisation salariale de 0,1 %.

Le chèque syndical, un dispositif tourné contre l'indépendance syndicale et contre les salariés

Le chèque syndical (ou bon de financement) est une lettre que reçoit chaque salarié d'AXA en bas de laquelle figure un "chèque" détachable d'une valeur nominale de 44,30 € pour les non cadres et de 52,80 € pour les cadres. Chaque salarié peut le remettre à un syndicat qui encaisse alors la somme correspondante auprès d'AXA. Notre syndicat FO a toujours refusé d'encaisser ce chèque syndical.

Ce dispositif est directement dirigé contre l'adhésion syndicale puisque le chèque s'apparente à une cotisation qui, en l'occurrence, est payée par l'employeur. C'est contraire à l'indépendance syndicale. Et comment un syndicat pourrait-il défendre les intérêts des salariés s'il n'est pas indépendant ?

Le chèque syndical n'est pas numéroté et il ne porte aucun nom, ce qui permet toutes les manipulations (chèques échangés contre un bon repas ou des facilités commerciales, chèque en double au bénéfice d'un syndicat, chèques achetés à une valeur inférieure à leur valeur nominale...).

Jamais FO n'a accepté ce dispositif. A sa création, il y a plus de 10 ans, FO était exclu des syndicats bénéficiaires parce qu'il n'était pas signataire. Mais la Cour de Cassation a rendu des arrêts qui ont eu pour effet de rendre FO "éligible" au chèque syndical, ce qui mettait fin à une discrimination. Mais nous avons continué à refuser d'encaisser le chèque. Pourtant, les salariés tiennent à nous le donner pour marquer leur soutien à notre syndicat FO dont ils saluent l'indépendance et la combativité pour défendre leurs intérêts.

Il n'a pas toujours été fait mention objectivement, dans la presse, du refus de notre syndicat d'encaisser ce chèque. C'est pourquoi nous avons voulu en faire la démonstration publique, ce 9 février 2012, en présentant aux journalistes des centaines de chèques que nous avons publiquement détruits.

La preuve que ce chèque syndical détourne les syndicats qui l'acceptent de leur mission de défense des intérêts des salariés est dans une disposition de l'accord qui régit le chèque syndical. Il y est écrit que sa valeur nominale sera augmentée chaque année du niveau de l'inflation. Les salariés aimeraient que leur salaire de base soit, comme le chèque syndical, au moins indexé sur l'inflation. Des syndicats qui encaissent le chèque syndical, signent des accords salariaux avec des augmentations générales bien inférieures à l'inflation.

Depuis 2006, la valeur nominale du chèque syndical a progressé de 8,3 % comme l'inflation, alors que les augmentations générales ont été nettement inférieures puisqu'elles n'ont progressé que de 6,7 % pour les non cadres.

FO demande qu'on en finisse avec le dispositif du chèque syndical et que sa valeur, environ un million d'euros, soit directement versée, comme salaire, aux salariés.

FO revendique que les augmentations générales de salaires soient fixées au moins au niveau de l'augmentation du coût de la vie pour toutes les catégories, cadres et non cadres.

La monétisation des élections est tournée contre les garanties des salariés.

La Loi du 20 août 2008 et l'accord du 3 janvier 2011 conduit un de ses signataires, la CFDT, à réclamer la modification du périmètre des conventions collectives.

Il y a, dans le secteur de l'Assurance, quatre branches bien distinctes : celle de l'assurance proprement dite, celle de l'assistance, celle du courtage et celle des agences générales, chacune munie d'une ou plusieurs conventions collectives.

Dans la branche de l'assurance proprement dite, il y a quatre conventions collectives : celle des employés et cadres sédentaires, celle des producteurs salariés de base et celle des échelons intermédiaires qui sont des commerciaux salariés non sédentaires, et enfin celle des inspecteurs qui sont appelés régulièrement à se déplacer sur le terrain.

- FO réclame le respect des conventions collectives et de leur périmètre.
- FO réclame le retour aux droits collectifs, le retour aux augmentations générales pour tous, cadres et non cadres, d'un montant au moins égal à l'augmentation réelle du coût de la vie, le rétablissement de la prime d'ancienneté (Saluons le combat de FO à la MAIF qui a appelé à la grève pour la défense des droits collectifs et qui lutte pour le maintien de l'avancement automatique à l'ancienneté).
- FO revendique l'arrêt des suppressions d'emplois, le maintien en poste de tous les salariés, qu'ils soient CDI, CDD, intérimaires ou prestataires.





LE DIALOGUE DE BRANCHE SERAIT-IL MORT ? FORCE OUVRIÈRE QUESTIONNE LES CANDIDATS À LA PRÉSIDENTIELLE !

Cela fait des mois que les négociations de branche stagnent, et que les chambres patronales bloquent toute forme de dialogue.

Ces derniers font preuve d'un cynisme absolu, refusant de réévaluer les premiers niveaux de la grille de rémunération, notamment le niveau 100, aujourd'hui en dessous du SMIC. Pire encore, leur porte-parole, a clairement indiqué que le patronat "avait freiné des quatre fers" afin de disposer de grilles de rémunérations minimales plus "adaptées" à la profession, c'est-à-dire inférieures à ce qu'elles étaient. A leur mise en place, ces dernières avaient été conclues selon un postulat de départ très simple, le premier niveau se situant 4 % au-dessus du SMIC. De manière délibérée, Casinos de France, Casinos Modernes et l'ACIF, ont décidé, par leur intransigeance et le refus systématique de négocier sincèrement, de revenir sur le principe fondateur de cette grille, qui aujourd'hui s'applique à 63 % du personnel de notre branche. Leurs propositions qu'ils qualifient "d'honnêtes" sont impossibles à négocier, car toujours définitives. C'est la technique du "à prendre ou à laisser". Mais dans les faits, ces propositions sont tellement favorables aux salariés, qu'ils ne les appliquent même pas de manière unilatérale dans leurs propres entreprises. Don't act !

Nous pourrions également citer l'exemple révélateur de l'accord portant sur la médaille du travail. Ce dernier a été librement négocié entre partenaires sociaux. Il introduit des primes substantielles pour les salariés de la branche et ceci, dès qu'ils atteignent vingt ans d'ancienneté. Moins de deux mois après sa signature, les chambres patronales se sont aperçues de l'incidence comptable de cet accord et nous demandent de leur faire confiance pour en éviter les conséquences. **La conséquence directe est qu'ils réclament déjà sa renégociation avec, pour toute proposition, la transformation de cet accord à durée indéterminée en accord à durée déterminée !!!**



Inutile de vous préciser que si nous acceptions, cet accord serait mort de fait à la fin octobre 2012. Ce n'est que du pur chantage, méthode que FORCE OUVRIERE ne saurait cautionner. Ce sont les salariés de la branche des Casinos qui en payent quotidiennement l'addition.

Mais bien au-delà des problèmes recensés en commission paritaire mixte, c'est surtout l'attitude générale de ce patronat qui est à dénoncer. Par lobbying auprès des plus hautes instances de l'État, ces derniers ont obtenu d'importants cadeaux fiscaux, de très nombreuses modifications de la réglementation des jeux (entraînant le démantèlement de nos professions et la précarisation de nos métiers), l'introduction des jeux en ligne pour lesquels ils ont obtenu des licences d'exploitation. FORCE OUVRIERE a toujours été écarté de ces négociations "occultes", au mépris des règles élémentaires, fixant les conditions à la négociation collective dans un état démocratique. Notre conception de l'exercice des principes républicains, ne saurait cautionner l'exclusion systématique de négociations avec les légitimes représentants des salariés que nous sommes. Il est patent de constater que les amitiés profondes unissant les patrons de casinos et la présidence de la République, ont largement contribué à la mise en place de ce système injuste. Nous nageons en pleine confusion des genres.

Ainsi, la Conférence Nationale Professionnelle de Carry-le-Rouet, a rédigé une résolution dans laquelle il était prévu d'alerter les candidats à l'élection présidentielle, sur les problèmes rencontrés dans la branche des casinos :

- ⇒ minima conventionnels en dessous du SMIC,
- ⇒ modifications de la réglementation des jeux,
- ⇒ jeux en ligne,
- ⇒ exercice du droit de grève,
- ⇒ sécurisation des casinos,
- ⇒ loi portant sur la représentativité,
- ⇒ fusion des conventions collectives,
- ⇒ police administrative.

La Section fédérale des Casinos et Cercles de Jeux FO, vient de terminer ce travail qui sera adressé à chaque présidentiable républicain, durant la première quinzaine du mois de février. En parallèle, un dossier de presse sera envoyé à l'AFP, ainsi qu'à l'intégralité des médias.

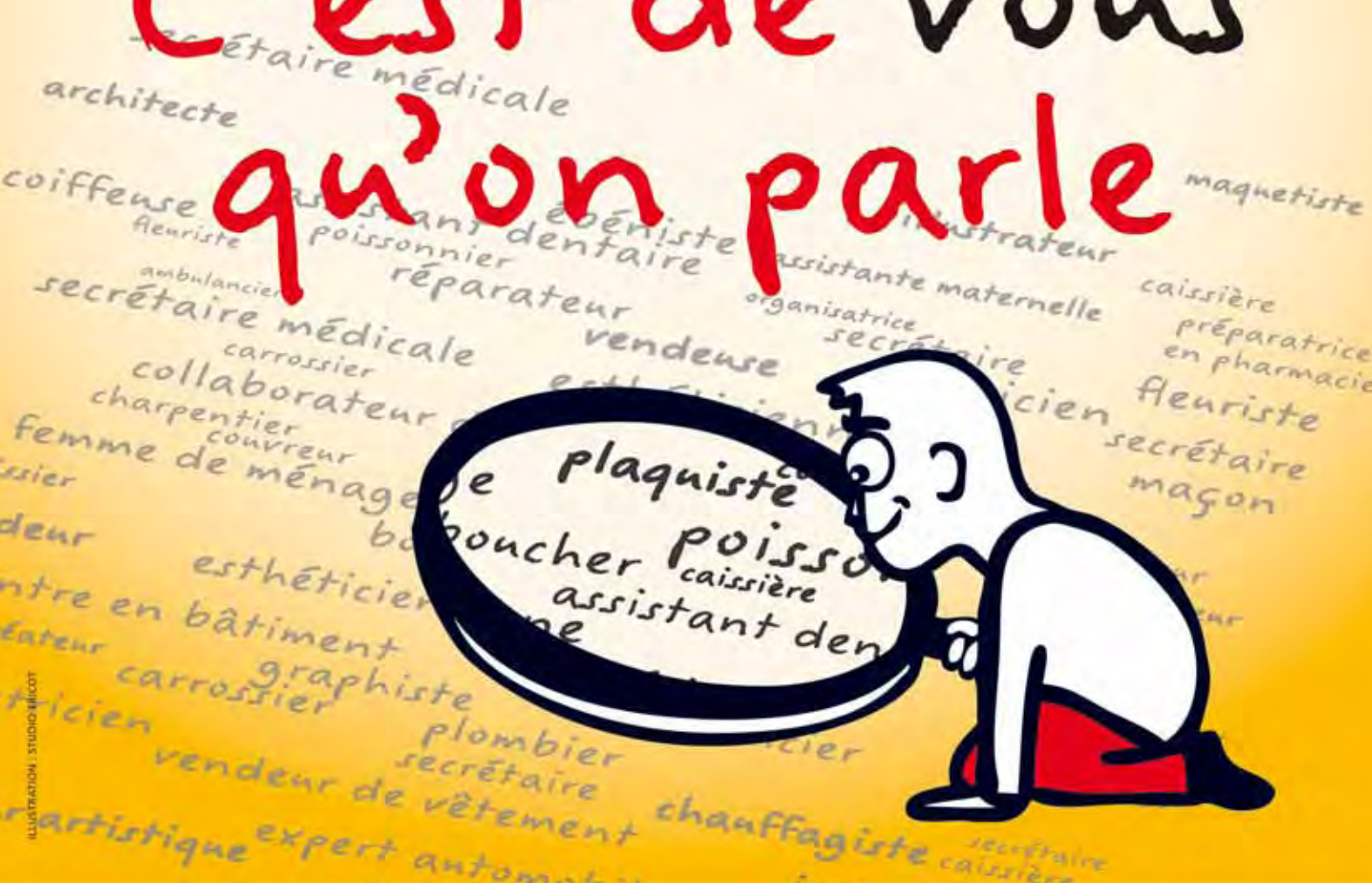
Il est déterminant que nous dénoncions la situation dans laquelle se retrouvent plongés les salariés, et que nous obtenions des réponses claires et sans ambages de la part des candidats aux plus hautes fonctions de l'État, sur les problématiques sociales de la branche des Casinos.

Nous vous tiendrons informés des différentes réponses obtenues, ainsi que de l'état d'avancement de ce dossier.

TPE

Oui!

C'est de vous qu'on parle



2012, année des salariés des TPE*.

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

*Très Petites Entreprises – moins de 11 salariés

Mieux représentés, + forts

FO



REPRÉSENTATIVITÉ : NE PAS OUBLIER LE 7^{ÈME} CRITÈRE !

Contrairement à une idée reçue, il ne suffit pas de faire 10% aux élections pour être représentatif !

Au sein de l'entreprise CAMAIEU, la CGT et la CFDT viennent de l'apprendre à leurs dépens, et FO de sauver sa représentativité.

Des élections professionnelles se sont déroulées dans cette unité économique et sociale au mois de juin 2011, au terme desquelles ces trois organisations confédérées ainsi que l'UPAE syndicat "autonome", interne à l'entreprise et qui prône d'"autres valeurs" et un syndicalisme "responsable"... ont tous franchi le seuil des 10% exigé par la loi du 20 août 2008 et plus particulièrement, par le critère numéro 5 de l'article L. 2121-1.

Chacun effectue les désignations de ses délégués syndicaux et autres représentants. Et le syndicat maison attaque les trois organisations confédérées au motif qu'elles ne seraient pas représentatives par manque d'adhérents et d'influence chez CAMAIEU.

Dans sa décision du 6 janvier 2012, le Tribunal d'Instance de Roubaix a annulé les désignations faites par la CGT et la CFDT qu'il déclare non représentatives, et valide celles de FO, faisant d'elle la seule organisation syndicale confédérée représentative dans l'entreprise.

Le Tribunal a reconnu que tous étaient influents, mais que tous ne justifiaient pas d'un nombre d'adhérents suffisant :

"Au regard du critère des effectifs et des cotisations, il convient cependant de constater que la Fédération CGT du Commerce n'apporte aucun élément de preuve".

"Concernant les effectifs d'adhérents et les cotisations, si la CFDT fournit de manière non contradictoire la liste de ses effectifs d'adhérents, elle ne justifie pas du montant de leurs cotisations à jour, et ne produit pas les justificatifs de leurs adhésions pour l'année en cours".

"S'agissant du critère des effectifs et des cotisations, Force Ouvrière justifie de neuf adhérents en 2011 ayant chacun versé 124,12 euros de cotisation".

On peut ironiser sur le fait que la CGT et la CFDT, qui sont à l'origine de la loi du 20 août 2008 avec le MEDEF et la CGPME, perdent leur représentativité sur son fondement alors que FO,

qui a combattu et combat toujours cette loi liberticide, préserve sa position dans l'échiquier du dialogue social.

Mais il n'y a pas de quoi crier victoire ! Le Tribunal n'oublie pas de relever le point suivant :

"Ce nombre d'adhérents est faible en comparaison de celui annoncé par la CFDT, et celui établi par l'UPAE, mais doit être relativisé au regard du faible taux global de syndicalisation dans l'entreprise qui compte plus de 3 000 salariés."

Soyons clairs : FO n'a sauvé sa représentativité chez CAMAIEU que parce qu'elle a apporté une preuve que les deux autres organisations confédérées n'ont pas apportée. Il était difficile pour le juge de les sortir et de reconnaître un syndicat dont l'indépendance à l'égard de l'employeur n'a de cesse d'être contestée.

Si la CFDT et la CGT avaient justifié de leurs 30 ou 40 adhésions chacune, nous n'aurions peut-être pas eu cet arrêt.

Pour rappel, la loi du 20 août 2008 fixe sept critères cumulatifs pour établir sa représentativité :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;
- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
- 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations."

Un seul de ces 7 critères vient à manquer, et l'on ne peut plus désigner de délégué syndical ni négocier. Le temps de la représentativité présumée est terminé ; celle-ci pourra être remise en cause constamment et nous serons toujours obligés de nous justifier.

Il faut également noter que si la Cour de Cassation a, dans un précédent arrêt, clairement énoncé que pour justifier de la création d'une section syndicale, il suffisait d'avoir 2 adhérents, elle ne parlait en aucun cas de la représentativité.

Les critères n°7 et n°2 vont de pair. Pour y satisfaire, il n'y a que trois choses à faire : des adhésions, encore des adhésions, toujours des adhésions !

Et pas des adhésions bradées ! Une précédente Cour de Cassation avait estimé que le montant des adhésions devait être suffisant pour permettre au syndicat d'avoir une activité, d'assurer son indépendance vis-à-vis de l'employeur et de faire état d'un nombre réel d'adhérents.

En parlant d'activité, il faut également la prouver par la diffusion de tracts, le renouvellement des affichages, les revendications. Un syndicat qui n'a pas d'activité ne répond pas au critère n°6.

Donc si on résume l'affaire, il faut travailler pour avoir des adhérents critères n°6, n°7 et n°2, comme cela nous gagnerons les élections et prouverons l'audience de FORCE OUVRIÈRE critère n°5.

Avec l'aimable participation de Samuel GENDRE, juriste de la FEC



TRAVAIL DU DIMANCHE

FO pas pousser



**LA DÉFENSE DU REPOS DOMINICAL
C'EST LA DÉFENSE DE L'EMPLOI**

Les ouvertures des grandes enseignes le dimanche provoquent une concurrence agressive vis-à-vis du commerce indépendant (TPE), en particulier, de centre ville.

Plus de 2 millions de personnes travaillent dans le commerce de proximité.

Avec **FO** défendez vos droits !

FO
FEC Employés
& Cadres
www.fecfo.fr



LES BANQUES AU CŒUR DE LA CAMPAGNE PRÉSIDENTIELLE

Ca y est, nous y sommes. La campagne électorale pour l'élection présidentielle débute et tous les candidats y vont de leur petite phrase ou de leur couplet sur un "projet" concernant les Banques !

Eh oui, les banques sont toujours les boucs émissaires en période de crise.

Dans la situation où se retrouve notre pays, "englué", il est de bon ton de les rendre coupables de la crise traversée par les citoyens.

Pour FO Banques, il est vrai que les banques peuvent être jugées responsables pour une bonne partie du déclenchement de la crise financière de 2007. Néanmoins, il serait temps que les uns et les autres se soucient réellement des problèmes de régulation des marchés financiers et des risques qu'ils font courir à l'ensemble de l'économie du pays, tout en gardant à l'esprit le devenir des salariés de notre profession.

FO Banques et Sociétés Financières n'a pas attendu la campagne présidentielle pour agir et revendiquer :

- plus de contrôles,
- plus de régulation et plus d'encadrement des marchés financiers,
- la remise en cause des agences de notation.

Rappelez-vous, nous demandons également :

- la fin des paradis fiscaux,
- la fin des retraites chapeaux des dirigeants des banques,
- la fin de la dangereuse spéculation des établissements financiers,
- la fin des bonus "stratosphériques" des dirigeants et traders des banques.

Pour FO, quasiment tout reste à faire et il est important que ce sujet soit traité sérieusement et non pas dans l'emportement, dans l'emballement voire la démagogie d'une campagne présidentielle.

Les plus de 500 000 salariés de la finance méritent que l'on prenne en compte leurs conditions de travail et que l'on sécurise leur emploi.

Mais alors, de manière factuelle, qu'est-ce qui a été fait depuis 2007 ?

- Les agences de notation font toujours la pluie et le beau temps pour le plus grand bonheur des spéculateurs.
- Les crashes tests ou nouvelles normes de régulation (Bale 3) n'ont pas prouvé leur efficacité.
- Les paradis fiscaux perdurent.
- Les bonus des traders et patrons des banques existent toujours (on parle de 3 millions de \$ pour le patron de RBS).
- Les retraites chapeaux sont fortement taxées... mais elles existent toujours !

Pour FO Banques, tout reste à faire pour que les banques redeviennent le "carburant" de notre économie, qu'elles redeviennent le "partenaire" des projets des particuliers, professionnels et entreprises.

N'allons pas trop vite en besogne en voulant séparer banque de financement et banque de réseau avant d'avoir réellement encadré et régulé la finance.

En effet, les conséquences sur l'emploi et les conditions de travail dans les banques pourraient être catastrophiques pour les salariés de notre profession, si nos grands groupes bancaires

devaient se séparer totalement et sans encadrement de leur banque de financement, sans règles et de manière anarchique.

Qui financerait les grands projets dont a besoin notre économie (aviation, pétrole, ferroviaire, navigation...)?

Que deviendraient les salariés travaillant dans ces activités ?

La pression aux objectifs et aux résultats serait alors plus grande sur la banque de réseau où les patrons et actionnaires continueraient à réclamer un ROE de 2 chiffres !

Nous ne voulons pas que nos dirigeants puissent avoir recours une fois de plus à la sacro-sainte règle des réductions de coûts... synonyme une fois de plus de suppressions de postes et de dégradation de conditions de travail.

Pour FO Banques et Sociétés Financières, la solution est donc avant tout d'édicter et faire appliquer des règles de contrôle et régulation, voire même d'aller pour l'Etat jusqu'à l'entrée au capital des banques afin de mieux les encadrer.

Alors seulement, il sera possible d'essayer de redorer l'image des banques, les amener à mieux relancer l'économie réelle, rétablir en interne des conditions de travail dignes de ce nom et une réelle redistribution des bénéfices des banques à leurs salariés.

Tout reste à faire dans notre profession et vous pouvez compter sur FO Banques pour continuer à œuvrer pour faire entendre vos légitimes attentes et revendications.

FORCE OUVRIERE FO
www.force-ouvriere.fr

**SECTION SYNDICALE
CREDIT MUTUEL MIDI ATLANTIQUE**

**Merci
Un très grand Merci**

A tous ceux et à toutes celles qui se sont mobilisés les **31 Janvier 375 salariés 1^{ER} Février 250 salariés et 7 Février 2012 166 salariés** à l'appel de l'Intersyndicale pour montrer leur Ras le Bol face au mépris de nos Employeurs.

Aujourd'hui, grâce à ce mouvement, les militants FO savent qu'ils peuvent compter sur tous les salariés pour les soutenir face à cette Direction autiste.

Les militants FO ne sont ni battus ni abattus... AU CONTRAIRE,
c'est conforté par votre mobilisation que nous retournerons siéger dans les Instances Représentatives du Personnel; forts des revendications qui nous ont fédéré tout au long de ce mouvement que nous continuerons de défendre.

Rien n'est perdu même si les effets ne sont pas immédiatement visibles, nous rappelons que la grève est un investissement à moyen ou long terme.
Vous venez de participer à la naissance d'un nouvel élan de solidarité qu'il faudra faire perdurer et croître dans le temps.

L'union dans la lutte est le garant de notre avenir

FO
SECTION SYNDICALE CREDIT MUTUEL MIDI ATLANTIQUE

Mieux comprendre pour mieux défendre



LEGRAND

F I D U C I A I R E

EXPERTISE COMPTABLE

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



Experts-comptables des CE depuis plus de 20 ans

PARIS LILLE LYON MARSEILLE

www.legrand-fiduciaire.com

info@legrand-fiduciaire.com

Tél : 01 40 70 95 62

GRUPE
LEGRAND





BRÈVES DE LA SECTION

CRÉDIT AGRICOLE par Gilles BARALLINI

*Négociations de branche :
au Crédit Agricole le "bon sens" a (peut-être)
de l'avenir, mais toujours pas de présent...*

En effet, après un quasi échec de la négociation salariale 2011 en mars dernier, l'année 2011 s'est terminée par un camouflet cinglant pour nos patrons le 20 décembre : AUCUNE des 8 organisations syndicales du CA n'acceptant l'indigence des mesures salariales pour 2012 proposées par la délégation patronale.

Pourtant, le 26 janvier dernier, lors de la première négociation de cette nouvelle année, après un traditionnel échange de politesse..., la délégation patronale a tenté de reprendre le cours normal des autres sujets, objets de nos négociations, en occultant le différend qui nous opposait sur les salaires !

La réaction ne se fit pas attendre. 6 organisations syndicales sur les 8 exigeaient la réouverture des négociations salariales en préambule à tout autre sujet.

Pour leur part, l'UNSA et la CFDT limitaient leur exigence à une hypothétique clause de revoyure en septembre 2012, la CFDT allant même jusqu'à préciser que cette réunion pourrait se limiter à un "engagement de regarder... pas forcément de faire", selon les propos exacts de leur représentant les salariés apprécieront.

Après une suspension de séance, la FNCA a maintenu son refus, provoquant le départ de la salle de FO, CGC, SUD, CFTC, CGT et le SNIACAM, laissant en tête-à-tête avec les patrons leurs "bons serviteurs" que sont la CFDT et l'UNSA.

Si les dirigeants du Crédit Agricole nous resservent leur slogan du "bon sens", force est de constater qu'ils en sont toujours dépourvus.

En effet, comment expliquer une telle attitude quand on sait qu'il y a plus d'un an, soit le 13 janvier 2011, les 8 organisations syndicales ont adressé collectivement un courrier afin d'alerter la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA) sur la dégradation du dialogue social tant dans les Caisses Régionales qu'au niveau de la branche.

A suivre...

GROUPAMA par Alain CHAPLET

"Nec fluctua nec mergitur"

Un début d'année 2012 difficile pour le groupe qui s'est engagé dans un plan de sauvetage afin de recouvrer un ratio de solvabilité supérieur à 100, conforme aux exigences de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (ACP).

A l'évidence, les nouveaux dirigeants de Groupama travaillent sous la tutelle étroite de l'ACP (Thierry MARTEL, le successeur de Jean AZEMA était lui-même, il y a quelques années encore, membre de cet organisme).

Le pilotage est donc passé sous le contrôle des fonctionnaires du Ministère des Finances.



L'indépendance du Groupe, que ses Administrateurs chantent comme un credo, n'est conservée qu'au prix d'une perte de l'autonomie.

C'était le prix à payer pour tenter de sortir de l'ornière et pour mettre Groupama à l'abri des "charognards" du monde "peu romantique" de la Haute Finance où l'ancien patron s'était fait quelques bons faux amis.

Parmi toutes les mesures envisagées en fin d'année, le groupe a, d'ores et déjà, réalisé des opérations censées "dé-risquer son bilan" : moyennage des cours des actions les plus chahutées en bourse (Société Générale, Veolia) et cession d'actions pour 500 millions d'euros.

Il a vendu un bloc très important (5,5 milliards d'euros) de dettes souveraines allemandes et françaises en dégageant des plus values de l'ordre de 500 millions d'euros.

Il a cédé une part de ses participations dans SILIC et procédé à un rapprochement avec ICADE.

Il a émis, via sa filiale GAN Euro-Courtage, des actions de préférence à hauteur de 300 millions d'euros au profit de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Il a réalisé des plus values substantielles de l'ordre de 350 millions d'euros en réévaluant son patrimoine immobilier au cours actuel et non plus à sa valeur historique.

Il envisage à présent de vendre sa filiale GAN Euro-Courtage.

Selon les informations communiquées par la Direction au Comité de Groupe du 26 janvier dernier, la vente de cette superbe entreprise qui contribuait largement aux résultats

du groupe, de l'ordre de 80 à 100 millions d'euros par an, se justifierait par la crainte d'une dégradation de sa notation.

En effet, même si la note de GEC est distincte de celle du groupe, les agences de notation n'accordent jamais plus de 2 niveaux d'écart entre le rating d'un groupe et une de ses filiales.

Ce sont plus de mille salariés concernés par cette cession.

La Direction ne désire faire aucun commentaire ni sur les acquéreurs éventuels, ni sur le prix demandé. Elle précise néanmoins que l'acheteur retenu devra s'engager sur un volet social.

Groupama a décidé, dans le même temps, mais pour d'autres raisons, de se séparer de sa filiale anglaise Gan Insurance et des activités de courtage. Là aussi, le Directeur général entend garder confidentiels les éléments chiffrés de l'opération.

Il indique toutefois que par ces deux opérations de cession, le ratio de solvabilité remonterait de 6 à 8 points.

Sachant qu'un point de solvabilité vaut 45 millions d'euros, il serait assez tentant de valoriser ces cessions.

Mais la Direction nous a vivement déconseillé de simplifier ce calcul.

La dette grecque et notre exposition à une nouvelle décote, voire un défaut total de remboursement, pose de grandes difficultés à la direction et à l'ACP.

Il semblerait que l'ACP ait tranché pour l'intégration de ces éléments dans les comptes de 2011, au risque de plomber un peu plus le résultat comptable et d'entraîner une réaction en cascade quant à la valorisation des titres GSA, avec des répercussions importantes sur les résultats des Caisses Régionales actionnaires, qui pour certaines, vont passer d'excédentaires à négatifs avec des conséquences sensibles, en particulier pour le déclenchement de l'intéressement.

Dans tous les cas, la publication des comptes 2011 de Groupama va ressembler à un exercice de looping aérien avec un mix entre des normes comptables françaises qui ont permis de conserver un ratio de solvabilité au dessus de 100 et des normes internationales IFRS qui, elles, seront impitoyables quant au déficit abyssal de plus d'1 milliard d'euros.

Réunion des délégués syndicaux de la branche Groupama

A l'initiative du délégué national, les DS des Caisses Régionales ont été conviés à travailler ensemble pendant deux jours sur la situation économique du groupe et sur les impacts potentiels dans les CRAMA.

Du pays d'OC, de Centre Atlantique, de Méditerranée, de Rhône Alpes Auvergne, de Paris Val de Loire, de Centre Manche, et enfin d'Antilles Guyane, c'est en tout une quinzaine de délégués syndicaux qui ont planché sur ces questions et ont apprécié la présentation et les supports préparés, pour eux, par l'expert du comité de groupe et du CCE de l'UES.



Les travaux se sont poursuivis pour traiter du fonctionnement de notre branche et de la communication, de la représentativité de FO au niveau du Groupe.

Le groupe syndicalisation piloté par Rémy BRUNETEAU a présenté un tract destiné à être distribué dans les entreprises régionales. Il a été question de la négociation des protocoles électoraux à GSA et GSS ainsi qu'à GAN, et de la constitution de listes aux prochaines élections professionnelles de ces différentes entités. L'objectif est de retrouver notre "représentativité Groupe", perdue en octobre pour 19 voix.

Enfin, deux groupes de travail se sont créés. L'un, conduit par notre camarade de GRAA, Frédéric LE GRIEL, aura pour mission de collecter toutes les informations sur les outils communautaires en cours de déploiement (GED, SMART, OASIS...). Le second, animé par Alain CHAPLET, recherchera toutes les données des systèmes de rémunération variable appliqués dans les entreprises.

Un point d'étape sera fait à chaque réunion de Bureau.

Une seconde réunion de Branche en fin d'année est à l'étude, si l'actualité le nécessite.

Elections AGRICA - Retraite AGIRC

En mars, vont avoir lieu les élections des délégués AGRICA Retraite AGIRC (ex CRCCA).

Des listes conjointes FEC/FGTA ont été élaborées, avec un souci d'alternance entre les différents secteurs d'activités, femmes et hommes, actifs et retraités.

Cette élection est importante pour notre institution mais aussi pour l'avenir de nos régimes, maltraités par les pouvoirs publics.

Les Délégués et Administrateurs qui seront élus, auront pour objectif de défendre vos intérêts et faire des propositions pour améliorer le régime.

Nos administrateurs ont toujours défendu ce système par **répartition** dans une organisation **paritaire** où les objectifs ne visent pas à rémunérer des actionnaires mais seulement à **redistribuer des cotisations** les mieux adaptées.

Dans une période très incertaine en matière de placements mobiliers qui assurent les rendements des retraites par capitalisation, FO continuera à défendre nos systèmes par répartition basés sur la solidarité professionnelle, interprofessionnelle et inter générationnelle.

**Dès réception du matériel de vote,
VOTEZ et FAITES VOTER Force Ouvrière !**



DEUX RÉUNIONS PARITAIRES NATIONALES SUR LES SALAIRES

Lundi 23 janvier 2012, s'est tenue à l'UCANSS, la deuxième réunion paritaire nationale sur les salaires 2012.

Le directeur de l'UCANSS a modifié les propositions faites le 17 janvier :

- attribution de 3 points pour tous les salariés sous la convention collective nationale de 1957 ;
- déblocage du plafond de l'ancienneté de 50 points à 60 points, soit 2 points par an supplémentaires (date d'entrée dans l'Institution) pour les salariés ayant atteint le plafond des 50 points ;
- prime de résultats, à hauteur d'un demi mois de salaire pour les cadres niveau 6 et 7.

A la fin de la réunion, le directeur de l'UCANSS a proposé 4 points au 1^{er} mars 2012 jusqu'au niveau 5 B et 3 points à compter du niveau 6.

L'ensemble des organisations syndicales a considéré insuffisante la proposition des 4 et 3 points au 1^{er} mars.

Mardi 24 janvier, s'est tenue la troisième réunion paritaire sur les salaires 2012, cette réunion devant être la dernière.

Le directeur de l'UCANSS a proposé :

- l'attribution de 4 points, au 1^{er} mars 2012, pour tous les salariés sous la convention collective nationale de 1957 (incluant donc les médecins salariés, les ingénieurs conseils et les informaticiens d'un certain niveau qui avaient été exclus de la mesure des 5 points au 1^{er} mars 2011) ;
- 2 points d'ancienneté par an, pendant 5 ans pour les salariés ayant atteint le plafond des 50 points,
- une prime d'un demi mois de salaire pour les cadres niveau 6 et 7.

La Fédération Force Ouvrière s'est opposée à la prime d'un demi mois de salaire pour les cadres niveau 6 et 7, considérant que son montant était disproportionné par rapport aux autres mesures et créerait un climat détestable dans les services des caisses de Sécurité Sociale.

En effet, cette prime représente l'attribution d'environ 220 points par an pour 8 000 salariés, tandis que le déplafonnement de l'ancienneté représente 24 points pour 80 000 salariés. Cherchez l'erreur...

Concernant les 4 points au 1^{er} mars 2012, la Fédération FO a indiqué qu'elle ne signerait pas un accord salarial en régression par rapport à celui qu'elle avait signé en 2011 (5 points au 1^{er} mars 2011, avec la pérennité des points supplémentaires pour les faibles rémunérations).

BULLETIN DE PAIE					
Intitulé	Base	Taux	Montant	Part employeur	Période
Salaire Horaire 151,67 9,000 1 365,03					
Tot. heures payées 151,67					
BRUT			1 365,03		
FISCAL					
Maladie	1 365,03	0,750	-10,24	12,800	174,72
Contrib. autonomie	1 365,03			0,300	-4,10
Vieillesse Tr A	1 365,03	0,650	-89,77	8,300	-113,30
Vieillesse	1 365,03	0,100	-13,77	1,600	-21,84
Alloc. Familiales	1 365,03			5,400	-73,71
Accident Travail	1 365,03			1,200	-16,38
FNAL Tr A	1 365,03			0,100	-1,37
Allog. hors RTT	1 365,03	2,400	-32,76	4,000	-54,60
Chonage Tr A	1 365,03			0,300	-4,10
F.N.G.S.	1 365,03	3,000	-40,95	4,500	-61,43
MORNAVY NC T1	1 365,03	0,800	-10,92	1,200	-16,38
AGFF MORNAVY T1	1 354,07	3,100	-42,53		
CSG non déduct.	1 365,03			0,680	-9,28
Taxe Apprentissage	1 365,03			0,550	-7,51
Part. Formation	1 365,03				-292,94
TOTAL RETENUES			-254,54		
IMPOSABLE			1 110,49		
CSG non déduct.	1 324,07	2,400	-31,75		
CRDS	1 324,07	0,500	-6,62		
Charges salariale					-292,94
Charges employeur					-175,15
Charges totales					-468,09
Base tranche A					1 365,03
Base tranche B					
Base tranche C					
Base tranche D					
Assiette GMP					
Base GMP					
Congés payés					01,25 jours en acquisition
NET A PAYER			1 072,09 EUR		



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
- Sur notre site web : 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



Catherine SIMON
Secrétaire adjoint



Gilles BELNY
Secrétaire adjoint

ACCORD SUR LE CHÔMAGE PARTIEL DANS LA BRANCHE DES SSII, INGÉNIERIE, CONSEILS...

Encore un exploit des promoteurs de la position commune : le patronat (SYNTEC et CICF) en rêve ? La CGT et la CFDT le réalisent !

"Au nom de la sauvegarde de l'emploi" (sic) mais surtout afin d'être reconnus comme "responsables", la CFDT et la CGT, en quête d'alliances du côté patronal depuis leur "position commune", n'ont pas hésité à signer un accord qui se caractérise en réalité par :

- La suppression non dite du dispositif de l'inter-contrat est, pour eux, une bonne nouvelle ! Mais pour qui ? Pas pour les salariés ! En effet, l'inter-contrat payé aujourd'hui à 100% sera remplacé par le chômage partiel payé de 75% à 95%, au mieux, pour les salariés affectés sur les mauvais contrats clients (ceux qui prennent ou pourraient prendre fin prématurément) mais de fait sur TOUS les contrats ! Et au seul bénéfice des entreprises. Surtout celles sans stratégie !
- Des dispositifs d'accès à la formation qui ne présentent pas d'amélioration réelle par rapport à la situation actuelle. Avoir un accès garanti à la formation, alors que l'on est compétent, n'est pas une innovation !
- Des modalités volontairement imprécises sur les obligations de l'entreprise à maintenir l'emploi pendant les périodes de chômage partiel. Un flou au détriment des salariés !
- L'introduction de disparités de traitement, cette fois en faveur des cadres au forfait en jours, qui sont vues comme une belle action ! Mais son unique objet n'est-il pas d'éviter une réduction de rémunération

aux cadres dirigeants, ceux dont la responsabilité est pourtant totale dans l'affectation des salariés sur ces contrats clients "à risque" ?

- Le principe de la "double peine" pour les salariés ayant subi une période de chômage partiel dans les douze mois qui précèdent pour calculer leurs droits aux congés, la protection santé...

Ce système individualisé de chômage partiel, fait porter toute la charge sur les salariés placés sur les contrats à risques. Ils subiront l'absence de stratégie des entreprises. La mutualisation du risque qui existait avec l'inter-contrat est transférée sur quelques uns, désignés par l'employeur.

Cet accord est la précarisation accrue des emplois dans le secteur, sans que cela gêne les signataires !

Les salariés ne doivent pas être les boucs-émissaires et les payeurs d'une situation qui ne relève aucunement de leur responsabilité individuelle ou collective. Dans la période de crise actuelle, les salariés payent déjà un lourd tribut !

Au prétexte de la compétitivité des entreprises de la branche, la CGT et la CFDT ont bradé les salariés de la Branche. Ils devraient pourtant savoir que ce n'est jamais la solution.

FO, suivi par la CFE-CGC et la CFTC, s'oppose à cet accord bâclé, générateur d'injustices et de précarité et demandent la réouverture des négociations ; d'autant que ce texte, est bien moins favorable aux salariés au regard de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 13 janvier 2012 et à la Convention Collective !!!

LA "SANTÉ AU TRAVAIL", C'EST LA MÉDECINE DU TRAVAIL SANS MÉDECIN !

La pénurie médicale n'est plus à démontrer, dans tous les domaines. Elle n'est que la concrétisation de la politique de "baisse du coût du travail", mise en œuvre depuis des années par les gouvernements successifs, et que la pression de l'Union européenne et des marchés financiers veut encore accentuer.

C'est le cas pour la médecine de soins, avec la diminution de "l'offre de soins", liée au pillage de la Sécurité Sociale (salaire différé des salariés) par les exonérations de cotisations patronales. Il en est de même pour la médecine du travail, la démedicalisation allant de pair avec la déréglementation, de par la loi du 20 juillet 2011, marquée du sceau du refus des syndicats de la branche (sauf la CFDT...) avant même sa promulgation.

Le terme de "santé au travail" a été introduit par la directive européenne du 12 juin 1989, qui restreint la responsabilité des employeurs en cas d'accident du travail, met en avant la

responsabilité des salariés, rend facultative leur surveillance médicale et introduit la "pluridisciplinarité" dans les services, c'est-à-dire des salariés non-médecins, non pas en plus des médecins, mais à leur place !



Elle s'oppose à la loi du 11 octobre 1946, fondatrice de la médecine du travail, qui attribuait exclusivement aux médecins, les missions des services de médecine du travail, faisant d'eux des "salariés protégés" pour que leurs avis soient indépendants des pressions éventuelles, et leur donnait les moyens d'exercer en temps (le "temps médical" minimum pour surveiller un effectif de salariés en fonction des risques), avec des missions précises, en particulier la visite annuelle de tous les salariés et l'étude des lieux de travail, ces moyens étant contrôlés par l'inspection du travail et les comités d'entreprise.

La situation actuelle résulte de la mise en œuvre progressive de la directive européenne, avec carrément la suppression du "temps médical" en 2004, et l'attribution des missions non plus aux médecins, mais aux directions des services (émanation du patronat), par la loi du 20 juillet 2011.

Les médecins seront sous pression des directions pour la définition de leurs missions. Or, dans le respect de la déontologie médicale, *"ils ne peuvent aliéner leur indépendance sous quelque forme que ce soit"* (art. 5 du code de déontologie), et sont toujours des **salariés protégés** (ce qui n'est pas le cas des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire).

Dans les entreprises où les salariés "*subordonnés à l'employeur dans le cadre de leur contrat de travail*", sont exposés à une précarité accrue, et à ce qu'il faut bien appeler "**l'exploitation**", génératrice de souffrance au travail, l'indépendance médicale a une importance particulière : les salariés peuvent toujours faire appel au médecin du travail, voire à l'inspecteur du travail et peuvent se faire aider par leur syndicat, pour préserver leurs droits et leur santé, même si les conditions sont plus difficiles qu'avant.

C'est pourquoi FO attache la plus grande importance à la préservation tant de l'indépendance médicale que de l'indépendance syndicale : c'est ainsi que, dans l'unité avec les autres syndicats, tôt ou tard, nous obtiendrons l'abrogation de cette loi.



Jacques DELON
Secrétaire général Syndicat National
de la Médecine du Travail et des
Services Interentreprises

BILLET D'HUMEUR SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Depuis 1998, nous avons assisté à l'apparition de trois nouveaux concepts :

- la souffrance au travail, aussi variée qu'elle puisse être,
- le harcèlement moral,
- le stress, reconnu et considéré comme une pathologie.

Depuis 2007, l'Institut de veille sanitaire recommande "*une surveillance régulière de la santé mentale des populations en activité professionnelle*".

Comme tous les ans, nous allons devoir affronter les négociations sur la "pénibilité au travail", "la souffrance au travail", les "risques psychosociaux"; voilà des jolies expressions qui vont nous motiver pour nous lever chaque matin...

Une fois de plus, nous allons assister impuissants, à la présentation de "plans d'action" de la direction. Une fois de plus, nous allons assister à la mise en place de petits déjeuners d'équipes.

Une fois de plus, nous allons assister aux maigres efforts de la direction pour s'attaquer à un réel problème de santé publique qui est devenu le quotidien pour la plupart d'entre nous (et d'entre eux...).

Désormais, on parle des conséquences du travail sur les individus en termes pathologiques. Au nom du profit et de la productivité, nous avons oublié les fondements même de l'action de travailler.

Et si nous abordions le problème sous un autre angle ? Nous devrions nous positionner d'un point de vue plus philosophique :

- Qu'est ce qu'un bon travail ?
- Qu'est ce qu'une bonne façon de travailler ?

Sous cet angle, nous aurions plutôt tendance à parler de bonheur au travail, au lieu de souffrance, d'épanouissement et réalisation de soi, au lieu de stress. Voilà les objectifs que nous tous devrions suivre, pour la réussite de tous.

Parce que, ne nous voilons pas la face : s'il est recommandé de surveiller la santé mentale des populations en activité professionnelle, c'est avant tout parce que les individus, dans l'état actuel des choses, deviennent de moins en moins productifs.

Pourquoi continuer à exercer une pression constante sur les salariés dans le seul but d'en exploiter les qualités et les compétences comme s'il s'agissait de force physique ?

Est-il tellement déplorable de croire qu'on pourrait tirer le meilleur des individus sans contraintes et sans violence, tout simplement en donnant du sens et de l'intérêt à notre quotidien professionnel ?

Le débat reste ouvert... mais avec qui ?
Pour l'instant entre nous.

Samy et Claudio
Délégués syndicaux PIXMANIA



DES NOUVELLES DU FRONT... DE MER

COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE DU 31 JANVIER 2012

• NAO

Comme d'habitude, Armateurs de France refuse toute discussion des salaires réels... car "*pas de mandat*".

Nous avons demandé une revalorisation de 5% des deux grilles de salaires minima (grille transitoire / grille pérenne de la nouvelle CCN).

Armateurs de France nous propose 5% sur la grille transitoire et des augmentations catégorielles pour la grille pérenne (E/MC = 2,5% / 2,0% / 1,5%). Le salaire minimum mensuel est porté à 1 400 euros, c'est-à-dire le SMIC + 2 euros !

FO a fait la contreproposition suivante : 5% sur la grille transitoire, 2,5% sur la grille pérenne et le retour à la règle instaurée en 2006 pour le salaire minimum mensuel (SMIC + 2%) ; l'ensemble rétroactif au 1^{er} janvier 2012.

Cette contreproposition sera soumise à la Commission Exécutive d'Armateurs de France qui se réunit début février. Une réunion de clôture de la négociation est programmée pour le 7 mars.

Une nouvelle fois, nous avons exigé qu'Armateurs de France produise une enquête de branche digne de ce nom.

• CGG VERITAS

La commission a été saisie pour avis par les élus (CGT) de la CGG Veritas concernant le rattachement à notre CCN.

La société CGG Veritas est spécialisée dans les données géologiques et sismologiques. Une part importante de son activité se fait en mer, et CGG est propriétaire de plusieurs navires spécialisés (donc armateur). La CGT demande le rattachement des salariés de la "division marine" à notre CCN. Actuellement, l'entreprise CGG Veritas est couverte par un accord d'entreprise et n'est rattachée à aucune branche.

Armateurs de France indique sa réticence à intervenir ou à statuer et rappelle que si CGG Veritas est propriétaire d'une partie de sa flotte, son activité principale n'est pas le transport maritime mais la recherche et la production de données scientifiques. Par ailleurs, la gestion des navires est sous-traitée à des armateurs comme Dreyfus. La CGT et FO ont rappelé que notre branche ne se réduit pas à la fonction "transport" car de nombreuses entreprises du secteur opèrent des navires de "service" sans "transport de fret" !

S'en est suivi un débat très technique (et plutôt confus). FO a proposé que la commission émette un avis minimum, "*invitant la direction de CGG Veritas à ouvrir une négociation sur le rattachement*" à notre CCN. Armateurs de France étudie le dossier et nous donnera sa réponse le 7 mars.

Nous lui avons rappelé qu'il appartient à la chambre patronale de "défendre" son périmètre avec un peu plus de fermeté ! Les récents débats sur les agences maritimes, sur la GASPE, le remorquage, etc. montrent qu'il y a un réel danger d'éclatement.

A noter que la CFDT était (une nouvelle fois) absente de la Commission Paritaire. Les luttes intestines entre la fédération, le syndicat de Seafrance et le Syndicat de Normandie semblent avoir paralysé l'Union Maritime CFDT...



SABORDAGE DU SECTEUR PÉTROLIER SOUS PAVILLON FRANÇAIS

La loi N° 92-1443 du 31 décembre 1992 oblige les raffineurs français à transporter une partie de leur approvisionnement par navire sous pavillon français (l'armateur doit être établi en France et les navires employant des navigants français sous statut ENIM). Fut un temps où les "majeurs" pétroliers opéraient des navires en propre, mais cette activité est (à quelques rares exceptions près) actuellement sous traitée. Nous avons vu des armateurs scandinaves créer des filiales en France pour "exploiter cette niche".

Rappelons que la loi n'impose aucune contrainte aux "importateurs" de produits raffinés !

Le sabordage progressif du raffinage en France (Total, Petroplus, etc.) réduit à néant cette contrainte.

Après le rachat de Brostrom France par le Danois Maersk Tankers (qui l'a vidé de sa substance), après le passage à l'option "zéro marin français" chez GAZOCEAN, voilà que l'armateur norvégien Bergeson FERME purement et simplement sa filiale française BW Maritime (employant 12 sédentaires à Paris et 53 navigants français). Les 5 navires de la filiale seront transférés sous des pavillons plus "complaisants".

Dans une déclaration, les élus du personnel ont indiqué :

"La stratégie du groupe, arrêtée l'année dernière, est la centralisation des activités à Singapour et le remplacement des officiers français et européens par des officiers principalement d'Asie (Chinois, Philippins et Indiens), dans des conditions de rémunération et de couverture sociale inférieures."

"Cette fermeture engendrera aussi un affaiblissement substantiel de la formation maritime, pourtant principale pourvoyeuse d'expertise navale nécessaire dans les filières pétrolières et parapétrolières. Avec le dépavillonnement des cinq navires de BW Maritime France, disparaît également 20% de la flotte de supertankers français et 10% du transport de pétrole dépendant de la loi de 1992 garantissant les approvisionnements de sécurité. Cette carence dans la sécurisation de l'approvisionnement des hydrocarbures en France risque de prendre encore plus d'ampleur dans les mois à venir, du fait de la mutation et de la transformation du paysage du raffinage français. Elle montre enfin le caractère obsolète de la loi vis-à-vis des réalités actuelles de consommation. Cette loi ne prend, en effet, pas en compte l'augmentation constante des importations de produits raffinés et de gaz naturel au détriment du volume de pétrole brut raffiné sur le sol français."

SNCM : VERS UN NOUVEAU SEAFRANCE DANS LE SUD ?

Voilà la question posée par la presse spécialisée cette semaine, car l'attribution de la délégation de service public (continuité territoriale avec la Corse) n'est plus "acquise".

La SNCM assure la délégation de service public pour la desserte des ports corses à partir de Marseille,

conjointement avec La Méridionale. Jusqu'ici, la compagnie est toujours parvenue à remporter ce marché, qui se traduit par des aides de plus de 100 millions d'euros par an. Mais, **réduction des dépenses publiques et Bruxelles obligent**, le montant des subventions sera donc amené à être revu largement à la baisse.

En parallèle, cette délégation de service public est contestée par les concurrents. Après une longue bataille judiciaire, Corsica Ferries (compagnie Italo-suisse, qui opère ses navires "low cost" sans navigant français) a obtenu de la Cour d'Appel de Marseille, le 8 novembre dernier, l'annulation du contrat. Et la justice a enjoint à la Collectivité territoriale de Corse (car ce "marché" a été transféré de l'Etat à la Région), de **procéder à une résiliation amiable du contrat signé avec les actuels délégataires à compter du 1^{er} septembre 2012**.

Rappelons que la "privatisation" de la SNCM se solde par une entrée/sortie expresses de BUTLER (avec une très jolie plus value) et VEOLIA ("opérateur industriel") qui a annoncé sa décision de se retirer de l'activité maritime. Et dire qu'ils avaient osé parler de *"doter la SNCM d'actionnaires stables"* !

Nous reviendrons dans la prochaine édition avec un article plus long sur la SNCM, en collaboration avec nos militants de la SNCM de Marseille.





BRÈVES JURIDIQUES

QUAND ÉVALUATION FLIRTE AVEC DISCRIMINATION

Plusieurs décisions du 11 janvier 2012 condamnent l'employeur pour discrimination syndicale sur la base de fiches d'évaluation de représentants du personnel faisant référence à leur mandat.

Les faits

Trois représentants du personnel d'une banque (la Caisse Régionale de Crédit Agricole Charente Périgord) demandent des dommages et intérêts pour discrimination syndicale affectant le déroulement de leur carrière.

Ils font griefs à leur employeur du fait que leurs fiches d'évaluation évoquent leur mandat.

Dans les trois cas, leur demande n'est pas acceptée.

Motif

La référence à leurs activités syndicales constituait un simple constat dépourvu de jugement de valeur, ne remettant pas en cause la qualité du travail des intéressés soulignée dans d'autres rubriques d'évaluation.

Les juges de la Cour d'Appel de Bordeaux du 25 février 2010, en déduisent que ces éléments ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination syndicale.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel de Bordeaux.

"CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 février 2010, entre les parties, par la Cour d'Appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'Appel de Bordeaux, autrement composée".

Motifs

- Les fiches d'évaluation d'un premier salarié faisaient mention, pour deux années, d'une disponibilité réduite du fait de ses fonctions syndicales.
- La fiche d'évaluation d'un second salarié indiquait, pour une année, qu'il ne pouvait exercer certaines activités au sein de l'agence en raison du temps partiel résultant de l'exercice de ses nombreux mandats.
- La fiche d'évaluation d'un troisième indiquait, pour une année, que son absence de l'agence à raison de 50 % découlant de ses mandats, rendait difficile l'exercice d'un poste de commercial.

(Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-16.655, 10-16.656)

LE LICENCIEMENT "BOUCLES D'OREILLE" RAPPORTÉ AU SEXE EST DISCRIMINATOIRE

Les faits

Salarié dans un grand restaurant gastronomique des Pyrénées Orientales, il avait été licencié pour avoir refusé d'enlever ses boucles d'oreilles pendant les services en salle.

Il conteste son licenciement, *fondé sur ce motif*, considérant qu'il n'est pas valable, et réclame des dommages et intérêts pour nullité du licenciement.

La liberté de se vêtir au travail a ses limites.

Un employeur peut imposer des contraintes vestimentaires si celles-ci sont justifiées par la nature du poste et ne sont pas disproportionnées (*c. trav., art. L. 1121-1*).

Par exemple, il peut imposer le port d'une tenue de travail obligatoire ou de vêtement de travail de protection pour des raisons de sécurité.

Il peut également, selon la jurisprudence, imposer le port d'une tenue "décente", a fortiori pour les salariés en contact avec la clientèle.

Pour justifier le licenciement, l'employeur faisait valoir que son restaurant gastronomique recevait une clientèle attirée par sa réputation de marque, laquelle impose une tenue sobre du personnel en salle, que le salarié, serveur dans ce restaurant, était au contact direct de cette clientèle et qu'ainsi le port de boucles d'oreilles pendant la durée du service était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail.

Le salarié a préféré se placer sur le terrain de la discrimination, en faisant valoir le motif énoncé dans la lettre de licenciement :

"Votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes".

Les juges en ont déduit que le licenciement avait pour cause l'apparence physique rapportée au sexe du salarié, ce qui est potentiellement discriminatoire (*c. trav. art., L. 1132-1*) et condamné l'employeur à lui verser 14 000 € à titre de dommages et intérêts.

(Cass. soc., 11 janvier 2012 n° 10628213)

HARCÈLEMENT : IL PEUT ÊTRE LE FAIT D'UN SUBORDONNÉ

Cette affaire présente les caractéristiques d'avoir suivi la voie pénale, au titre de l'article 222-33-2 du code pénal, et de voir un salarié poursuivi pour harcèlement moral vis-à-vis de son supérieur hiérarchique.

Les faits

La femme d'un cadre, qui s'était suicidé après avoir subi durant plusieurs mois une dégradation de ses conditions de travail, a assigné en correctionnel le salarié qu'elle estimait responsable de la situation.

Les moqueries, critiques, mépris et insubordinations pratiqués durant plusieurs mois sans relâche à l'encontre du chef de service, peuvent-ils être qualifiés de harcèlement moral ?

Aux termes des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal, constitue le délit de harcèlement moral "le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel".

Pour la Cour d'Appel, le lien de subordination étant inversé entre l'auteur présumé des faits et la victime, le délit de harcèlement moral ne pouvait pas être retenu.

L'épouse du salarié décédé ainsi que le Procureur de la République se pourvoient en cassation.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel de Poitiers.

Elle considère que, se rend coupable de harcèlement moral sur la personne de son supérieur hiérarchique, le salarié qui de manière répétée dans le temps, dévalorise l'action de son chef et diffuse une image d'incompétence en multipliant les refus de se soumettre aux ordres et en critiquant les instructions, mais aussi en adoptant de manière répétée un comportement irrévérencieux et méprisant.

Pour que le délit de harcèlement moral soit retenu, il n'est pas nécessaire :

- que les conséquences de la dégradation des conditions de travail soient avérées, car "la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral",
- qu'il existe un pouvoir hiérarchique du harceleur sur sa victime ; "le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction".

La Cour d'Appel a méconnu les textes susvisés (articles 222-33-2 du code pénal, et 591 et 593 du code de procédure pénale) et les principes ci-dessus énoncés.

L'affaire est renvoyée devant une autre Cour d'Appel.

A retenir : Le délit de harcèlement moral n'est pas subordonné à l'existence d'un pouvoir hiérarchique du harceleur sur le harcelé.

(Arrêt de la Cour de Cassation, Chambre criminelle, 06/12/2011, N° 10-82266)

HARCÈLEMENT MORAL : L'EMPLOYEUR DOIT PROTÉGER LE SALARIÉ HARCELÉ

Les faits

Une salariée reprochait à son employeur de ne pas l'avoir protégée du harcèlement moral qu'elle subissait du fait d'une collègue. S'estimant insuffisamment protégée, elle avait donc

pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur et saisi le Conseil de Prud'hommes afin que celui-ci juge que cette rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une obligation de résultat

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Cette obligation s'applique lorsqu'il s'agit de protéger une victime, sur le lieu de travail, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés, par exemple, par un collègue.

Dans cette affaire, dès qu'il avait eu connaissance des faits de harcèlement, l'employeur avait pris les mesures nécessaires pour y mettre fin. Il avait ainsi :

- pris une sanction disciplinaire à l'encontre de la salariée commettant les faits fautifs ;
- modifié son contrat de travail en l'affectant à un travail de jour afin qu'elle ne soit plus en contact avec son ancienne collègue de nuit, victime du harcèlement.

Décision de la Cour de Cassation

Malgré ces mesures, la Cour a estimé que la salariée pouvait demander que sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur, tenu à une obligation de sécurité de résultat, est responsable du harcèlement moral dont est victime le salarié sur le lieu de travail, quand bien même il aurait agi pour faire cesser le harcèlement.

(Cass. soc., 19 janvier 2012, n° 10-20935)

LE COUP DE MAIN DU JURISTE

➤ Transfert d'entreprise et égalité de traitement

L'obligation à laquelle est légalement tenu le nouvel employeur, en cas de transfert d'une entité économique, de maintenir au bénéfice des salariés qui y sont rattachés, les droits qu'ils tiennent d'un usage en vigueur au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés.

(Cass. soc., 11 janvier 2012, n°10-14.614)

➤ Diffusion des communications syndicales

L'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution, par les organisations syndicales, d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

(c. trav., L. 2142-3 à L. 2142-7)

Dès lors, les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité, être limitées aux seuls syndicats représentatifs et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale.

(Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 11-14.292)

➤ L'avis du CHSCT, ce n'est pas faire un tour de table en fin de réunion

L'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective et non de l'expression d'opinions individuelles de ses membres. En pratique, il faut un vote.

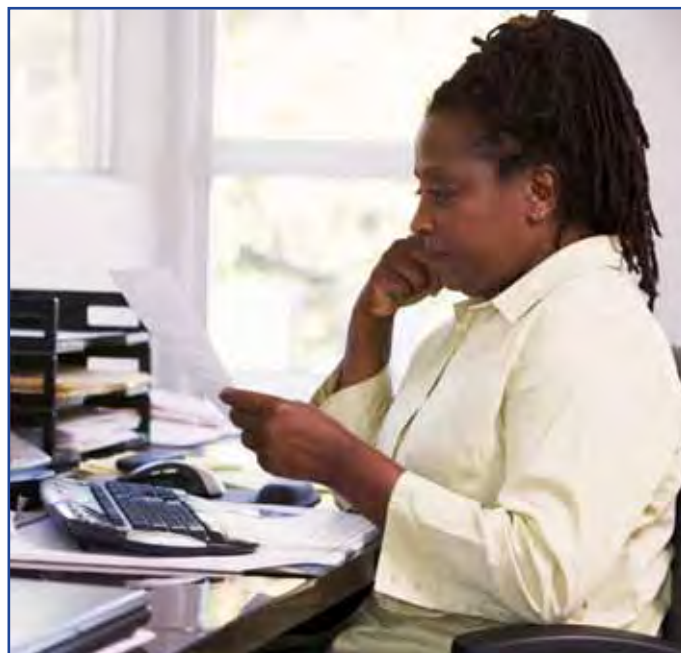
(Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.206)



TÉLÉTRAVAIL : UN ÉTAT DES LIEUX

FO Cadres a contribué au guide rendu public par L'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (Orse) concernant *"l'état des lieux des pratiques de négociation sur le télétravail dans les entreprises en France"*.

Le télétravail révèle, avec le déploiement du numérique, un processus continu de métamorphose du travail. Une évolution qui n'est pas sans bouleverser notre conception classique de la relation à l'emploi basée sur l'unité de temps et de lieu. Toutefois, les efforts d'organisation requis par le télétravail peuvent s'avérer très contraignants et les difficultés pratiques trop vite sous-estimées. Aussi, il convient de ne pas occulter les risques liés à l'isolement, à la perte de contact et à la difficulté de séparer les sphères professionnelle et privée. L'expérience montre que le télétravail participe à l'éclatement des frontières des temps sociaux travail/loisirs/famille. Certains avouent alors fréquemment dépasser les horaires auxquels ils se limiteraient en étant dans les locaux de l'entreprise.



Une pratique réussie du télétravail passe par un apprentissage de nouvelles articulations entre les sphères privée et professionnelle. Elle nécessite, selon FO, l'instauration de dispositifs de régulation efficaces et négociés pour que les capacités d'apprentissage collectif visant à limiter le chevauchement des temps sociaux, ne se trouvent réduites par la poursuite de la flexibilisation et de l'individualisation des relations à l'emploi au sein de l'entreprise en réseau.

Le développement du télétravail appelle également l'instauration de règles individuelles et collectives négociées en amont. Ces garanties sont indispensables pour améliorer le volet des conditions d'emploi des télétravailleurs qui demeurent des salariés à part entière. Il s'agit d'assurer, en vertu du principe de faveur, un cadre de référence pour des accords collectifs soucieux de veiller à ce que la promotion du télétravail ne s'accompagne pas d'une dégradation des conditions de travail et d'une plus grande insécurité sociale et juridique dans la relation à l'emploi.

Reste à faire preuve de la plus grande vigilance pour que soient notamment respectés le caractère volontaire du télétravail, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, l'application des dispositions relatives aux accidents du travail, le contrôle des temps de travail et la protection des données individuelles.

Pour garantir aux télétravailleurs leurs droits et encadrer efficacement le développement du télétravail, les propositions syndicales à venir seront déterminantes. L'élaboration, à l'initiative de l'ORSE, d'un état des lieux est, sans nul doute, un outil précieux.





LES RETRAITÉS NE SONT PAS DES NANTIS

Les organisations syndicales de retraités UCR-FO, UCR-CGT, UNAR-CFTC, UCR-CFDT, UNIR-CFE CGC, UNSA Retraités et FGR- FP se sont réunies le 20 janvier 2012, au siège de la Confédération.

Elles ont exprimé leur vive inquiétude au regard des mesures d'austérité dites "antidéficit" déjà prises ou que laisse présager le récent sommet social, lesquelles vont, inéluctablement, impacter durement le pouvoir d'achat des retraités comme celui des salariés. Elles ont réaffirmé la nécessité d'augmenter de façon significative les pensions des régimes de base au 1^{er} avril prochain. Si la hausse définitive ne sera connue qu'en mars 2012, selon les prévisions, celles-ci pourraient faire l'objet d'une revalorisation de 2% au 1^{er} avril 2012 correspondant à l'hypothèse d'inflation retenue pour 2012 par le PLFSS.

L'UCR-FO a exprimé son opposition aux projets visant à remettre en cause les fondements de la Sécurité Sociale et son financement au prétexte d'une réduction du coût du travail. Tout transfert d'une partie des cotisations sociales sur l'impôt, la TVA ou la CSG, aboutirait à organiser un transfert massif de revenus au profit des entreprises, au détriment des revenus des salariés et des retraités.



ACCÉLÉRATION DE LA RÉFORME DES RETRAITES : LES TEXTES OFFICIELS SONT PARUS

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2012 accélère d'un an l'application de la réforme des retraites. Le décret N° 2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite, publié au Journal officiel du vendredi 30 décembre 2011, porte de quatre à cinq mois les paliers de montée en charge de la réforme des retraites du 9 novembre 2010.

Concrètement, "l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite passera à 62 ans pour les assurés du régime général et des régimes alignés ainsi que pour les fonctionnaires sédentaires de la génération 1955", au lieu de 1956. Cette modification se répercute sur l'âge de départ à taux plein, qui passe à 67 ans pour la génération 1955.

L'article D. 161-2-1-9 qui précise, pour chaque génération concernée, l'âge auquel les assurés pourront liquider leur droit à pension de retraite, est ainsi modifié :

Assurés nés	Age d'ouverture du droit à pension
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Entre le 1 ^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus	60 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois
A compter du 1 ^{er} janvier 1955	62 ans

Le décret tire également les conséquences de la nouvelle montée en charge sur le rachat de trimestres au titre de certaines périodes d'études en adaptant la formule de calcul pour les générations 1954 et 1955, dont le coût du rachat sera diminué.

- Décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite, JO du 30/12/11. Modification au 1^{er} janvier 2012 de l'âge d'ouverture des droits à retraite et de l'âge d'attribution d'une pension à taux plein pour les générations 1952 à 1955.
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025055301>
- Plus d'infos sur la réforme des retraites :
<https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Reforme-Retraites?packedargs=null>

LE RELEVÉ DE SITUATION INDIVIDUELLE EST EN LIGNE !

Depuis le 3 janvier 2012, il est possible d'obtenir un "relevé de situation individuelle" en ligne pour 11 régimes de retraite : CNAV, MSA, Arcco, Agirc, Ircantec, Service des Retraites de l'Etat (SRE), RSI, Etablissement de retraite additionnelle de la Fonction publique (Erafp), CNRACL, Retraites des Mines et CAVIMAC. D'autres organismes les rejoindront courant 2012.

Ce relevé retrace l'ensemble de la carrière professionnelle en listant le nombre de trimestres et de points acquis auprès des régimes de retraite obligatoire de base et complémentaire. Il est accessible sur les sites des différents organismes de retraite obligatoire. Il comporte les mêmes informations que le relevé envoyé systématiquement, par courrier, tous les 5 ans à partir de 35 ans. Ce qui est nouveau, c'est qu'il est consultable à tout moment, quel que soit l'âge.

Pour consulter son relevé de situation individuelle, il faut préalablement s'inscrire en ligne pour obtenir un mot de passe communiqué par courriel. Ce service est ouvert sur le site des principaux régimes, et il sera étendu progressivement à la totalité des régimes de retraite.



Christophe LEPIN
Directeur de Mission



Jean-Luc SCEMAMA
Expert-comptable associé

LE CLIMAT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EN CHIFFRES FIN 2011

Toute l'information utile pour mettre en perspective les résultats de votre entreprise avec l'économie en France. Nous vous proposons quelques chiffres clés à retenir :

+0,4 %

Le troisième trimestre 2011 montre une légère amélioration de l'économie française (le PIB augmente de +0,4% après un recul au second trimestre). La consommation des ménages croît à nouveau (+ 0,3 % contre - 0,8 % au trimestre précédent) et l'investissement ralentit légèrement (+ 0,4 % après + 0,6 %). La contribution du solde commercial à l'évolution du PIB reste positive mais ralentit (+ 0,1 point après + 0,5 point). Notons que les stocks des entreprises n'ont pas d'impact, après une contribution de - 0,2 point au trimestre précédent.

Source : INSEE (novembre 2011)

93 points

L'indicateur du climat des affaires en France, calculé à partir des réponses des chefs d'entreprise des principaux secteurs d'activité, perd 2 points entre octobre et novembre 2011. Il a baissé de 16 points depuis juillet et se situe désormais à 93 points, significativement en dessous de sa moyenne de longue période (100). Le climat conjoncturel se détériore dans tous les secteurs : industrie, commerce de détail, services, bâtiment et commerce de gros.

Source : INSEE (novembre 2011)

9,7 %

Le taux de chômage augmente au troisième trimestre 2011 à 9,7 % de la population active en France (y compris Dom), après une moyenne de 9,6 % au second trimestre. Pour la France métropolitaine, le taux de chômage s'établit à 9,3 %, soit 2,6 millions de personnes. Il est en hausse de 0,2 point par rapport au deuxième trimestre 2011. Plus généralement, en France métropolitaine, 3,4 millions de personnes ne travaillent pas mais souhaitent travailler, qu'elles soient ou non disponibles dans les deux semaines pour travailler et qu'elles recherchent ou non un emploi.

Source : INSEE (novembre 2011)

+ 0 %

Fin septembre 2011, l'emploi intérimaire est stable comparé au mois d'août (646 200 intérimaires, en valeur CVS, soit + 300 emplois comparé à fin août). En un an, l'intérim augmente de 2,1 % (+ 13 500 de fin septembre 2010 à fin septembre 2011). Le volume moyen journalier d'emplois intérimaires s'établit à 403 200, soit + 0,4% en un mois et + 4,2% sur un an. Seuls les effectifs industriels baissent (-0,4%), ce qui n'est pas le cas de la construction (+ 0,8%) et du tertiaire (+ 0,1%).

Source : Pôle Emploi (novembre 2011)

42 Md€

Le montant des dividendes versés par les sociétés du CAC 40 s'élevaient en 2007 à 39 Md€. Selon la prévision réalisée par PrimeView, ces mêmes dividendes devraient ressortir à 42 Md€ en 2011, soit + 5% (en comparaison à l'année 2010). Pour 2012, la prévision du cabinet est de 45 Md€.

Source : Capital

300 - 350 €

Le montant moyen du chèque de la "prime dividendes" pourrait se situer dans une fourchette de 300 à 350 € en moyenne, loin du chiffre moyen des 700 € affiché par le gouvernement. Rares sont, au final, les entreprises qui ont opté pour une solution alternative, comme négocier un surplus de participation ou d'intéressement en guise de prime, ou encore offrir des actions gratuites à l'ensemble de leurs salariés. La plupart des négociations avec les syndicats pour définir le montant de la prime ont, de surcroît, échoué, laissant donc le choix de son niveau aux seules directions d'entreprise.

Source : Le Figaro (novembre 2011)

7 %

La TVA à taux réduit est remontée de 5,5 % à 7 %, pour "tous les produits et services sauf ceux de première nécessité", mesure touchant principalement les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration et du bâtiment. Ce relèvement s'inscrit plus généralement dans le cadre du plan d'austérité présenté par le Premier Ministre (7 novembre 2011) qui vise un "effort supplémentaire de 65 milliards d'euros d'ici à 2016", dont "7 milliards en 2012 et 11,6 milliards en 2013". Au total, il s'agit d'économiser "100 milliards d'euros pour arriver à 0 déficit en 2016", a-t-il lancé.

Source : Le Monde (novembre 2011)



Association Force Ouvrière Consommateurs
141, Avenue du Maine - 75014 Paris
Tél. : 01 40 52 85 85 - Fax : 01 40 52 85 86
afoc@afoc.net - www.afoc.net

Militer à Force Ouvrière... c'est aussi militer à l'AFOC !

Parce que les salariés sont aussi des consommateurs, pour la plupart d'entre eux locataires, assurer la défense de leurs intérêts matériels et moraux c'est prendre en compte l'ensemble de leurs aspirations et les informer de leurs droits dans tous ces domaines ;

Parce que, comme les salariés, les consommateurs et les locataires doivent être représentés à tous les niveaux dans diverses instances (Conseil national de la consommation, Commissions de concertation locative, Commissions de surendettement, Commissions départementales d'aménagement commercial...);

Parce que défendre le pouvoir d'achat c'est aussi s'assurer que les professionnels ne prennent pas en otage leurs clients (ententes illicites, prix exorbitants, publicités mensongères, hausses de loyers ou de charges indues, contrats illégaux...);

Parce que s'engager pour des conditions de vie et de travail meilleures, c'est aussi travailler à l'amélioration de la sécurité des consommateurs et du cadre de vie des locataires et donc contribuer à l'élaboration de nouveaux droits ;

Parce que défendre le droit à la dignité c'est aussi se battre pour que chacun puisse bénéficier de conditions de logements satisfaisantes ;

Parce que l'AFOC, depuis plus de 35 ans, aux cotés de la Confédération Force Ouvrière, entend relever tous ces défis ;

Alors oui, militer à Force Ouvrière... c'est aussi militer à l'AFOC !

Présente dans la plupart des départements, l'AFOC a besoin de militant(e)s prêt(e)s à s'investir :

- pour la représenter dans les instances où elle doit siéger ;
 - pour tenir les permanences qui permettent d'informer et de conseiller consommateurs et locataires ;
 - pour participer à des manifestations ponctuelles ;
- en toute indépendance et dans un esprit de solidarité.

L'équipe nationale de l'AFOC, forte de juristes à la compétence reconnue, assure une assistance juridique pour ses adhérents et forme les équipes locales.

Tu es intéressé(e) par l'action de l'AFOC, tu disposes d'un peu de temps pour t'investir dans cette action, retourne le formulaire ci-dessous à l'AFOC nationale, ou à l'AFOC de ton département.

Nom : Prénom :

Adresse :

Tél : Mail :

Fédération FO d'origine :

Fonction syndicale éventuelle :

Domaine d'intervention souhaité ¹ : Consommation Logement

J'habite en logement HLM ¹. Nom du bailleur :

¹ Cocher la case correspondante

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



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE