

La retraite

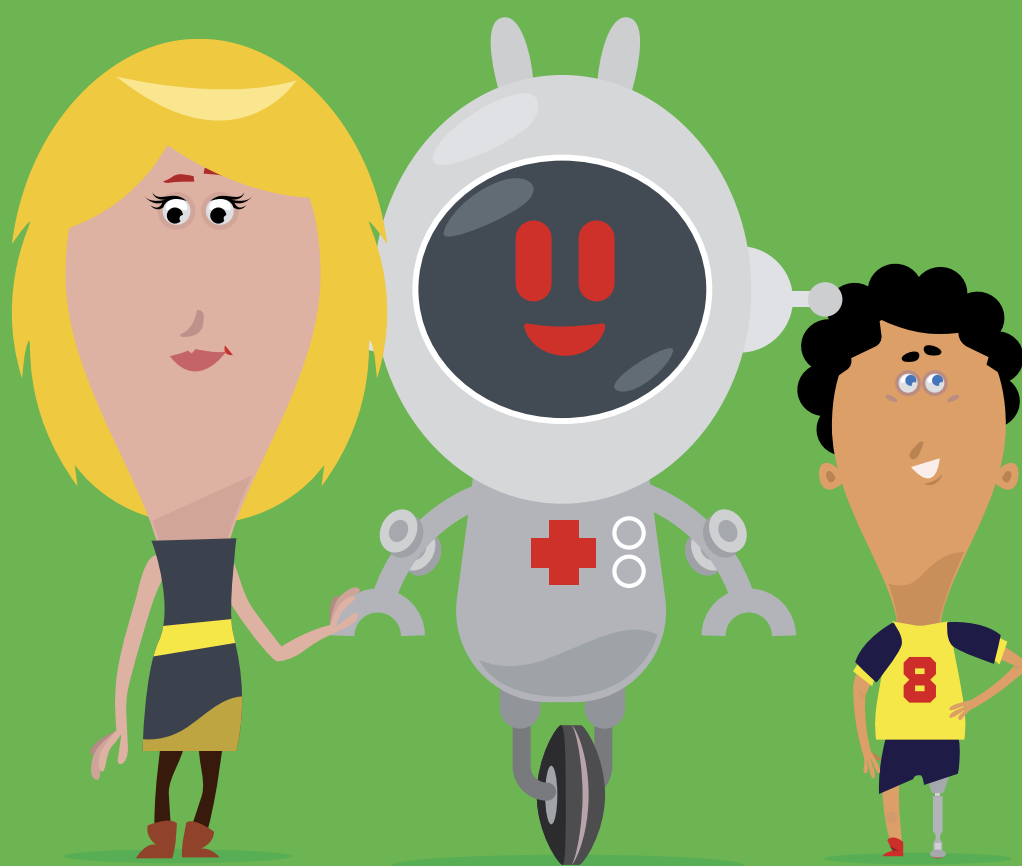


des morts...

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille des salariés dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.

#HANDICAP



OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6,3 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir



Travail sans fin



Depuis de long mois se déroule une concertation pour une réforme des retraites en France.

Le gouvernement a chargé M. DELEVOYE de consulter les organisations syndicales et de rendre son rapport.

La feuille de mission gouvernementale est d'envisager la mise en place d'un régime de retraite dit "universel", unique et par points.

Durant toutes ces consultations, FO n'a eu de cesse de rappeler son attachement à tous les régimes de retraite actuels, quels qu'ils soient, car issus de la négociation et de certaines particularités liées aux métiers ou à l'histoire, aux conditions de travail ou rémunérations.

FO n'a eu de cesse de dire que nous n'accompagnerons pas et nous nous opposerons à une réforme qui mènerait à un régime unique ou finalement tout le monde serait perdant !

Car si l'on doit parler d'équilibre des régimes de retraite, il faut "tout mettre sur la table" ! En débutant par le financement des retraites car, dans toutes ces dernières actions, le gouvernement sous la pression du patronat, martèle qu'il ne fallait pas augmenter les coûts pour le patronat et pire encore qu'il fallait tendre à les réduire en baissant les cotisations.

Ce n'est pas acceptable. Dans un pays où les bénéfices du CAC 40 dépassent les 90 milliards d'euros, où le gouvernement accorde via le CICE des dizaines de milliards d'euros d'aides sans contrepartie d'emplois, il est possible de maintenir voire améliorer nos régimes de retraite !

C'est une question de volonté politique !

L'équilibre des régimes de retraite ne doit pas être une fusion tirant vers le bas les droits à la retraite !

Le système de retraite par points, soit disant plus juste, fera à coup sûr payer la note aux salarié(e)s ayant eu une carrière hachée -au premier rang desquels on trouve les femmes-

puisque ce système de retraite prendra en compte tous les points accumulés au cours d'une carrière. Finies les 25 meilleures années ! Les périodes de temps partiel, subies ou choisies, de chômage, indemnisé ou pas, et de maladie, viendront fatalement faire baisser les droits à la retraite à venir.

Et que dire des dernières déclarations de madame BUZYN, la ministre qui -à titre personnel- pense qu'il serait bon de relever l'âge de départ à la retraite !

Là encore, ça serait au salarié de payer la note : travailler plus longtemps et cotiser plus, faute de quoi, pas de retraite complète !

Et que penser d'un système qui obligerait à travailler plus longtemps dans une période où le taux de chômage est proche de 9%, et où il y a dans notre pays plus de 3,6 millions de demandeurs d'emploi. On a du mal à comprendre !

Il faut aussi laisser la place au jeune dans un monde du travail où ils ont du mal à se faire une place.

On se moque de nous, clairement c'est l'ensemble de notre système de retraite que l'on veut mettre à mal alors que d'autres possibilités de financement existent !

La retraite individuelle est un mirage pour les riches et bien portants où tout le monde au final sera perdant !

Qui peut dire, aujourd'hui, qu'il aura une carrière professionnelle sans à-coups, sans période de chômage ou baisse de salaire ?

Qui aujourd'hui peut dire qu'il n'aura pas d'arrêts liés à une longue maladie ?

Pire encore, dans un système par points où la valeur du point pourra varier d'une année sur l'autre, sur décision du gouvernement ou de l'Assemblée Nationale, qui peut dire quel sera son niveau de retraite ?

Cela fait quand même beaucoup d'incertitudes et d'inconnus pour une réforme qu'on voudrait nous imposer dans les prochains mois sans aucune négociation !

Pour la Fédération des Employés et Cadres, **il est hors de question de brader nos régimes de retraite.**

Nous ne voulons pas de la retraite des morts proposée par Mme BUZYN et M. DARMANIN !

Nous défendrons nos acquis et revendiquons le maintien de tous nos régimes de retraite basés sur la solidarité intergénérationnelle et leur pérennisation grâce à un meilleur financement en maintenant l'âge de départ à taux plein !

Nous ne laisserons pas détruire ce que nous avons construit pour le bien de tous les salariés.

Jeunes, actifs, retraités, préparons ensemble la mobilisation !

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



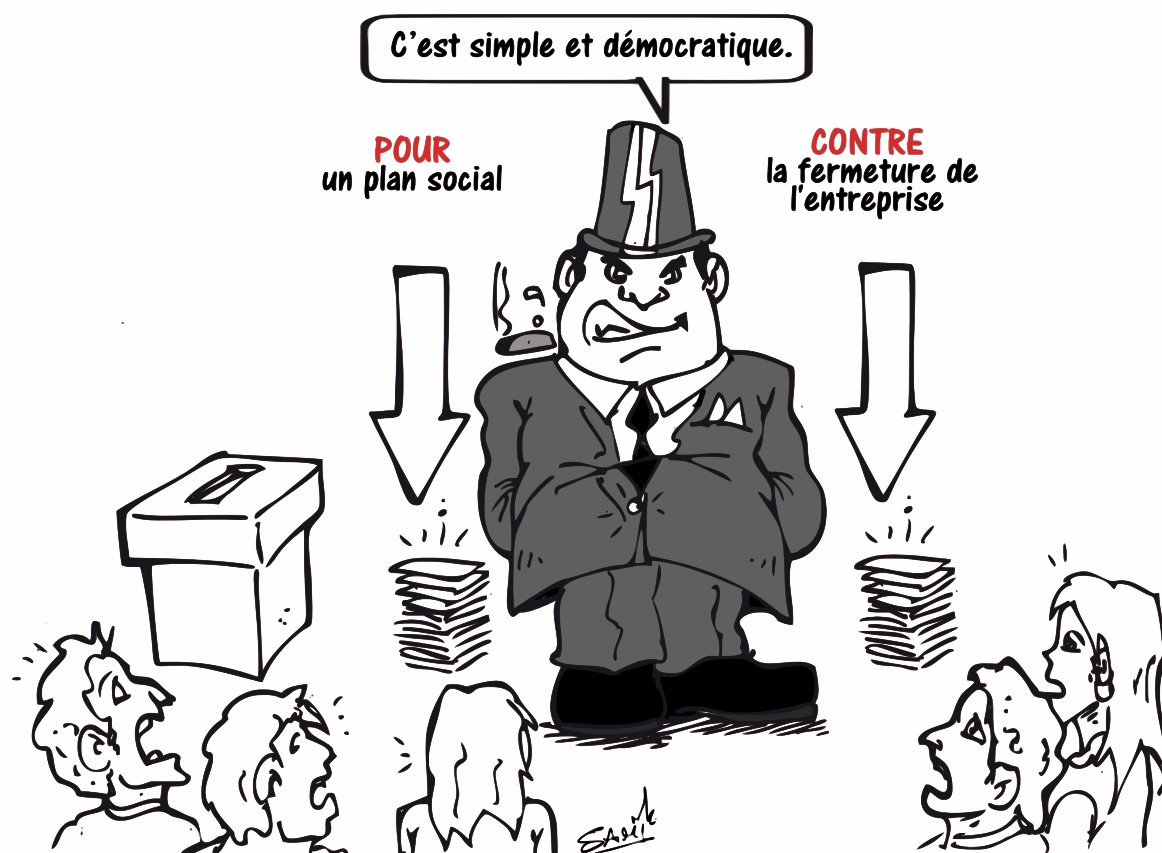
ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Référendum solution d'avenir



ÉDITO _____	3	ORGANISMES SOCIAUX DIVERS	
ORGANISMES SOCIAUX _____	6	& DIVERS _____	23
ORGANISMES AGRICOLES _____	8	PERSONNELS SÉDENTAIRES	
CASINOS & CERCLES		DES COMPAGNIES	
DE JEUX _____	11	DE NAVIGATION _____	25
SERVICES _____	12	RETRAITÉS _____	26
COMMERCE & VRP _____	14	JURIDIQUE _____	28
PRESSE • ÉDITION •		HANDICAP _____	30
PUBLICITÉ _____	17	AFOC _____	33
CRÉDIT _____	19	FOCUS _____	35
ASSURANCES _____	21		

JEC INFOS

Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE

Directeur de la publication : Sébastien BUSIRIS - CPPAP : 0720 S 08226

Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE

54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91

Mise en page, photos et illustrations : © FEC FO • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris)

SECTION Organismes Sociaux

Résolution de la Commission Exécutive de la Section fédérale FO des Organismes Sociaux des 20 et 21 mars 2019

La Commission exécutive de la Section Fédérale FO des Employés et Cadres des Organismes Sociaux (CPAM, CAF, URSSAF, CARSAT, DRSM, UGECAM, Centres Informatiques, Unions immobilières, Caisses nationales, ARS, Institut 4.10) à laquelle étaient invités les Secrétaires des Syndicats des Organismes sociaux s'est réunie les 20 et 21 mars 2019.

Ce combat s'inscrit dans un contexte de crise sociale où s'exprime une profonde colère des salariés, des jeunes, des retraités à travers le mouvement des gilets jaunes et des grèves et manifestations initiées par les syndicats.

Les employés et cadres des organismes sociaux, comme tous les salariés du public et du privé, n'acceptent pas le blocage des salaires, la remise en cause des droits et

contre les manifestants qu'ils soient syndicalistes, salariés, étudiants ou gilets jaunes et exige le retrait de la loi "anti casseurs" qui est en fait une loi visant à restreindre le droit de manifester et de revendiquer.

De même la Commission exécutive dénonce le "grand débat national" organisé par le Président de la République qui, comme la répression, a pour objectif de tenter de mettre un terme à l'expression des revendications syndicales.

La Commission exécutive condamne la décision unilatérale de l'employeur prise dans le cadre de l'enveloppe imposée par la tutelle qui vise à exclure près de 80 % du personnel de la prime de 200 € et exige la réouverture de la négociation sur la base de l'attribution d'une prime pour tous.

Comme la Commission exécutive l'a déjà affirmé, seule l'augmentation de la valeur du point permet le maintien du pouvoir d'achat pour tous. En conséquence, compte tenu que celle-ci n'a augmenté que de 0,50 % en 7 ans, la Commission exécutive considère que la négociation salariale doit porter prioritairement sur son augmentation.

Pour obtenir le maintien du pouvoir d'achat des personnels de la Sécurité sociale, la Commission exécutive estime nécessaire la constitution d'une délégation nationale à la Présidence de la République.

Concernant la négociation sur la classification qui devrait s'ouvrir le 2 avril 2019, la Commission exécutive dénonce le carcan imposé par le ministère avec la Rémunération Moyenne des Personnes en Place (RMPP).

L'enveloppe allouée par le ministère à la classification représente l'équivalent de 8 euros nets mensuels pour chaque agent et de plus interdit l'augmentation de la valeur



La Commission exécutive apporte tout son soutien au combat engagé, souvent dans l'unité, par les militants FO et le personnel dans les différents organismes pour défendre les revendications.

Toutes ces initiatives contribuent, en relation avec celles prises par la Section fédérale dans le cadre de l'interfédérale, à construire le rapport de force indispensable pour contraindre le gouvernement et l'employeur à répondre aux revendications, à commencer par celles relatives à la rémunération.

acquis et la dégradation de leurs conditions de travail.

Ils l'ont encore manifesté lors de la grève interprofessionnelle du 19 mars 2019, de même qu'ils l'avaient déjà fait à l'occasion des grèves du 18 décembre 2018 et du 29 janvier 2019 mais aussi avec les nombreuses initiatives de débrayages, d'assemblées, de manifestations, de pétitions...etc. décidées dans les organismes, notamment dans les CAF.

La Commission exécutive dénonce la violence organisée par le gouvernement



du point pendant les quatre prochaines années.

La Commission exécutive estime que cette négociation doit permettre d'aboutir à une classification qui permette un véritable déroulement de carrière avec la reconnaissance des compétences, des qualifications et des diplômes.

Par ailleurs, la Commission exécutive s'opposera à tout dispositif visant à instaurer ou renforcer l'individualisation des salaires mais au contraire défendra les propositions qui permettront à tous les agents de bénéficier de mesures collectives et automatiques telles que par exemple :

- l'augmentation du nombre de points d'ancienneté,
- la possibilité d'acquérir des points d'ancienneté durant toute la carrière,
- l'augmentation du pourcentage du nombre d'agents tributaires de points de compétence chaque année,
- le bénéfice d'un pas de compétence par période de 3 ans.

La Commission exécutive considère que la situation actuelle dans les organismes, notamment dans les CAF avec la mise en œuvre de la prime d'activité, confirme l'urgence de répondre à notre revendication d'arrêt des suppressions de postes et d'embauches en CDI.

Tous les organismes, quelle que soit la branche, accusent des retards dans le traitement des dossiers et le remboursement des prestations. Les mesures prises comme la fermeture des accueils ou des courriels dans les CAF ainsi que les HS obligatoires, sont les conséquences de ce manque d'effectifs.

La Commission exécutive considère que l'annonce du gouvernement visant à embaucher 140 salariés en CDI dans les CAF, alors que ce n'était pas prévu, est le produit de la mobilisation dans les organismes mais ne constitue pas une réponse suffisante aux besoins.

La Commission exécutive considère que le Comex/Ucanss en cherchant à remettre en cause l'article 48 et d'autres dispositions de la CCN en s'appuyant sur les ordonnances MACRON confirme, après sa doctrine sur les CSE, sa volonté d'affaiblir les organisations syndicales et la CCN.

C'est pourquoi la Commission exécutive attire l'attention de tous les syndicats pour qu'ils exercent la plus grande vigilance dans le cadre des négociations locales qui vont sans nul doute être utilisées par l'employeur pour contourner et remettre en cause la CCN.

La Commission exécutive constate que les syndicats FO enregistrent dans leur grande majorité de bons résultats électo-

raux qui devraient se traduire par une augmentation du nombre de syndiqués et de militants.

Aussi, la Commission exécutive invite toutes les Sections syndicales en s'appuyant sur ces résultats à engager une campagne de syndicalisation.

La Commission exécutive considère que le renforcement de FO est l'une des conditions nécessaires pour construire, dans la situation présente, le rapport de force pour obtenir satisfaction des revendications.

La Commission exécutive a pris connaissance des déclarations de Madame la Ministre BUZYN qui préconise de reporter le départ à la retraite pour bénéficier d'une retraite à taux plein. En réalité, elle a révélé au grand jour ce que le gouvernement tente de camoufler dans le cadre de la "concertation" avec les Confédérations.

La Commission exécutive estime qu'il est temps de sortir de cette concertation et de préparer la mobilisation pour défendre tous les régimes de retraite et s'opposer à un système universel par points.

Adopté à l'unanimité - 6 abstentions.

Le 21 mars 2019

Section Organismes Agricoles

Changement de braquet ?

Depuis maintenant des mois, nos dirigeants font montre d'une surdité inquiétante face à nos revendications salariales.

Celle-ci est telle que nous pouvons nous interroger sur leurs motivations réelles : autisme, surdité, provocation ou simplement mépris ?

Après avoir fait preuve de pédagogie, il va nous falloir envisager d'autres types d'actions.

Aujourd'hui, effectivement, aucun dossier n'est plus important que le pouvoir d'achat des salariés.

Alors, si les autres dossiers ne sont pas si importants que cela, pourquoi continuer à aller les négocier ?

Priorité sur les salaires !

19 mars 2019

La mobilisation, à l'appel de FO (rejoint par d'autres), a été un succès.

Certes ce ne sont pas les mobilisations de 1995, mais partout en France, la voix de FO s'est fait entendre, même si "nos" médias préfèrent relayer celles des "gilets jaunes" et médiatiser quelques destructions spectaculaires qui tournent en boucle sur les antennes de télévision.

Le 19 mars a été une réussite, et... une réussite pacifique.

Chose rare pour être notée, pas la moindre odeur de lacrymogène n'a été ressentie sur Paris ce jour-là !

Alors, on peut encore mobiliser, revendiquer, exprimer notre colère et nos revendications sans que rien ne soit cassé autour.

A méditer...

MSA ■ Anita PASSANNANTE

Pas de prime MACRON en MSA !

Le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime MACRON) a pris fin le 31 mars 2019.

Cette fameuse prime censée pallier les difficultés financières des Français a été attribuée par les employeurs qui l'ont bien voulu, conformément à la demande de notre Président.

Toutefois, cette mesure, même si elle a été prise par notre Président, ne s'applique pas aux fonctionnaires de l'Etat qui en sont purement et simplement écartés.

A la MSA les personnels sont des salariés de droit privé, relevant du code du travail. Ils sont régis par une convention collective et non par un statut, comme le sont les fonctionnaires de l'Etat, des hôpitaux ou des collectivités territoriales.

En revanche, la MSA est sous la tutelle du ministère de l'Agriculture, du budget et de la DSS (Direction de la Sécurité sociale).

C'est ainsi qu'après plusieurs pseudo-négociations, les ministères et particulièrement la DSS, ont décidé que les salariés de la MSA seraient traités sur ce point comme les fonctionnaires et ne bénéficieront pas de cette prime, même si la FNEMSA prétend avoir démontré sa capacité à la financer.

Pas d'augmentation de salaires en MSA

En matière salariale et plus particulièrement sur l'augmentation de la valeur du point, le problème à la MSA reste toujours le même : la RMPP et le CADRAGE BUDGETAIRE.

En effet, la RMPP est un système de mesures de l'évolution de la rémunération moyenne (qui comprend tout : mesures individuelles, collectives...) des salariés (TOUS) présents d'une année sur l'autre.

En faisant ce calcul "en moyenne", nos dirigeants affichent des résultats moyens "politiquement corrects".

Avec ce système, la valeur du point fait partie de l'enveloppe RMPP.

De ce fait, certains pourraient croire et faire croire que cette composante de notre salaire est négligeable au détriment de l'individualisation.

Nos dirigeants espèrent, sans doute, supprimer cette revendication sur la valeur du point et encourager la mise en place de primes ponctuelles attribuées localement.

D'ailleurs, cette idée figurait dernièrement dans les discussions avec la FNEMSA qui n'avait pas de proposition d'augmentation de la valeur du point, mais qui rappelle que la totalité des budgets n'a pas été utilisée par les caisses.

Derniers résultats élections CSE :

MSA Provence Azur : 23,06%

MSA Loire Atlantique Vendée : 29,69%

Rappel des résultats précédents :

MSA Sud Champagne : 15,38%

iMSA (issu de la fusion des Centres Informatiques) : 27,36%

MSA Midi Pyrénées Sud : 21,49%



CRÉDIT AGRICOLE ■ Philippe RINGUET

Négociations salariales 2019, le Crédit Agricole refuse d'en reparler...

En janvier 2019, aucun accord n'avait été trouvé sur la NAO de branche au Crédit Agricole pour 2019. **FORCE OUVRIERE** avait largement attribué la responsabilité de cet échec à la FNCA, tant sur le niveau même de l'augmentation salariale proposée que sur la méthode de la négociation : 1 seule séance, à peine 3 heures de débats, l'annonce dès la fin de matinée de la mesure unilatérale appliquée en cas de désaccord, et cela pour traiter des salaires de près de 72 000 personnes.

3 organisations syndicales sur 4 (FO, SUD et le SNECA CGC) ont alors adressé à la FNCA* par courrier recommandé, une demande officielle d'ouverture de négociation sur les salaires dès maintenant. La CFDT, en cavalier seul, avait préféré lancer une pétition de son côté.

Aucune d'entre elles ne peut se satisfaire des 0,30% accordés unilatéralement par la FNCA quand, en parallèle, les dirigeants des Caisses régionales s'accordent, en piochant dans le pot de

confiture, des majorations de rémunération substantielles, ces mêmes dirigeants qui mandatent la FNCA pour négocier avec les organisations syndicales.

En séance, les 4 organisations syndicales unanimes (la CFDT ayant rejoint la démarche commune), réitéraient par trois fois leur demande de **RENEGOCIATION DES SALAIRES 2019 IMMEDIATE**.

Devant le refus de la FNCA, toutes les organisations syndicales ont quitté la séance.

Elles ont décidé de n'y revenir que lorsque les Directions de Caisses régionales auront compris l'importance de la situation sur le pouvoir d'achat des salariés, redonner un mandat à la FNCA pour rouvrir les négociations salariales.

Aucun autre dossier n'est désormais plus urgent pour 2019 !

*Fédération Nationale de Crédit Agricole, interlocuteur patronal de branche pour les Caisses régionales de Crédit Agricole.

GROUPAMA ■ Frédéric LE GRIEL

Youpi ! L'assureur vert publie un résultat net en hausse de 54% en 2018.

Surtout, le groupe Groupama affiche une croissance de son chiffre d'affaires de + 4%, à 14,3 milliards d'euros.

Dans l'Hexagone, la branche dommages aux biens et responsabilité (+ 2%), elle est tirée par l'assurance habitation, dont le chiffre d'affaires progresse de 3,2%, à 1,08 Md€. Une hausse supérieure à celle de la moyenne du marché (+ 2,7%), dans un contexte pourtant marqué par la concurrence des bancassureurs.

Ainsi, signe de la qualité des équipes commerciales, Groupama réalise un gain net de 27 000 contrats, "une conquête qui n'est pas due à une politique tarifaire agressive", insiste le groupe, signe que c'est bien la qualité des salariés qui fait la différence...

Et pour preuve, l'amélioration de la satisfaction de la clientèle. Ainsi, Groupama occupe désormais la deuxième place derrière la MAIF en termes d'indice net de recommandation, et bénéficie d'un taux de résiliation faible, "inférieur de 2 points au marché".

Alors face à ces bons résultats, quelle reconnaissance du groupe Groupama pour ses salariés ?

Pour rappel, pour nous, salariés du groupe Groupama, c'est plus de 6 ans de gel et de disette salariale symbolisés par l'absence d'augmentation collective !

Et pourtant, comme indiqué ci-dessus, les salariés n'ont pas démérité !

Oui, les salariés n'ont pas démérité et ils continuent de s'investir !

C'est pourquoi, pour FO Groupama, **le retour des augmentations collectives, c'est maintenant !**

Aussi, dès à présent, nous appelons l'ensemble de nos structures à réunir les salariés pour permettre d'établir le rapport de force nécessaire pour faire aboutir notre revendication.

FO Groupama mettra tout en œuvre pour favoriser le retour des augmentations collectives de salaires !



Manifestation



du 19 mars,



à Paris





& Cercles de Jeux

Il faut **augmenter** les **salaires** et négocier



Le Fouquet's, restaurant mythique, fait partie intégrante du Groupe Lucien Barrière, et à ce titre, est directement associé au fonctionnement de la Section fédérale des Casinos & Cercles de Jeux.

Cet établissement a été incendié en marge des manifestations de gilets jaunes épisode 18. Force Ouvrière s'est immédiatement soucié et saisi de ce dossier.

En l'état actuel, les travaux sont estimés pour une durée comprise entre 2 à 5 mois. Ce sont ainsi plus de 100 salariés qui sont directement impactés et dont le sort ne peut nous laisser indifférents. Dans ce contexte, des mesures urgentes s'imposaient afin qu'ils ne soient pas laissés pour compte. Au regard de cette inquiétude, le Groupe a décidé de maintenir les rémunérations intégrales des salariés durant toute la durée des travaux. Pour ceux qui ne voudraient pas rester inactifs, des propositions de reclassement temporaire pourront voir le jour. Ces dernières prendront en compte les frais d'hébergement ou de transport afin que les salariés ne subissent aucun préjudice financier. Dans ce contexte, le sort des salariés est sécurisé, et c'est de loin l'essentiel.

Notre Section fédérale peut comprendre l'expression du mécontentement. Néanmoins, nous nous étonnons de tous les phénomènes violents qui viennent polluer l'expression démocratique qu'est la manifestation. Il y a peu, les Black blocks infiltraient les cortèges syndicaux, alors que les manifestants étaient systématiquement fouillés. Comment comprendre que des personnes cagoulées et casquées puissent accéder sur les lieux de manifestation, sans le moindre contrôle préalable ? Nous pouvons légitimement nous poser la question.

Une chose est sûre, ces dégradations servent le gouvernement, car elles permettent la stigmatisation des vrais manifestants et, par des amalgames parfois hasardeux, de jeter le discrédit sur leurs légitimes revendications.

Il serait illusoire que cette pure communication politique soit de nature à faire cesser la grogne sociale.

Salaires, conditions de travail, précarité doivent être des thématiques centrales de négociation et nous continuerons à mener ce combat, tant que les travailleurs pauvres et les chômeurs se multiplieront.

Il n'est pas question de baisser les bras, et Force Ouvrière défendra les salariés dans toutes les entreprises, des multinationales aux PME, en passant par le Fouquet's et les TPI. La détresse des salariés n'est pas liée à la taille de leur entreprise.

Jean-Christophe **TIRAT**
Secrétaire fédéral au titre
de la Section
Délégué syndical
Groupe Barrière



Elections Casino **du Boulou**



Les élections du Casino du Boulou, groupe JOA, se sont tenues le 20 mars 2019. Il y avait 3 postes de titulaires et 3 postes de suppléants à pourvoir dans le collège "employés", ainsi qu'un titulaire et un suppléant sur le collège "cadres/agents de maîtrise".

La liste Force Ouvrière obtient 2 postes de titulaires et 3 postes de suppléants, avec une représentativité de plus de 59%.

Ce résultat confirme notre dynamique et bravo à Sylvain pour le travail fourni !

Référendum d'entreprise : attention danger !

Hazard du calendrier ou phénomène révélant une tendance de fond, depuis quelques mois, les articles relatifs au référendum d'entreprise semblent se bousculer.

Que ce soit pour en fêter les louanges ou que ce soit pour en déplorer les conséquences, c'est un fait, la presse spécialisée¹ (mais aussi celle qui l'est moins), prête un regard appuyé sur un phénomène qui semble prendre toujours plus d'ampleur, notamment au sein des TPE-PME, mais pas seulement.

Pourquoi, se demande un auteur, d'anecdotique il y a encore quelques années, le référendum tend aujourd'hui à occuper une place centrale ?

L'heure est à la remise (radicale ?) en cause des "corps intermédiaires" et à travers eux, de toute forme de représentation "institutionnelle" ou structurante. Corollaire à cette critique, on prête à la démocratie directe bien des vertus, mais nous savons ce qu'a d'illusoire (sur le long terme à tout le moins) cette "foi" en l'expression directe (exclusive) des discours et des pratiques politiques.

Ce à quoi nous assistons d'ailleurs aujourd'hui chez ceux qui veulent se passer de "représentation" c'est précisément à une guerre "de représentants", avec la question lancinante posée par ceux-là mêmes qui proclament la mort des (vieux) corps intermédiaires : laquelle ou lequel, in fine, est le plus apte et le plus légitime à nous représenter, nous, les "sans voix" ?

Beaucoup, s'agissant du vœu exprimé par nombre de citoyens de développer plus de "démocratie directe" au sein de la cité, y voit un parallèle avec la prétendue "demande" de référendum au sein des entreprises. Les choses sont loin d'être aussi simples.

Rappelons ce qu'ont effectivement permis les ordonnances du président MACRON et la loi de ratification : inscrire le mode référendaire au cœur du dispositif de la négociation collective, tant promue (de longue date) par ailleurs. Ce qui, logiquement, ne pouvait que conduire à une mise en concurrence des organisations syndicales avec, parfois justement, "l'expression directe" des salariés.

Ce droit, à "l'expression directe" des salariés, a été logé dans les fameuses lois AUROUX (le "4 août" 1982... des entreprises !), longtemps resté "virtuel", ce droit prend en effet au-

jourd'hui une toute autre dimension politique, syndicale et juridique.

Il est l'arme (sous la forme du référendum) que pourront brandir les employeurs "soucieux" de voir appliquer leurs exigences... contre celles affichées par certaines organisations syndicales !

Pour nombre de commentateurs, le référendum ne constituerait que la normale contrepartie du durcissement des conditions de conclusion des accords collectifs de travail, essentiellement au travers de l'exigence "majoritaire" (un accord, pour être valide, doit avoir recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives).

Si les 50 % n'ont pas été atteints, l'employeur pourra user de l'arme du référendum s'il veut voir appliquer ses demandes (dans ce cas selon les modalités du référendum prévues dans le cadre d'un protocole conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 30 % des voix au premier tour des dernières élections).

L'argument (relativement pertinent) avancé est le suivant : en **construisant désormais un droit du travail autour ou à partir de l'accord d'entreprise**, il n'était guère possible de prendre le risque que la règle "majoritaire" paralyse les négociations, **d'où l'adoption d'une solution de "rattrapage"²... par le référendum !**

Néanmoins, premier contournement, première entorse à la démocratie et son exigence majoritaire (que fait-on de la loi de 2008 sur la représentativité, **pour quelle légitimité réelle donnée aux organisations syndicales et à leurs élus ?!**)

Il y a plus grave, et c'est précisément ce qui fait notamment aujourd'hui l'objet de tant d'inquiétude : au sein des TPE (art. L. 2232-21 du CT), l'employeur peut proposer directement à la ratification des deux tiers des salariés un projet d'accord, accord qui n'en est d'ailleurs pas un, puisqu'il n'y aura pas eu en principe négociation avec les salariés justement, et pour cause, les salariés n'étant pas investis, contrairement aux délégués syndicaux, d'un pouvoir de négociation, la "collectivité du personnel" étant dépourvue de personnalité juridique.

De même, selon la taille de l'entreprise et l'absence ou non de délégués syndicaux dans l'entreprise (art. L. 2232-23 et suivant du CT), un référendum peut être proposé aux salariés dans le

¹ Notamment : Jean-Emmanuel RAY "La montée en puissance du référendum", *Liaisons sociales*, décembre 2018 ; Pascal LOCKIEC "Démocratie représentative et démocratie directe, la vogue du référendum", *Droit social*, p.201, 2019.

² J-E RAY dans l'article cité.



D'accord pour le référendum, mais chaque année la question "doit-on changer nos dirigeants ?" sera posée.



but d'accueillir l'approbation (ou non) de l'accord signé par des salariés mandatés ou par des membres du CSE.

Même s'il n'est pas complètement impossible de penser que les intentions de ceux qui ont mis en place cette législation pouvaient être louables, les faits sont là : le dispositif a pour conséquence massive de mettre en concurrence les salariés et leurs représentants et ceux des organisations syndicales !

Or, nous savons à quel point un référendum peut être biaisé (outre le vieux et des plus actuels griefs, excellentement exprimé par ROUSSEAU : "dans ce type de dispositif, l'intérêt collectif s'efface souvent au profit d'une somme d'intérêts individuels...") et ne pas refléter les enjeux réels de l'entreprise (et là rien ne remplacera l'expérience et les compétences en matière de négociation qu'acquièrent, au fil des ans, les "représentants" issus d'une organisation syndicale structurée).

Ces constats (en décembre 2018, plus de 500 textes approuvés par référendum ont été publiés dans l'application intitulée "Daccord NG", même si ce chiffre est déjà significatif, c'est bien plus en réalité et ça ne cesse d'augmenter) impliquent que nous prenions la mesure du phénomène et oblige (le dispositif juridique est là, il s'agit pour l'heure de le concilier avec nos actions militantes en essayant d'affaiblir ces effets pervers) à ce que nous continuions à renforcer notre présence au sein des petites structures, et que nous fassions, plus généralement, de l'information, et donc de la formation approfondie, auprès des militants et des salariés l'un de nos enjeux les plus fondamentaux, c'est l'une des clés qui nous permettra de palier, un tant soit peu, la crise inquiétante de la "représentation" politique et syndicale.

SECTION Commerce & VRP

Les sections Commerce & VRP mobilisées dans la rue le 19 mars

Le 19 mars a été marqué par la mobilisation du commerce et des VRP afin de revendiquer et exiger des augmentations générales des salaires et défendre les services publics, la Sécurité sociale, la retraite et la liberté de manifester quel que soit l'âge !

Tout cela est la conséquence d'une crise savamment orchestrée par les plus riches avec la complicité des différents gouvernements successifs, aux entiers dépends de la classe ouvrière.

Les militants Commerce & VRP se sont mobilisés dans tous les départements français.





Focus sur la **situation de crise** chez CONFORAMA

Tout commence par un article de presse le 27 mars annonçant une restructuration, 2 000 suppressions d'emplois, 40 fermetures de magasins et une vente probable de l'enseigne... Tout ceci sur fond de difficultés qui perdurent pour la maison mère depuis deux ans, prise dans un gigantesque scandale financier... Face aux syndicats, dont FO, la direction ne dément pas...

La direction ne dit rien ou pas grand-chose, et c'est bien cela qui est inquiétant. "Black-out total qui laisse les salariés dans un état épouvantable", s'indigne Jacques MOSSE-BIAGGINI, délégué syndical central (DSC) FEC FO chez Conforama France.

"Lors du Comité Central d'Entreprise (CCE), aucun démenti et les réponses de la direction sont pour le moins troubles", déplore notre camarade DSC.

Conforama en France, ce sont 212 magasins et 9 000 salariés qui vivent dans l'inquiétude depuis un an et demi à la suite de la découverte de graves malversations comptables au sein du groupe Steinhoff, leur maison mère, pour un montant d'environ 12 milliards d'€ qui a fait chuter la cotation en bourse. Mais les salariés de l'enseigne ne sont pour rien dans cette situation créée par la malhonnêteté d'un actionnaire dont le seul credo est "je m'enrichis, quel qu'en soit le prix" !

Le CCE a voté en faveur d'un droit d'alerte, aidé par un cabinet d'expertise comptable afin d'apporter des réponses sur la pérennité de l'enseigne et des emplois indiquait alors FO. "Cette procédure de droit d'alerte est toujours en cours", confirme Jacques MOSSE-BIAGGINI.

Les rumeurs sporadiques de revente à l'enseigne BUT inquiètent. Pour le DSC FO, une telle revente serait une catastrophe car les deux enseignes sont sur le même créneau, l'univers de l'ameublement, de la décoration et de l'électroménager. Rendez-vous au CCE du 11 avril.

Parallèlement à cette situation compliquée dans le groupe, la direction n'abandonne pas pour autant ses attaques. "Elle souhaite supprimer les CE dans 212 établissements pour les rem-

placer, dès juin prochain, par des CSE régionaux", s'irrite notre camarade. Les quatre syndicats de Conforama, dont FO, ont porté l'affaire devant la justice. La Cour de Cassation doit se prononcer bientôt.



David MALEZIEUX
Secrétaire adjoint

Jacques MOSSE-BIAGGINI
Délégué syndical central

Petite dédicace spéciale de dernière minute

aux camarades de DARTY Ile-de-France qui, malgré la forte concentration d'organisations syndicales pour ces élections (8 au total), remportent à ce jour 4 postes titulaires au CSE et 4 suppléants en obtenant le score de 15 %, retrouvant ainsi la représentativité perdue il y a 4 ans.

La réforme 100 % Santé Ce qu'il faut retenir

Pour un meilleur accès aux soins

Promesse de la campagne présidentielle, le reste à charge zéro va progressivement se mettre en place pour les soins et équipements liés à l'optique, à l'audition et au dentaire.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'une politique d'accès aux soins menée depuis de nombreuses années par les mutuelles membres du Groupe VYV.

L'action prioritaire menée sur ces 3 postes de dépenses sonne comme une évidence s'agissant d'améliorer l'accès aux soins :

- 6,7 millions de Français renoncent aux lunettes, poste de dépenses dont le reste à charge moyen est de 22% (contre 8,3% de reste à charge moyen pour les dépenses de santé en France).
- 4,7 millions de Français renoncent aux soins dentaires, poste avec un reste à charge moyen de 43%.
- 2,1 millions de Français renoncent aux appareils auditifs, poste où le reste à charge moyen atteint 53%. D'ailleurs, seulement 1 personne malentendante sur 3 est appareillée actuellement.

Une réalité qui s'explique par des prises en charge de l'Assurance Maladie plus faibles sur ces 3 postes que dans les autres domaines du soin et des tarifs fixés librement par les professionnels de santé, et de façon souvent déconnectée du niveau de remboursement.

Le Groupe VYV précurseur dans l'accès aux soins pour tous

Au travers des réseaux de soins, les mutuelles du Groupe VYV ont déployé un dispositif depuis de nombreuses années déjà, pour réguler les tarifs et limiter le reste à charge. Leur pertinence s'en trouve confortée par la présente réforme.

- **La première exigence des réseaux est la qualité des prestations au meilleur prix tout en préservant la liberté de choix du bénéficiaire.** Les professionnels de santé sélectionnés s'engagent sur une charte de qualité et un respect des tarifs négociés. Avec la réforme, le réseau offrira la garantie pour l'adhérent d'une offre sans reste à charge et jouera d'autant plus son rôle de régulateur sur les tarifs libres.
- **Dans ces réseaux, nos adhérents peuvent déjà bénéficier d'offres pouvant aller jusqu'à une absence de reste à charge, tout en bénéficiant du tiers payant.** Notre expertise sur toute la chaîne de valeur des filières santé permet de contractualiser avec les professionnels de santé pour qu'ils continuent à proposer aux adhérents les dernières innovations technologiques et un plus grand choix d'équipements et dispositifs médicaux.
- **Les enjeux d'accès aux soins vont bien au-delà du 100% Santé.** Le Groupe VYV est un acteur mutualiste présent au cœur des territoires. À travers VYV Care, il regroupe plus de 1 000 établissements de soins et d'accompagnement dans les différents domaines du sanitaire, du médico-social et de la distribution de matériel médical. Le Groupe VYV combat également les déserts médicaux en développant la téléconsultation.

Objectif 2022 pour des offres sans reste à charge

Seuls certains soins seront pris en charge à 100%

L'objectif du 100% Santé est d'aboutir à un reste à charge zéro sur l'optique, le dentaire et l'audition d'ici 2022. Le principe repose sur la définition par l'État et les syndicats de professionnels d'un panier de soins sans reste à charge qui doit correspondre à des soins et dispositifs adaptés aux besoins essentiels. Ceux-ci seront **pris en charge à 100% par l'action conjuguée du régime obligatoire et des complémentaires**. Les professionnels de santé ont accepté de plafonner leurs honoraires ou prix de vente sur certaines prestations. Exemple : le 100% Santé en optique, c'est un choix parmi 17 montures adultes, 10 montures enfants dans 3 coloris uniquement, avec des verres simples ou progressifs et un tarif de monture plafonné à 30€.

La liberté de choix hors du panier défini demeure : à quel prix ?

Chacun restera libre de choisir des soins et prestations en dehors du panier de soins initié par la réforme. Selon les soins, les tarifs seront alors libres ou limités. **La base de remboursement de la Sécurité sociale sera très fortement réduite et les taux de remboursement pratiqués par les complémentaires seront également plafonnés de façon moins favorable qu'actuellement.**

Exemple : hors 100% Santé, la monture sera remboursée 0.05€ par la Sécurité sociale, et le complément pris en charge par la complémentaire santé se fera dans la limite des plafonds autorisés.

Une mise en place progressive et complexe à partir de 2020

- **À compter de janvier 2019** : les limites de tarifs et les plafonds de remboursement entreront progressivement en vigueur (audiologie puis dentaire dès avril).
Cependant, les paniers de soins intégralement remboursés ne rentreront en vigueur que l'année suivante.
 - **À partir de 2020** : en optique et pour une partie du dentaire (couronnes, bridges)
 - **À partir de 2021** : les audioprothèses et le reste du dentaire (prothèses amovibles).
- La mise en conformité sera un enjeu pour respecter le cadre des contrats dits responsables prévu pour 2020.

Le Groupe VYV accompagne chaque client et partenaire dans la mise en œuvre du 100% Santé

- 1 **Un bilan social et économique réalisé au regard des impacts de la Réforme 100% Santé.**
- 2 **Des outils de suivi des prestations santé consommés et du reste à charge observé pour piloter au mieux le bilan social de l'entreprise.**
- 3 **Des kits de communication et sensibilisation des collaborateurs.**

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Edition Publicité

Elections au sein du groupe **LAGARDERE** : **FO PROGRESSE !**

FO représentatif chez LAGARDERE MEDIA NEWS

Cette société regroupe notamment *Le Journal du Dimanche* et *Paris Match*. Nous y avons perdu notre représentativité il y a 4 ans tout en conservant des élus au CE.

Les élections professionnelles pour le renouvellement des institutions représentatives du personnel CSE ont eu lieu le 12 mars 2019.

Malgré une liste commune CGT/CFDT/SNJ Solidaires, FO retrouve sa représentativité dans l'entreprise avec **23,44% des voix sur l'ensemble des collèges**, la CGT et la CFDT 26,49% et le SNJ 23,56%.

Dans le collège "Employés", **FO obtient 10 voix, soit 37,03%** contre 17 voix à la liste commune CGT/CFDT, soit 31,48% des voix pour chacun.

Dans le collège "Cadres" où 11 sièges étaient à pourvoir, **FO obtient 58 voix, soit 22,05% et 2 sièges** contre 205 voix à la liste commune CGT/CFDT/SNJ, soit 25,98% pour chacun.

FO s'implante au siège HACHETTE LIVRE

FO présentait pour la première fois des listes au siège d'Hachette Livre dans les collèges "Employés" et "Agents de Maîtrise".

Dans le collège "Employés" où il n'y a eu que 21 votants sur 77 inscrits, **FO obtient 4 voix, soit 23,52%** contre 13 voix à la liste commune CFDT/CFTC, soit 59,65% des voix pour la CFDT et 16,82% pour la CFTC. Un second tour est nécessaire.

Dans le collège "Agents de Maîtrise" où 2 sièges étaient à pourvoir, **FO obtient 45 voix, soit 50,56% et 1 siège** contre 44 voix à la liste commune CFDT/CFTC, soit 49,44% se répartissant en 38,56% des voix pour la CFDT et 10,87% pour la CFTC.

Pour le collège "Cadres" où 13 postes étaient à pourvoir, nous n'étions pas présents au 1^{er} tour. FO présentera une candidate au deuxième tour pour un poste restant à pourvoir.

Le Syndicat National de Presse, d'Édition et de Publicité FORCE OUVRIERE tient à féliciter et à soutenir l'ensemble des candidats pour les excellents résultats obtenus qui permettent à FORCE OUVRIERE de conforter sa présence au sein du Groupe LAGARDERE dans la Presse et dans l'Édition.

Elections CSE chez **SOLOCAL**



Le siège social de Solocal Group

Une réussite pour FO

Les élections professionnelles viennent de se tenir dans l'entreprise Solocal, ex-Pages jaunes (3 500 salariés). Il s'agissait de désigner les 26 représentants du CSE dans les collèges : "Employés/Maîtrise" et "Cadres."

La campagne électorale n'a jamais été aussi dure que cette fois-ci, d'autant plus que la direction voulait notre tête et avait prédit notre disparition.

Et bien ce n'est pas le cas.

Tous les syndicats voient leur représentativité baisser, sauf deux dont FO. FO, qui était à 14,44% de représentativité en 2014, progresse de façon sensible pour atteindre 18,07%, soit 25% d'augmentation.

FO, qui était le 4^{ème} syndicat en 2014, est désormais la **3^{ème} organisation syndicale chez Solocal**. Nous sommes même en **1^{ère} position dans le collège "Employés/Maîtrise"**.

De plus, le fort taux de participation (68%) à cette élection professionnelle donne à FO une légitimité indiscutable.

Le combat que FO a pu mener lors du récent PSE, avec en point d'orgue le maintien de l'agence de Nancy, vouée à la fermeture, aura très certainement contribué au succès des listes FO.

A FO SOLOCAL, nous ne lâchons rien et ces élections en ont été une nouvelle preuve.

GROUPE AÉSIO, DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

Votre contact :

decideurs-sociaux@
aesio.fr

 GROUPE
AÉSIO

GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

aesio.fr



ADREA
mutuelle



eoVimcd
mutuelle



FO revendique la sécurité pour les salariés des banques



Le 18 mars dernier, nous avons publié un communiqué de presse conjoint avec les partenaires sociaux au niveau de la branche.

“Des actes criminels d’une violence inacceptable ont de nouveau été commis ce week-end contre les commerces de proximité et certaines agences bancaires. Nos pensées vont à toutes les victimes de ces violences : les collaborateurs des banques, les commerçants, les entrepreneurs, les riverains, les forces de l’ordre, et tous les citoyens touchés dans leur quotidien. Les réseaux d’agences bancaires sont des entreprises de proximité, ancrées dans les territoires. 366 200 collaboratrices et collaborateurs sont chaque jour au service de tous les citoyens, dans les zones rurales comme en ville. 99 % des ménages possèdent au moins un compte bancaire : les banques sont aux côtés de tous les Français, y compris des plus fragiles financièrement. Les banques françaises ont été le premier secteur économique à prendre très tôt des engagements forts pour accompagner leurs clients dans ces circonstances difficiles, et annoncer qu’elles seraient aux côtés des artisans, commerçants et entreprises, pour examiner avec bienveillance leur situation et rechercher des solutions appropriées. Nous souhaitons que

ces violences cessent pour que nos collaborateurs, comme tous les citoyens, puissent travailler et vivre de leur activité en retrouvant sécurité et sérénité”.

Il ne s’agit pas pour FO Banques de juger le mouvement “gilets jaunes” qui s’exprime en France depuis des mois, mais de dénoncer l’opportunisme d’individus isolés ou liés à des mouvances anticapitalistes, Black blocks ou autres ultra violents, dont le seul but est d’utiliser la violence pour semer le trouble et le chaos pour obtenir des images et vidéos virales sur les réseaux sociaux.

Le danger est d’autant plus grand qu’ils excitent et rallient à eux de nouvelles franges d’individus qui légitiment cette violence en l’inscrivant dans la lutte des classes, et attaquant ce qu’ils considèrent comme des symboles de richesse pour dénoncer la pauvreté.

Les établissements bancaires deviennent une cible privilégiée. Depuis le début de la contestation, 760 établissements bancaires ont été dégradés, à des degrés divers, allant jusqu’à l’incendie de la Banque TARNEAUD qui a fait 11 blessés sur les Champs Elysées, situation dans laquelle la catastrophe a été évitée de justesse grâce au sang-froid des interventions.

Le danger est réel pour les salariés des établissements de notre profession et nous avons donc demandé, lors de notre dernier entretien avec l’AFB et la FBF, l’ouverture d’une négociation sur la sécurité dans les agences bancaires. En effet, le risque doit être réellement étudié et des mesures concrètes doivent être mises en place par les employeurs, pour assurer la sécurité des salariés et des clients des agences bancaires.

Le code du travail précise par l’article L. 4121-1, que l’employeur “prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs”.

C’est pourquoi vos retours d’expériences seront très importants pour nous dans cette démarche de négociation.

Aussi, nous dédions une adresse mail à ce sujet, et vous invitons à nous écrire pour nous informer des mesures qui ont été prises dans vos établissements ou pas, des initiatives efficaces ou pas, mais aussi pour nous communiquer toutes les informations que vous jugerez utiles de porter à notre connaissance.

fobanques.securite@gmail.com

En parallèle, il convient de réaffirmer que la première des violences vient du gouvernement qui ne répond pas aux légitimes revendications de FO sur l’augmentation des salaires, qui persiste dans une contre-réforme des retraites, qui ne supprime pas la CSG applicable aux retraités ou encore ne s’inscrit pas dans la défense du Service Public.

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok



Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr



FLASH en direct des élections CSE

UES SWISSLIFE

Date élections : le 10/01/2019

FO = 25,17 %

2 élu(e)s titulaires chez les non cadres administratifs
2 élu(e)s titulaires chez les cadres administratifs
3 élu(e)s titulaires chez les non cadres commerciaux

CFTC = 27,17 %

CGC = 25,84 %

CFDT = 21,87 %

**BRAVO au travail de tous les camarades de la
section FO, anciens et nouveaux adhérents !**

Partner RE Europe SE

Date des élections : 12/03/2019

La section FO nouvellement constituée, dans cette entreprise de 239 salariés, vient de remporter haut la main les élections et ce malgré la présence de 3 syndicats historiques (CFDT, CGC et UNSA) :

56,2 % des voix tous collèges confondus

Majorité des postes au CSE : (6/10)

5 postes sur 9 chez les cadres, 1 poste sur 1 chez les employés

BRAVO à cette nouvelle section et aux adhérents FO

AIG

Dates des élections : 18/03/2019 pour le 1^{er} tour et 03/04/2019 pour le second.

FO est le seul syndicat à présenter des listes depuis des années. Cette fois à nouveau la section a recueilli 100 % des voix au premier tour.

De plus et malgré une liste de salariés cadres non syndiqués (présentée au deuxième tour), FO est majoritaire en nombre de postes au CSE = 6 postes sur 11 au total.

**BRAVO à tous les camarades
et BON COURAGE POUR LES PROCHAINS !**



DIAGORIS
Cabinet d'Expertise Comptable

NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE VOTRE ENGAGEMENT

RÉALISATION : LESTUDIOGRAPHIQUE.COM

3 AXES D'ACTION ET DE CONSEIL

EXPERTISES

POUR COMPRENDRE LES ENJEUX
ET IDENTIFIER LES RISQUES QUI
PÈSENT SUR L'EMPLOI ET LES
CONDITIONS DE TRAVAIL.

FORMATIONS

POUR CONNAÎTRE VOS DROITS
ET VOS MOYENS D'ACTION.

ASSISTANCE

POUR AGIR EFFICACEMENT AVEC
UNE INFORMATION UTILE.

NOS ENGAGEMENTS

- INDÉPENDANCE D'ESPRIT CRITIQUE POUR ÊTRE
UNE FORCE DE PROPOSITIONS.
- METTRE À VOTRE DISPOSITION UNE INFORMATION
UTILE POUR UNE ACTION EFFICACE.
- APPORTER UN SOUTIEN TECHNIQUE POUR MIEUX
COMPRENDRE LES ENJEUX.
- UNE RÉACTIVITÉ NÉCESSAIRE POUR ANTICIPER
LES CHANGEMENTS ET ALIMENTER
LE DIALOGUE SOCIAL.

NUMÉRO DIRECT 01 42 17 04 15

DIAGORIS. NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE VOTRE ENGAGEMENT
CONTACT@DIAGORIS.FR - DIAGORIS.FR



Négociation salariale dans la branche Caisses de Retraite et de Prévoyance

Une première commission paritaire salaire s'est déroulée le 31 janvier portant sur l'augmentation des minima de branche (RMMG). Elle a débouché sur une attitude assez curieuse de l'Association des Employeurs qui, contrairement à ses habitudes, a refusé de formuler une proposition salariale et a décidé de la remettre à la prochaine CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation), le 15 février.

Cette attente est d'autant plus surprenante qu'il est prévu dans la Convention Collective Nationale des IRC (Institutions Retraite complémentaire) que l'augmentation négociée dans la branche est répercutée à hauteur de 85% de sa valeur sur les salaires réels.

En conséquence, les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) dans les institutions ne peuvent démarrer qu'une fois la négociation de branche terminée.

Or, ce n'est pas ce qui s'est passé dans le plus grand nouveau groupe de la profession, MMH (Malakoff Médéric Humanis : 12 000 salariés), puisque la direction a fait une proposition d'augmentation générale de 0,70% dès le 13 mars. Comment a-t-elle pu chiffrer cette augmentation sans savoir ce qu'elle devait répercuter au titre de la garantie des 85% ?

Il se trouve que cela n'a pas été un problème en soi puisque finalement, l'Association des Employeurs a fait une proposition inférieure à 0,50%. Mais l'attitude du groupe MMH est significative de la relation qu'entretiennent certaines directions avec leurs obligations conventionnelles, surtout dans un contexte où l'Association des Employeurs remet en cause l'Annexe IV de la CCN portant justement sur des garanties salariales.

La proposition de 0,50% est largement insuffisante, avec un indice INSEE prévisionnel d'au moins 1,6% et surtout dans un contexte d'urgence sociale largement porté par le mouvement des "gilets jaunes" notamment, contexte dans lequel notre syndicat prend toute sa place avec les appels à la grève le 19 mars et plus largement dans tous les secteurs d'activité.

Si les employeurs ont octroyé, contraints et forcés, une prime MACRON, elle ne saurait répondre à une demande beaucoup plus large d'augmentation du pouvoir d'achat.

Non seulement ces derniers ne répondent pas à cette demande, mais ils font une proposition en deçà. C'est inacceptable et les 5 fédérations ayant refusé de cautionner cette proposition, aucun accord n'a été mis à la signature à ce jour.

Si certains groupes profitent de cette situation pour repousser leur NAO (comme Klésia), d'autres développent une politique salariale parfaitement assumée : le maintien du pouvoir d'achat n'est plus à l'ordre du jour ; pour le maintenir ou l'augmenter, il faudra compter sur les augmentations individuelles, elles-mêmes justifiées par le mérite... à la seule appréciation de l'employeur, et de plus en plus souvent sur des critères non négociés de "savoir être".

Pour exemple, le groupe AG2R fait une proposition de 1,8% de la masse salariale avec 0,6% consacrée à l'augmentation collective, et 1,2% aux augmentations individuelles. De même, le groupe MMH met sur la table un budget de 2,65% de la masse salariale mais distribue 0,80% au titre de l'augmentation collective et 1,85% pour les augmentations individuelles et primes.

Le message est clair pour les salariés : si vous voulez pour le moins garantir votre pouvoir d'achat, débrouillez-vous avec vos directions pour obtenir des augmentations individuelles en étant méritants !

Cette situation n'est pas acceptable et très mal vécue par les salariés. Les employeurs de MMH le savent, d'autant que notre section syndicale fait signer une pétition au niveau du groupe qui a déjà recueilli plus d'un millier de signatures, et qui continue de tourner.

Au niveau de la branche, les employeurs ne cessent de reporter la prochaine CPPNI qui devait se tenir le 15 mars, reportée le 5 avril et qui est à nouveau reportée le 19 avril. Ils savent que la question des salaires est explosive.

Notre Fédération n'entend pas en rester là. Pas question d'abandonner la question du pouvoir d'achat ! C'est ce qu'attendent les salariés d'une organisation syndicale.

Claire GUELMANI
Responsable
de Branche



DES EXPERTS AU SERVICE DES CE / CSE

**GROUPE
LEGRAND**



EXPERTISE COMPTABLE

CONSEIL & ASSISTANCE

FORMATION

www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com

**GROUPE
LEGRAND**



Sédentaires des Compagnies de Navigation

L'OPCO "Mobilités" est né

Le 19 mars s'est tenue la première assemblée générale de l'OPCO "Mobilités" dont l'ordre du jour comportait la validation des statuts et la mise en place des instances internes (Conseil d'administration et Bureau).

D'où vient l'OPCO "Mobilités" ?

De la volonté du gouvernement MACRON de "reprenre en main" la formation professionnelle avec la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018 (et le rapport BAGORSKI-MARX préconisant la constitution de 11 OPCO multi-branches en lieu des OPCA, OPCALIA, AGEFOS). Cette loi impulse l'individualisation et la monétarisation de la formation. Cette loi met à mal le paritarisme, les moyens accordés à la formation professionnelle et l'avenir des salariés de la formation professionnelle.

Ce nouvel OPCO "Mobilités" regroupe diverses branches dont le "transport maritime" et sa chambre patronale Armateurs de France. Notre Section fédérale (FEC-PSCN) a signé l'accord d'adhésion le 20 décembre 2018.

Cet OPCO regroupe (logiquement) le périmètre de l'ancien OPCA Transports (branches des transports routiers, fluviaux, la manutention portuaire et fluviale, le transport urbain, ferroviaire, les agences de voyages, RATP), mais en rajoutant notamment le secteur "services à l'automobile" (garages et concessionnaires) qui emploie beaucoup de salariés. Globalement, l'OPCO "Mobilités" regroupe 1,6 million de salariés.

Quel fonctionnement ?

Devant un tel mastodonte, le poids de notre branche est infime (environ 16 000 salariés, sédentaires et navigants inclus), ne permettant qu'un seul représentant au CA : c'est la CGT qui est nommée, compte tenu de son poids global sur les 3 catégories (sédentaires/officiers/marins). Curieusement les patrons du transport maritime se trouvent avec 2 sièges (Armateurs de France et GASPE !). Comprenez qui peut !

La répartition des 50 sièges au Conseil d'administration (25 sièges pour les fédérations patronales et autant pour les organisations syndicales) a été décidée selon des critères qui sont parfois obscurs !

La Confédération Force Ouvrière se retrouve avec deux administrateurs issus des branches les plus importantes : automobile (FO Métaux) et Transports routiers (FO UNCP).

Les statuts stipulent la mise en place du **Conseil des métiers par branche ou interbranches**. Ce Conseil des métiers remplace la SPP Maritimes de l'OPCA "Transports". Il aura pour but de mettre en œuvre les décisions définies par la branche via la CPNE en matière de formation et de prise en charge financière en concordance avec les règles définies par le conseil d'administration. La FEC FO sera représentée dans ce conseil (reste à définir précisément le nombre de sièges par organisation syndicale sur les 10 à pourvoir).

Quelles ressources ?

La grande inconnue est le financement. Quel transfert de fonds venant des OPCA et autres acteurs de gestion sera effectué, hormis les versements prévus par le code du travail (alternance, développement des compétences) ?

Il reste beaucoup d'inconnues sur les prises en charge des formations et les remboursements à faire aux entreprises de la branche. D'autant que nous sommes dans une période charnière et des budgets doivent être établis pour assurer le fonctionnement.

Prochaines étapes

La mise en œuvre du Conseil des métiers de la branche Maritime **passera d'abord par la remise en route de réunions paritaires de la branche Armateurs de France**. FO n'a cessé de réclamer, d'écrire depuis plus de 18 mois à Armateurs de France. Ceux-ci nous ont-ils entendus ou bien sont-ils pris par l'urgence de mettre en place les nouvelles structures maritimes au sein de l'OPCO "Mobilités" ? **Le délégué général nous invite à une réunion paritaire le 18 avril dont nous attendons l'ordre du jour !**

Quoi qu'il en soit, pour FO, l'urgence est la négociation des salaires de la branche (grille et réels). Nous entendons obtenir une revalorisation qui efface la politique cache-misère des armateurs depuis plus de trois ans.

Eric CAPLAIN
Secrétaire adjoint
de la Section fédérale





De réforme en réforme, les droits à la retraite reculent

Cher(e)s Camarades,

Depuis 25 ans, de "réforme en réforme", tous les régimes et le code des pensions civiles et militaires ont été touchés. Le résultat est le même partout : diminution des droits des retraités et futurs retraités.

Entre report de l'âge légal et allongement de la durée d'activité, tous les salariés sont logés à la même enseigne. Les différents âges de départ dans les régimes spéciaux ou encore la fonction publique deviennent de plus en plus "virtuels" pour celle ou celui qui veut bénéficier d'un taux plein.

Un système universel en points fera référence à l'intégralité des carrières et non plus aux 25 meilleures années ou aux 6 derniers mois.

Ainsi, dans le privé, il faudra ajouter aux "25 meilleures" les 17 ou 18 "pires", sans parler de l'intégralité des carrières dans le public... Comment seraient compensés le travail à temps partiel subi, le chômage ? Le travail à temps partiel subi est "féminin" à 80%, statistiquement, les femmes ont plus de difficultés à réintégrer le marché du travail après une deuxième maternité.

Un régime en points servira donc mécaniquement une pension inférieure à ce qu'elle aurait été avec les régimes existants.

Un système universel ne règle en rien le sujet de l'âge de liquidation de sa pension. Il a été évoqué lors des rencontres "des âges de départ".

Cela pose deux types de dérives :

- S'il existe des âges de départ, en fonction notamment de la génération à laquelle on appartient, cela fait référence à la technique dite des **comptes notionnels**. Cette technique pratique la solidarité intra générationnelle et non inter générationnelle, en opposition avec la promesse électorale du candidat devenu Président.
- Avec la contrainte que le niveau des dépenses de retraite (13,8% PIB) ne sera pas augmenté, on se trouve dans une enveloppe fermée, ou un système à cotisations définies. Et dans un tel système, des **"coefficients majorants"** compenseront l'obligation de fait de retarder son départ pour en bénéficier faute d'une pension suffisante au moment de l'âge légal !

C'est le mécanisme mis en place par les signataires de l'accord AGIRC ARRCO, que nous avons dénoncé parce qu'il fragilise les plus vulnérables. Dans le privé, 50% des personnes qui font leur demande de retraite ne sont plus sur le marché du travail (invalidité, chômage, ASS...). Ce sont elles qui "paieront" les coefficients majorants.

Les rencontres bilatérales ont permis aussi de constater que quelques catégories de cotisants bénéficieraient de **dérogations**. Quid alors du minimum de pension qui devrait être mis en place ?

Si le minimum (contributif) est le même quelle que soit sa catégorie, alors "un euro ne rapportera pas le même rendement..."

Les défenseurs de cette nouvelle "réforme" argumentent en critiquant le passé. Madame la Ministre n'a pas hésité à em-



ployer le terme "*bricolage*" en évoquant les 25 dernières années.

Les mêmes qualifient "*d'illisible*" le système actuel. Mais le futur le sera-t-il ? On peut en douter, doublement. Le système actuel, même si le déchiffrement peut être technique, n'exclut nullement de constater que telle catégorie, à travers son régime, fait œuvre de solidarité vis-à-vis d'autres catégories.

Demain, si le projet aboutissait, le système serait en réalité opaque : dans une enveloppe globale de cette taille (environ 315 Mds€), l'information de la solidarité nécessaire ne serait plus disponible.

Et qui garantirait que l'Etat employeur, par exemple, s'acquitte toujours de ses obligations pécuniaires envers ses agents ?

Autre sujet d'inquiétude, **la réversion**. Certes, il existe une dizaine de règles sur l'attribution de cette prestation en fonction du régime du défunt.

Le 19 avril 2018, lors du premier colloque au Sénat, Madame la Ministre déclarait qu'il n'y aurait pas "*d'alignement par le bas*". Dans ce cas, il reste deux possibilités : le statu quo ou l'alignement par le haut (60% du droit direct du défunt sans mise sous conditions de ressources).

Le nouveau système offrirait **plus de liberté** dans le choix de la date de "*départ*" en retraite, nous dit-on.

Aujourd'hui, les régimes laissent une plage "*de choix*" entre 60 et 70 ans, voire au-delà. Comme évoqué plus haut, celles et ceux qui peuvent et qui veulent rester sont libres de le faire, mais cette liberté s'appuie et n'a de sens que sur la base de la garantie d'un droit qui dépend dans les faits du niveau de pension auquel on peut aspirer dès le moment du départ légal ?

Qu'apporterait le nouveau système ? Nous l'avons dit, à enveloppe de dépenses constante, l'âge fixé à 62 ans devient un leurre si la pension est à minima, insuffisante pour boucler les fins de mois !

A propos de **l'âge de départ**, une étude récente vient conforter les précédentes : le souhait est majoritairement de partir dès que possible pour profiter de la retraite le plus longtemps possible.

Pour revenir aux questions financières, une fois rappelé que la retraite représente pratiquement 14 points de la richesse nationale (PIB), il faut aborder le sujet des réserves qui ont été constituées dans certains régimes.

Au total, quelques 128 Mds € ont été épargnés par quelques régimes, quel serait leur avenir ? Un élément de réponse a été donné cet hiver par le Haut-Commissaire : "*les réserves n'appartiennent pas aux cotisants*" !

En cas de régime universel unique, public, comment seraient qualifiées ces sommes ? Quelle que soit la réponse, FO pointe l'inégalité des situations dans ce qui serait devenu un impôt.

Enfin sur ce thème des **réserves**, lorsqu'il est fait allusion au système suédois, il est bon de rappeler que lors du changement en Suède, le montant des réserves représentait environ 30% du PIB...

Dernier point dans cette longue énumération, pourtant non exhaustive, les **conditions de départ anticipé**.

Que ce soient les carrières longues, le service actif dans la fonction publique (ses trois versants) ou encore dans les régimes

spéciaux, les rencontres avec le HCRR ont permis de redire nos revendications bien sûr, mais aussi d'avoir le sentiment que "*l'alignement*" auquel faisait allusion Madame la Ministre il y a presque un an, se ferait plutôt par le bas.

Nous avons au contraire demandé, afin de prendre en compte, enfin, la **pénibilité** dans le privé (ce qu'il reste des dispositions de la loi de 2014 est indigent) un alignement par le haut, en fonction des métiers et activités exercées.

Un seul exemple, les personnels soignants (aides-soignants, agents de service hospitalier en clinique ou en EHPAD) ont des métiers usants, quel que soit le statut de l'employeur : offrons à toutes et tous la possibilité d'un départ anticipé.

Cet argumentaire, forcément incomplet, ne peut faire l'impasse sur certaines suggestions récentes, notamment la proposition d'une **indexation des pensions** en fonction de leur niveau.

Contrairement à ce que déclarait le Président de la République le 9 Juillet dernier devant le Congrès, **la retraite est un droit**, pas une libéralité accordée aux anciens par les actifs. Prospérer dans cette vision pourrait saper le fondement de ce qu'est la retraite aujourd'hui, un système contributif et solidaire basé sur la répartition.

Les générations actives versent des cotisations qui leur ouvrent des droits et servent les pensions aux anciens.

Une indexation différenciée viendrait détruire le contrat social entre les générations, et constituerait une rupture d'égalité de traitement sur un droit.

Tous ces items, et d'autres bien sûr, ont été abordés, et cette circulaire retrace les déclarations de la délégation FO dans ces rencontres bilatérales afin.

Bien évidemment, la première des déclarations reste, et restera la résolution du Congrès de Lille :

"Le Congrès revendique le maintien des régimes de retraite tels qu'ils existent aujourd'hui : régime général, régimes spéciaux ainsi que les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO gérés paritairement. [...] la retraite n'est pas une prestation d'assistance mais un droit que se sont constitué les travailleurs tout au long de leur carrière."

Amitiés syndicalistes,

Source : Circulaire confédérale du Secteur Retraite – Prévoyance Sociale –
UCR N°64-2019 du 21 mars 2019

Philippe **PIHET**
Secrétaire confédéral
en charge
du Secteur Retraites



Yves **VEYRIER**
Secrétaire général



Brèves Juridiques

Licenciement

L'irrégularité du licenciement pour insuffisance professionnelle fondé sur des faits fautifs.

Le licenciement pour motif personnel se décline en deux catégories : le licenciement pour insuffisance professionnelle et le licenciement disciplinaire.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle sanctionne la carence du salarié dans l'accomplissement de sa mission contractuelle (insuffisance de résultats, manque de compétence, mauvaise qualité du travail...).

Le licenciement disciplinaire sanctionne la faute du salarié dans l'exécution du contrat de travail (insubordination, injures, violences, vol...).

L'employeur peut-il valablement prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle à l'encontre d'un salarié qui a commis des faits fautifs ?

Dans un arrêt du 09 janvier 2019 (n° 17-20.568), la chambre sociale de la Cour de Cassation a considéré qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle fondé sur des faits fautifs.

En l'occurrence, il était fait grief au salarié d'avoir refusé de manière presque systématique de se soumettre aux directives de son responsable hiérarchique, d'avoir refusé de serrer la main de son supérieur et, convoqué à son bureau, refusé de s'asseoir, d'avoir critiqué la politique managériale et de s'être opposé, parfois de manière virulente, à son responsable.

Au regard de ces éléments, il est patent que les faits reprochés au salarié sont de nature disciplinaire, en ce qu'ils relèvent d'une insubordination manifeste, et non d'un simple manquement involontaire dans l'exécution du travail.

Dans ces conditions, la décision de l'employeur de se placer sur le terrain de l'insuffisance professionnelle peut surprendre compte tenu de ce que, sur ce fondement, s'imposent à lui aussi bien le respect du préavis de licenciement que le versement de l'indemnité de licenciement, obligations qui ne lui sont pas imputables en cas de licenciement pour faute.

La jurisprudence veut effectivement que l'insuffisance professionnelle ne constitue pas en elle-même une faute sauf abstention volontaire ou mauvaise volonté délibérée du salarié.

Inversement, les agissements fautifs du salarié ne permettent pas à l'employeur de prononcer son licenciement pour insuffisance professionnelle.

En présence de faits fautifs, il doit nécessairement enclencher une procédure de licenciement disciplinaire. A défaut, le licenciement sera dénué de cause réelle et sérieuse.

Syndicat

Désaffiliation d'un syndicat ayant recueilli au moins 10% des suffrages au 1^{er} tour des élections professionnelles : conséquences

L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections des membres titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement constitue un élément essentiel du vote des électeurs.

Il s'ensuit qu'en cas de désaffiliation d'un syndicat ayant recueilli au moins 10% des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles, la confédération ou l'une de ses fédérations ou unions à laquelle ce syndicat était auparavant affilié, peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Cette désignation met fin au mandat du salarié désigné par ce syndicat avant sa désaffiliation. En l'espèce, le syndicat SCID avait recueilli au moins 10% des suffrages en étant affilié à la CFDT et s'était ensuite désaffilié de cette confédération, en sorte que la Fédération des Services CFDT pouvait procéder à la désignation d'un représentant au comité d'établissement laquelle, a mis fin au mandat du salarié précédemment désigné par ce syndicat.

Cass. soc., 6 mars 2019, n°18-15238

Rupture conventionnelle collective

Le contrôle allégé de l'administration conforté en appel

Dans un arrêt du 14 mars 2019, la Cour administrative d'Appel de Versailles se prononce, à son tour, sur l'accord portant rupture conventionnelle collective de la société Téléperformance.





Elle confirme la position du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise qui avait retenu un contrôle allégé de l'administration sur l'accord lors de la procédure d'homologation.

Cour administrative d'Appel de Versailles N°18VE04158

Surveillance des salariés

La CNIL publie le règlement type encadrant le recours à la biométrie sur les lieux de travail.

Les conditions de recours par les entreprises aux dispositifs utilisant la biométrie en vue de contrôler l'accès des salariés aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail sont connues, avec la publication au Journal officiel du 28 mars 2019 du règlement type élaboré par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Délib. 2019-001 du 10 janvier 2019, JO du 28 mars

Licenciement économique

La Cour de Cassation redéfinit le groupe de reclassement.

L'obligation de reclassement s'étend aux entreprises du groupe, lequel se définit par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle, au sens du code de commerce. En adoptant cette définition du groupe de reclassement, la Cour de Cassation adapte sa jurisprudence à la législation issue des ordonnances MACRON.

Cass. soc., 20 mars 2019, n°17-19595

Représentants du personnel

Contestation de la nécessité ou de l'étendue de l'expertise CHSCT

Aux termes de l'article L. 4614-13 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur qui entend contester la nécessité ou l'étendue de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT.

Si ce texte ne s'oppose pas à ce que le recours à l'expertise et la fixation de son périmètre ainsi que la désignation de l'expert fassent l'objet de délibérations distinctes du CHSCT, le délai de 15 jours pour contester les modalités de l'expertise ou son étendue ne court qu'à compter du jour de la délibération les ayant fixées.

La contestation par l'employeur du périmètre de l'expertise dans le délai imparti par l'article L. 4614-13 du code du travail induit nécessairement le droit de contester le coût prévisionnel de celle-ci.

Cass. soc., 20 mars 2019, n°17-23027

Complémentaire des frais de santé mise en place par décision unilatérale

La modification de la répartition du financement employeur/salarié doit être portée à la connaissance de chacun des salariés par écrit.

Selon l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, les garanties collectives en matière de retraite et de prévoyance dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants-droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la Sécurité sociale sont déterminées, notamment, par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chacun des intéressés.

Il en résulte que la contribution de l'employeur au financement des garanties collectives entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales dans les conditions prévues par l'article L. 242-1, alinéa 6, du même code, dans sa rédaction applicable à la date d'exigibilité des cotisations litigieuses, s'il n'a pas été procédé à la remise, à chacun des intéressés, d'un écrit constatant la décision unilatérale de l'employeur.

En l'espèce, la modification de la répartition du financement entre l'employeur et le salarié du régime complémentaire des frais de santé **n'ayant pas été portée à la connaissance de chacun des salariés selon les modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale**, la société ne pouvait pas prétendre à la déduction de sa contribution au financement de ce régime de l'assiette des cotisations.

Cass. civ., 2^e, 14 mars 2019, n°18-12380

Contrat de travail

Pas de préavis en cas de faute grave sauf si le contrat de travail le prévoit !

La faute grave prive, en principe, le salarié du droit à préavis. Mais ce n'est pas une règle intangible comme l'atteste cet arrêt récent de la Cour de Cassation.

L'interprétation des dispositions du contrat de travail peut conduire à accorder au salarié une indemnité de préavis.

On le sait, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Cela suppose que le salarié soit licencié rapidement, sous peine de voir la qualification de la faute grave écartée.

La conséquence est aussi que la faute grave prive le salarié de son droit à préavis et -partant- de l'indemnité afférente lorsqu'il n'a pas été effectué. Mais ce principe connaît des exceptions comme l'illustre l'arrêt rendu par la Cour de Cassation.

Cass. soc., 20 mars 2019, n°17-26.999

La maison dite "des fous" a connu un vrai génocide, mis en place par des gens qui n'étaient pas fous, paraît-il !!!

"Mais, plus que tout, la sagesse pour tous est de se rappeler que, dans nos investigations, il y aura toujours de l'inextricable et, dans le malheur, toujours de l'irréparable", Déclaration de Paul RICCEUR devant la Cour de Justice de la République, citée par Mathieu OFFENSTADT, "La canicule au tribunal ?", *Le Monde*, 3 septembre 2003.

Il y a quelques mois, j'avais découvert le génocide des malades hospitalisés en établissement psychiatrique en France pendant la Seconde Guerre mondiale, dont beaucoup sont morts honteusement de faim tout simplement.

Le documentaire réalisé par Franck SEURET, un journaliste qui écrit souvent de bons articles sur le handicap, est sorti il y a quelques mois en DVD¹. Il aborde une question très méconnue, cachée volontairement des manuels d'histoire et de l'histoire dite officielle. Dans celui-ci, il y a des témoignages émouvants, des archives ainsi que des explications historiques intéressantes.

Pour les militants que nous sommes, un génocide est toujours un crime monstrueux, contre l'humanité, contre les hommes, contre les femmes, contre les enfants... y compris contre les handicapés, physiques, mentaux, malades et autres.

Ce sujet d'histoire méconnu a été caché volontairement et sciemment ! De 1940 à 1945, 45 000 personnes en situation de handicap sont mortes de dénutrition dans les asiles psychiatriques à cause du rationnement alimentaire, dans l'indifférence la plus totale. Un film pour lutter contre l'oubli d'un tragique épisode de la Seconde Guerre mondiale, comme tant d'autres... "La Faim des fous" retrace ces histoires personnelles pour éclairer l'histoire, qui a jeté ces morts aux oubliettes. Deux symboles pour

ce film qui raconte aussi un pays où les plus fragiles ont été ignorés. Secrets de famille et quête de vérité. Dans ce film, des proches, ayant souvent appris par hasard l'existence de ces membres de leur famille, lèvent un voile douloureux sur un lourd secret. Fin 1940, Vichy avait en mis en place le rationnement alimentaire, dans toute la France, y compris au sein des hôpitaux psychiatriques. Mais les calories auxquelles donnent droit les tickets ne suffisent pas à assurer les apports indispensables. Pour pallier l'insuffisance de la ration, la plupart des Français parviennent à se procurer des vivres en plus, au marché noir notamment. Pas pour les internés, coupés de la société.

La force de "La Faim des fous" tient à ces témoignages qui rendent vie à ces anonymes et expliquent un système que le psychiatre Max LAFONT a qualifié "d'extermination douce" dans un livre éponyme. Mais également à ses choix filmiques et esthétiques. Sur ce pan d'histoire, peu d'images d'archives -on comprend !- et très peu d'images familiales. Quant aux archives papier, elles jalonnent le documentaire, éclairées de chiffres et d'explications apportées par des historiens.

Ainsi, Isabelle VON BUETZINGSLOEWEN, spécialiste de l'histoire de la santé publique et de la médicalisation du XVIII^e au XX^e siècle, souligne-t-elle : "Ces malades sont morts biologiquement entre 1940 et 1945 mais, socialement, ils étaient déjà morts avant la guerre."

A la fin de la Deuxième Guerre mondiale, le chiffre est révélé dans une indifférence relative. Quelque 45 000 malades mentaux sont morts de faim, dans les hôpitaux psychiatriques de la France occupée. Le drame est dénoncé tardivement, en 1987, dans "L'extermination douce", le livre d'un psychiatre lyonnais, Max LAFONT, qui fit grand bruit. L'indignation

gronda au détriment de la plus élémentaire vérité historique. En Allemagne nazie, HITLER avait bien promulgué des lois de stérilisation, puis d'euthanasie en 1934 puis l'Etat français, PÉTAIN, son gouvernement et son secrétaire d'Etat à la Santé ont programmé la mort, par la faim exterminatrice, de la population aliénée reléguée dans les hôpitaux psychiatriques.

C'est à ce travail rigoureux que s'est livrée Isabelle VON BUETZINGSLOEWEN. L'universitaire lyonnaise rappelle que la situation était très disparate face au rationnement imposé par le prédateur nazi. Dans cet univers sous-médicalisé, la survie individuelle dépend d'abord de la combativité du médecin aliéniste.

En octobre 1942, les aliénistes dénoncent la famine et la surmortalité qui frappent leurs services. Ils proposent des mesures. En Allemagne en revanche, jamais le corps des médecins nazis ne s'est levé pour dénoncer le gavage des malades mentaux livrés depuis 1934 aux centres d'euthanasie officiels. Pour autant, doit-on laver le régime de Vichy de toute responsabilité dans cette hécatombe qui vient à la connaissance du public, bien tardivement ? En aucun cas. Il y a d'abord cette circulaire du 3 mars 1942 du secrétaire d'Etat à la Santé. Vichy refuse d'allouer des suppléments de ration aux malades mentaux. Ensuite, il y a le discours eugéniste qui domine en France, mais fait aussi consensus en Europe du Nord et aux Etats-Unis. Notre époque peine à se représenter la figure jadis familière du "déchet" ou du "rebut" social, celui que l'on considère -a fortiori en temps de guerre ou non- comme une "bouche inutile" : handicapé, vieillard ou aliéné chronique donc incurable. Sous l'Occupation, la gestion de la pénurie fixe la pyramide des besoins alimentaires : la femme enceinte ou le travailleur de force sont réputés avoir la priorité, très loin devant le malade mental. L'étude

¹Vous pouvez voir la bande-annonce à cette adresse : <https://vimeo.com/265406059> (le film lui-même dure un peu plus de 50 minutes.) Voici quelques liens Internet sur ce film : <https://www.faire-face.fr/2018/10/08/la-faim-des-fous-handicap-faim-memorial-caen/> <http://www.courrier-picard.fr/137763/article/2018-09-23/clermont-la-faim-des-fous-leve-le-voile-sur-un-tabou-de-lhistoire> <http://www.c-p-p-sud.fr/2018/09/sortie-du-film-la-faim-des-fous-de-franck-seuret.html> Vous pouvez également vous procurer le DVD en envoyant un mail à : assopourmemoire@gmail.com -prix : 15 euros



de la famine dans les hôpitaux psychiatriques français sous l'Occupation permet d'établir la vérité historique -sans rien cacher de l'eugénisme qui a sévi aussi à Vichy. Sans ignorer la souffrance des victimes, l'historienne Isabelle VON BUELTZINGSLOEWEN invalide la thèse d'un massacre volontaire des aliénés sous l'Occupation. Un travail précis et courageux. Un livre super que j'ai découvert et dévoré !!

On se souvient de la parution, en 1987, de l'ouvrage de Max LAFONT, "*L'Extermination douce*" (rééd. Le bord de l'eau, 2000), qui fut à l'origine d'une vive polémique sur la mort par dénutrition de 40 000 malades mentaux, en France, sous l'Occupation. Sans utiliser le mot "génocide", l'auteur affirmait que les aliénés avaient subi, de la part du gouvernement de Vichy, le même sort que leurs homologues d'Allemagne, victimes, on le sait, d'une extermination programmée par le régime national-socialiste.

Certes, LAFONT établissait une différence entre la "douceur" d'un "abandon à la mort" qui aurait été décidé par les autorités vichystes, et la brutalité du crime de masse perpétré par les nazis. Toutefois, il laissait entendre, sans preuve archivistique ni recherche historique, qu'une similitude existait entre les deux situations.

Aussitôt, la presse s'empara de l'affaire et, malgré la protestation vigoureuse d'historiens compétents, l'idée fit son chemin que la France avait commis, sous Vichy, un "génocide des fous". Dès lors, il fallait, dans le cadre d'une histoire mémorielle, rechercher des responsables afin de rendre leur dignité aux malheureuses victimes et à leurs familles. Mais qui étaient les criminels ? S'agissait-il des médecins-chefs des asiles ? Avaient-ils obéi à des ordres ? Etaient-ils les adeptes d'une thèse eugéniste propagée à l'époque par le médecin maréchaliste Alexis CARREL, de sinistre mémoire, initiateur en 1941 d'une Fondation pour l'étude des problèmes humains ?

En 1998, l'affaire fut relancée par la publication d'une fiction, "*Droit d'asiles*" (Odile JACOB), rédigée par Patrick LEMOINE, médecin-chef de l'hôpital du Vinatier, lyonnais comme Max LAFONT. Dans sa préface, celui-ci soutenait que la famine avait été ordonnée par les autorités de Vichy à partir de directives venues de Berlin sur la nécessité d'euthanasier les malades mentaux : de l'extermination douce, on était passé à l'intentionnalité d'un crime de masse.

Il faut donc saluer le courage d'Isabelle VON BUELTZINGSLOEWEN. Dans ce livre magistral, elle explique toutes les thèses du gé-

nocide sans jamais oublier la souffrance des victimes. Et c'est au nom de la vérité historique qu'elle a su, dans un contexte passionnel, mener une enquête difficile sur la réalité de ce qu'elle nomme, à juste titre, "*L'hécatombe des fous*" : "*L'enjeu n'est pas celui de la légimité. Il est celui de la rigueur. Le devoir de mémoire n'a de sens que s'il est aussi un devoir de rigueur.*"

Utilisant la méthodologie historique, elle démontre, preuves et chiffres à l'appui, que le gouvernement de Vichy a pris des mesures d'extermination guidée par un quelconque eugénisme. Avec minutie, elle précise que tous les hôpitaux psychiatriques (une centaine environ) furent bien touchés, entre 1940 et 1944, par une effroyable famine, au cours de laquelle près de 45 000 malades mentaux trouvèrent la mort : une mort lente, atroce, abjecte, qui, sans aucun doute -et les photographies le prouvent-, ressemble à celle des camps d'extermination.

Provoquée par la diminution des rations alimentaires, qui atteignait l'ensemble de la population, en faisant des ravages parmi les "*gens de rien*" -les plus démunis-, cette hécatombe fut prise en compte, dès 1940, par la plupart des médecins aliénistes, quelles que soient leurs orientations politiques. Certains commencèrent honteusement par nier la réalité en attribuant la mort à une cachexie due à la maladie mentale. D'autres, au contraire, prirent conscience plus rapidement du désastre de la famine et de leur impuissance à l'enrayer. Aussi se mobilisèrent-ils, à des titres divers, réclamant en vain aux autorités sanitaires l'attribution de denrées supplémentaires. Ils envisagèrent même de libérer les pensionnaires. Mais la plupart du temps, ceux-ci n'avaient plus de familles pour les héberger et le sort qui leur serait réservé sur les routes ou dans les villes risquait d'être pire que celui de l'enfermement, puisque l'asile était devenu leur seul domicile. Les Français ont été incapables d'établir une hiérarchie dans la souffrance : "*tout le monde a faim*", se sont entendus répondre ceux qui réclamaient des suppléments pour les aliénés.

Dans l'histoire des hommes, la guerre eut toujours pour effet de conduire à un douloureux réveil de la conscience. Et c'est pourquoi, au milieu de ce champ de ruines dont ils furent les témoins impuissants, les médecins aliénistes cherchèrent aussi, pendant toute la période de l'Occupation, à penser autrement, pour l'avenir, les conditions de l'enfermement de longue durée. Si certains rêvaient d'implanter en France les principes d'une nouvelle approche biologique, centrée sur l'insulinothé-

rapie, la leucotomie ou les électrochocs, d'autres, comme à Saint-Alban (Lozère), élaboraient les principes d'un traitement de la folie de type communautaire.

Quant aux thèses eugénistes, présentes dans les débats, elles firent l'objet d'une sévère critique de la part d'Henri EY, grand patron de l'hôpital de Bonneval (Eure-et-Loir). S'opposant à l'idée que la vie des fous n'avait pas de valeur pour la communauté humaine en ces temps de disette, il déclara en février 1941 : "*Affligés par un des plus grands maux de l'humanité, ils n'en demeurent pas moins des êtres qui veulent vivre et nous avons, selon le précepte majeur de notre honneur professionnel, l'impérieux devoir de sauvegarder leur existence, fût-ce jusqu'à l'absurde.*"

Et aujourd'hui, quelle place notre société accorde-t-elle à celles et ceux qui vivent avec une différence ? Il y aurait tellement de choses à dire, à crier et à hurler dans notre colère, même en 2019 !

Le combat continue dans ce sens, pour le droit, la dignité et le respect de tous les handicapés physiques, mentaux, malades. Nous sommes fiers de le faire syndicalement, au sein de notre organisation cgt-FO et de la FEC cgt-FO, qui nous permet d'écrire et de nous exprimer dans le journal fédéral.

Bibliographie sur ce thème

- "*L'hécatombe des fous*", la famine dans les hôpitaux psychiatriques français sous l'Occupation d'Isabelle VON BUELTZINGSLOEWEN, édition Aubier, "collection historique", 22 euros
- "*Caché dans la maison des fous*", Didier DAENINCKX², éditions Bruno DOUCEZ 2015
- "*L'extermination douce*", La mort de 40 000 malades mentaux dans les hôpitaux psychiatriques en France sous le régime de Vichy, Max LAFONT, éditions de l'AREFPL, 1987 (une édition très remaniée de l'ouvrage a été publiée en 2000 aux éditions Le Bord de l'Eau)
- "*Droit d'asiles*", Patrick LEMOINE, éditions Odile JACOB, 1998
- "*Le train des fous*", Le génocide des malades Mentaux en France, Pierre DURAND, éditions Messidor, 1988 (une seconde édition de l'ouvrage a été publiée aux éditions Syllepse en 2001)
- "*Souvenirs de la maison des fous*", Paul ELUARD, éditions Seghers.

² Au passage, lisez DAENINCKX, auteur de romans policiers sociaux ("*Guerre d'Algérie*", "*Guerre d'Espagne*", "*Les fusillés pour l'exemple*", "*Papon*", etc.), un auteur apprécié par les syndicalistes.

ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).



Arnaques bancaires

Les annonces de réductions de prix pour un prochain achat proposés par de nombreux sites marchands au moment du paiement d'une commande en ligne sont un important sujet de préoccupation pour l'AFOC qui nécessite une réponse adéquate des pouvoirs publics à la fois préventive et répressive.

Ces offres de réduction proviennent de sites Internet, le plus souvent hébergés à l'étranger, qui utilisent les renseignements bancaires fournis par le consommateur qui croit souscrire à une offre de réduction d'un site marchand sur lequel il effectue un achat mais qui, en réalité, est redirigé vers un autre site internet, sans lien avec le premier. Pour bénéficier de cette offre de réduction, qui prend parfois la forme d'une adhésion à un club, le consommateur doit saisir ses coordonnées bancaires. Une fois ces coordonnées bancaires récupérées, le site effectue ensuite des prélèvements mensuels réguliers du compte bancaire du consommateur, qui ne comprend pas qu'il a souscrit à un abonnement puisque la présentation de l'offre ne le mentionne pas en tant que tel.

Généralement, les sites proposant ces offres de réduction contreviennent aux textes assurant la protection du consommateur. En effet, la plupart du temps, les informations obligatoires prévues par l'article L. 221-5 du code de la consommation ne sont pas

présentes. Manquent généralement une ou plusieurs des informations obligatoires comme l'adresse de siège social ou l'adresse de courrier électronique, les coordonnées téléphoniques, le coût total du service (d'abonnement) et des éventuels frais supplémentaires, modalités de paiement, existence des conditions d'exercice du droit de rétractation, durée de la validité de l'offre... En outre, au moment de la conclusion du contrat, le consommateur n'est pas averti des conséquences de son engagement (article L. 221-14 du code de la consommation), puisque lors de l'acceptation véritable de l'offre et de la conclusion du contrat, il ne reçoit pas les informations utiles sur son obligation de paiement qui doit normalement s'afficher de façon claire et lisible. Enfin, ces sites de réduction qui cachent des abonnements adoptent une présentation des éléments d'information à destination des consommateurs qui peut être qualifiée de trompeuse et donc interdite par l'article L. 121-2 du code de la consommation.

A titre d'exemple, en 2018, le service national des enquêtes de la DGCCRF* a poursuivi l'enquête débutée en 2017 concernant plusieurs sites d'abonnements "cachés". Des suites judiciaires ont été engagées contre certains d'entre eux. Ainsi par exemple, un procès-verbal de "délit pour pratique commerciale trompeuse" visant une société enregistrée en Irlande a été transmis au parquet de Paris. Cette so-

ciété exploitait, sous couvert de plusieurs sociétés écran enregistrées en Grande-Bretagne, une quinzaine de sites internet, qui proposaient de réaliser les demandes d'extrait KBis, d'extrait d'acte de naissance ou encore d'extrait de casier judiciaire en mettant en avant le montant de 1 € sur la page de paiement. Dans la réalité, ce prélèvement de 1 € était suivi d'un deuxième prélèvement de 78 € ou 79 €, et de prélèvements supplémentaires de 24,90 € mensuels au titre d'un abonnement à un pack. En 2017, la DGCCRF s'était attaquée aux abonnements cachés liés à la vente d'i-phone à 1 € et a obtenu la saisie-consignation des profits illicites provenant de ces agissements. Enfin, un procès-verbal de "délit pour pratique commerciale trompeuse" a également été établi contre un site de vente de vêtements sur internet qui dissimulait des abonnements cachés sous couvert de réductions importantes sur ses chaussures et vêtements de sport.

Dans ces cas de figure, les consommateurs piégés peuvent demander à leur banque le remboursement des sommes versées conformément à la procédure de "charge back" prévue par l'article L. 133-18 du code monétaire et financier dans la mesure où ils n'ont pas donné leur consentement aux prélèvements mensuels effectués pour le paiement de l'abonnement "caché".

Extrait des "Cahiers de l'AFOC" n°245 – mars/avril 2019

CSE, OPTIMISEZ VOS MOYENS D' ACTIONS

Un passage au CSE obligatoire pour tous

Un Comité Social et Economique pour tout le monde au plus tard en 2020.

L'ordonnance relative à la « *nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales* », impose à toute entreprise de 11 salariés ou plus la mise en place du **COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE : Fusion des instances DP, CE et CHSCT** qui vont donc progressivement **disparaître au gré des élections professionnelles** et au plus tard le **31 décembre 2019**.

Des moyens de fonctionnement réduits

Une instance avec toujours plus de missions

Le CSE exerce les missions qui sont actuellement celles confiées aux DP, CE et CHSCT.

Ainsi, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE a pour mission, notamment :

- De présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires
- D'être consulté
- D'assurer une expression collective des salariés
- D'analyser les risques professionnels

... mais des moyens de fonctionner réduits

- Des élus moins nombreux que l'addition CE, DP, CHSCT ;
- Le nombre de mandats successifs limité à 3 sauf dispositions différentes prévues par accord (fixé dans le protocole d'accord pré-électoral). Dans les entreprises de 300 salariés et +, il n'est pas possible de déroger à cette règle ;
- Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Dans le CSE tout se négocie

Les thèmes de négociation sont nombreux et touchent tant la composition et le fonctionnement du CSE que ses attributions : mandats, commissions, BDES, fonctionnement du CSE, attributions du CSE.

Attention : il convient de respecter les modalités de négociation légalement prévues pour chaque thème de négociation. Certains sujets peuvent être négociés avant la mise en place du CSE, ou dans le cadre du PAP, ou après la mise en place du CSE.

A défaut d'accord, les dispositions supplétives prévues par le Code du travail s'appliquent.

Les solutions pour rester acteur

Le règlement intérieur du CSE

Le CSE détermine (le RI est obligatoire), dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions (art. L. 2315-24 C. trav.)

La formation des élus

- Le droit à la formation économique de 5 jours des élus titulaires est maintenu.
- Les membres du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail afin d'exercer leurs missions sur ces sujets.

Le recours à un expert-comptable pour comprendre le fonctionnement de l'entreprise

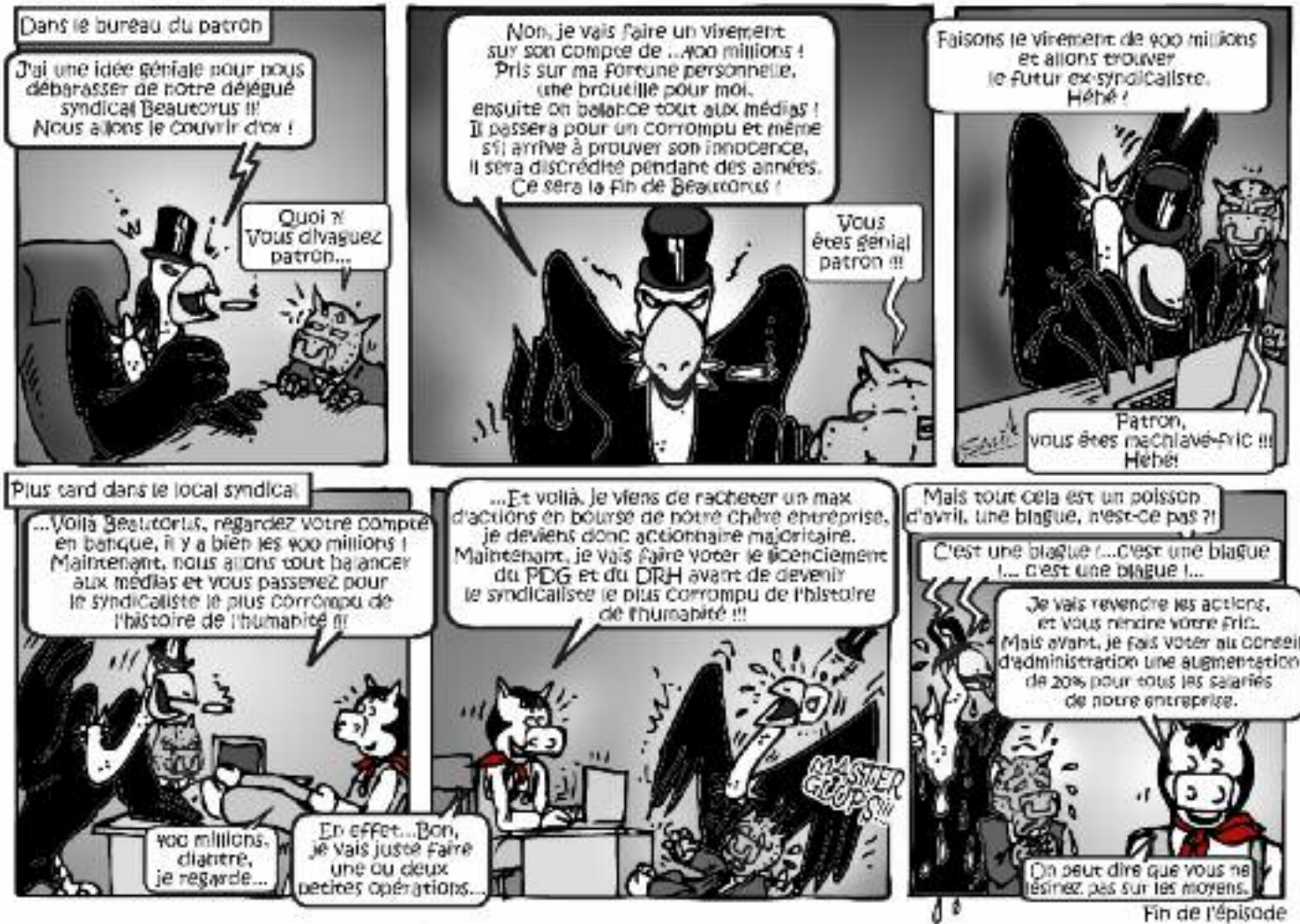
- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale
- Les orientations stratégiques

Les solutions négociées

- Dans le protocole d'accord préélectoral** : modification du nombre d'élus, modification du nombre d'heures de délégation, la répartition du personnel dans les collèges, la répartition des sièges dans les collèges, le nombre de mandats successifs (pas de dérogation possible dans les entreprises de plus de 300 salariés).
- Dans un accord avec DS ou, à défaut de DS, un accord entre l'employeur et le CSE ou, le cas échéant, le CSE Central, adopté à la majorité des membres titulaires** : Contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes et la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations, nombre de réunions annuelles du comité, organisation, l'architecture, le mode de fonctionnement et le contenu de la BDES, contenu et les modalités des consultations et informations ponctuelles, délais de consultation, création de commissions...

Nous restons à votre écoute pour échanger avec vous sur le sujet, contactez-nous !

. 400 PATATES ET UNE CAROTTE



DELIRUMANCE

L'HEURE DU CHANGEMENT

Par Claudio Francone

En ce moment, je me sens un peu mélancolique. C'est peut-être à cause du printemps qui commence à se montrer, de la tiédeur de l'air, des après-midis qui se rallongent ou de voir le jaune des gilets laisser peu à peu la place au jaune des mimosas... Bref, je me sens mélancolique, donc je me laisse emporter par une légère rêverie en regardant les rues se remplir d'une foule fringante...

C'est quand même beau à regarder, toute cette jeunesse qui, chaque vendredi, se donne rendez-vous dans les rues des villes du monde entier pour crier haut et fort à quel point la planète est belle et fragile, et à quel point nous sommes sales, moches et méchants...

C'est quand même beau de penser que toute cette jeunesse ait pris conscience des enjeux et soit enfin prête à remettre en cause notre mode de vie et nos piètres habitudes...

C'est quand même beau de rêver que cette vague de sourires, qui s'est déjà transformée en tsunami et a envahi les rues des villes du monde entier, puisse, un jour, emporter les vieilles mentalités opportunistes et laisser derrière elle l'espoir du changement...

Il serait quand même beau... mais non. On dirait que non, à entendre les discussions autour de moi, l'heure est au... chan-

gement d'heure ! Bon d'accord, moi aussi je trouve ça chiant de devoir continuellement avancer ou reculer les aiguilles de ma montre. D'ailleurs, je ne comprends jamais dans quel sens il faut s'y prendre ; si on dort une heure de moins et qu'à 2 heures il est 3 heures... euh, on recule les aiguilles ? Mais non, on les avance ! Bref je m'arrange toujours pour mettre le réveil deux heures avant et arriver au boulot avec une heure de retard... Il faut reconnaître que c'est embêtant, mais de là à susciter un tel engouement ! Plus de deux millions de Français ont répondu au questionnaire mis en ligne par le gouvernement pour se prononcer pour ou contre le changement d'heure. Bon, par principe, je ne suis jamais contre une telle excitation, quelles que soient les motivations qui en sont à l'origine, mais lorsque je vois que la raison principale qui a mobilisé le peuple n'est rien d'autre que l'idée d'avoir une heure de plus pour l'apéro... Non mais, franchement, la planète est à l'agonie, l'eau est en train de devenir une denrée rare tout comme la bouffe, mais la seule chose qui intéresse vraiment les gens est... l'apéro ??

Il n'y a rien à faire, l'heure peut bien changer, mais les mentalités restent les mêmes...

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE