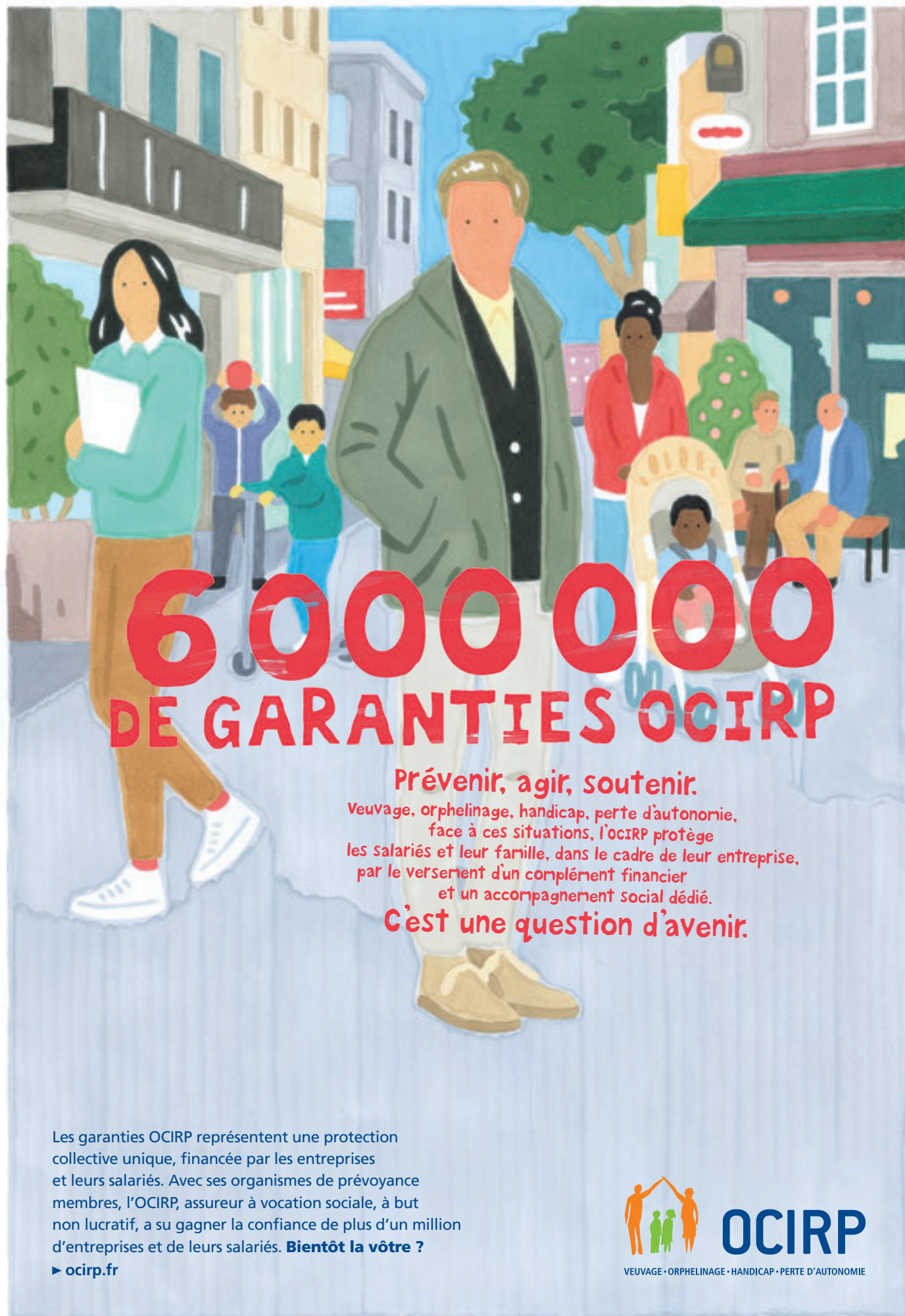


**LE SYNDICAT
 DE LA FICHE
 DE PAIE !**



6 0 0 0 0 0 0 DE GARANTIES OCIRP

Prévenir, agir, soutenir.

**Veuvage, orphelinage, handicap, perte d'autonomie,
face à ces situations, l'OCIRP protège
les salariés et leur famille, dans le cadre de leur entreprise,
par le versement d'un complément financier
et un accompagnement social dédié.**

C'est une question d'avenir.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► ocirp.fr



OCIRP

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE

FO, le syndicat de la fiche de paie !

L'austérité est aussi salariale. Une étude de l'OIT concernant la croissance des salaires montre que le décrochage salarial s'est aggravé ces dernières années.

Au niveau mondial, les salaires n'ont progressé que de 1,7% en 2015 contre 2,5% en 2012, et pour mémoire de 3,4% en 2007, juste avant la crise financière.

Une autre étude, celle d'Eurostat concernant la proportion de bas salaires dans le total des salaires montre une augmentation de la part des bas salaires.

Nous y retrouvons des taux importants en Lettonie, par exemple, où les bas salaires représentent 25,46% du total, quand la moyenne européenne est à 17,15%.

L'Allemagne régulièrement présentée comme un exemple (pour qui ? pour quoi ?) est à 22,48%, quand la France est à 8,81%, et la Suède à 2,64%.

Cette situation est aussi directement liée au niveau de précarité dans ces différents pays. Plus elle est importante et plus les bas salaires le sont également.

Dans son rapport, l'OIT fait ressortir que la croissance des salaires est bien en deçà de la productivité, et constate une baisse de la part travail dans le PIB.

Rien ne justifie une telle baisse aujourd'hui, si ce n'est une volonté des responsables d'entreprise de contenir la masse salariale, afin de dégager du cash pour les actionnaires, et de baisser le coût du travail.

Cette stratégie, apparemment coordonnée, est évidemment injuste pour les salariés, mais dangereuse sur le plan économique car elle risque de freiner la demande des ménages et/ou entraîner la déflation.

On ne peut évoquer la question salariale sans parler de celle des inégalités.

Le rapport de l'ONG OXFAM a défrayé la chronique en raison de son communiqué "accrocheur" : les huit plus riches dépassent, en fortune, celle de la moitié de la population mondiale la plus pauvre. De fait, la fortune des 62 personnes les plus riches a progressé de 500 milliards de dollars depuis 2010, quand celle de la moitié de la population mondiale la plus pauvre, s'est réduite de 1 000 milliards de dollars durant la même période. Aujourd'hui, ces 62 plus riches de la planète disposent d'une fortune totale estimée à 1 760 milliards de dollars.

Outre la question salariale, celle de la répartition plus juste des richesses produites est d'une acuité certaine.

Un dernier chiffre franco-français celui-là : 18%. C'est le taux "d'inflation historique", pour reprendre l'expression de Proxinvest (société de conseil auprès des investisseurs), des rémunérations des patrons du CAC 40 en 2015.

Ce taux est évidemment une moyenne. Nous y retrouvons une part importante d'augmentation des actions gra-

tuites (+33%) probablement due au cadeau fiscal fait par Emmanuel MACRON quand il exerçait la fonction de ministre de l'Economie.

Augmenter les salaires est une question de justice sociale et d'efficacité économique.

Alors, oui, FO est et reste le syndicat de la fiche de paie.



Serge LEGAGNOA
Secrétaire général





**Conformément à l'article 4-1 des statuts
de la Fédération des Employés et Cadres :**

“Les délégués désignés à cet effet par les Syndicats adhérant à la Fédération se réunissent en Congrès tous les quatre ans, au cours de la quatrième année civile qui suit le précédent Congrès. Seul le Conseil National peut en modifier la périodicité. Le Congrès Fédéral est d'une durée maximale de quatre jours”.

Le 54^{ème} Congrès fédéral s'est déroulé du 22 au 25 octobre 2013 à Perpignan.



**Le 55^{ème} Congrès se déroulera du 24 au 27 octobre 2017 à Lille
(délibération du Bureau fédéral du 3 décembre 2015).
L'accueil se fera à partir du 23 octobre 16h.**

Les dossiers d'inscription utiles aux syndicats pour désigner leur(s) délégué(e)(s) au Congrès seront envoyés aux Secrétaires et Trésoriers des syndicats début avril 2017.

Outre les informations pratiques, ce dossier d'inscription comportera :

- le détail des mandats et le nombre de délégués pris en charge pour le syndicat ;
- la fiche d'inscription et le mandat du syndicat ;
- les bulletins de réservation des repas de midi et du repas fraternel.

A suivre...

3

ÉDITO

- **FO**, le syndicat de la **fiche de paie** !

4

INFO - 55^{ÈME} Congrès FEC 2017

- Lille, du 23 au 27 octobre 2017

7

APPEL DE LA FEC AU SOUTIEN DE LA MOBILISATION DU 7 MARS 2017

8

UNI GLOBAL UNION

- Faire face à l'**illusion Trump** dans un monde d'inégalités croissantes
- L'**appel d'UNI trouve écho** : les dirigeants réunis à Davos vont discuter l'**absence de contraintes réglementaires** concernant l'Intelligence Artificielle (IA)
- Le **Bureau fédéral** de la **FEC FO** se mobilise pour la **libération des militants syndicalistes du Bangladesh**

11

ORGANISMES SOCIAUX

- Non à la **casse** de la Sécu, non à la casse des **hôpitaux**
Tous en grève le 7 mars

12

COMMERCE

- A tous les niveaux, FO défend le **repos dominical**



14

CRÉDIT

- Toujours plus ! Tel est leur slogan quel qu'en soit le prix...
- **Crédit Mutuel/CIC**
- **Groupe BPCE**



17

ASSURANCES

- Lettre ouverte à la **FFA**

19

CASINOS

- Minima conventionnels : **échec des négociations**

20

ORGANISMES AGRICOLES

Selon que vous serez **puissant** ou **misérable**...

- **CREDIT AGRICOLE** : Salaires 2017 ou comment le Crédit Agricole refuse de jouer son rôle d'acteur économique et social...
- **GROUPAMA** : Groupama et l'augmentation collective des salaires : pour le personnel, des mesures au compte-gouttes ; pour les V.I.P., des émoluments à la louche !

22

SERVICES

- **Ordre public conventionnel** : lorsqu'une expression révèle, à elle seule, la contradiction et l'insurmontable tension qui existent entre deux conceptions des relations professionnelles !



24

ORGANISMES SOCIAUX DIVERS & DIVERS

Secteur Caisses de retraite et de prévoyance

- Compte-rendu de la CPN salaire du 31 janvier 2017

25

PRESSE, EDITION, PUBLICITÉ

- **Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine**

26

JURIDIQUE

- 1 Le **compte personnel d'activité** : comment ça marche ?
- 2 **CHSCT**
- 3 Zoom sur un **arrêt**
- 4 Le **coup de main** du juriste

28

FO HANDICAP

Victoire syndicale concernant la majoration pour tierce personne

30

RETRAITES

- De **réformes en réformes**, ce sont les petites retraites qui trinquent le plus !
- **Impacts de la réforme des retraites** de 2010 : l'emploi des seniors augmente **mais le risque de chômage aussi**

32

CADRES

- Le **nouveau droit à la déconnexion**.

Questions / réponses

33

LA MINUTE LITTÉRAIRE MILITANTE ET NÉCESSAIRE

- Face au scandale des 56 milliards de dividendes versés, revendiquons leur **dégressivité** !

34

AFOC

- Requiem pour un **chèque**

35

FOCUS



L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**
22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **Vous garantir une relation de proximité**
1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.
- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**
Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.
- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**
200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,
2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,
16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,
3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste



Appel de la FEC au soutien de la mobilisation du 7 mars 2017



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

COMMUNIQUÉ INTERNE

⇒ À TOUTES LES STRUCTURES SYNDICALES FEC

Les fédérations FO, CGT et SUD du secteur Santé et de l'Action Sociale appellent à la grève et à la manifestation nationale le 7 mars 2017.

La Fédération des Employés et Cadres FO est totalement solidaire des revendications des fédérations du secteur Santé contre la Loi Santé de Madame Touraine.

Cette grève se situe, par ces revendications, dans la continuité du combat de notre Fédération et de notre Confédération pour le retrait de la loi Travail et, aujourd'hui, pour son abrogation.

La FEC FO considère cette action comme un point d'appui à la résistance de tous les salariés confrontés aujourd'hui à la destruction de leurs droits et aux menaces contre leurs emplois.

La FEC FO invite ses syndicats à apporter leur soutien à cette initiative sous toutes les formes qu'ils jugeront utiles.

Paris, le 16 janvier 2017

Faire face à l'illusion TRUMP

dans un monde d'inégalités croissantes

16 janvier 2017, Davos, Suisse – S'exprimant à la veille de la réunion annuelle du World Economic Forum de Davos, le Secrétaire général d'UNI Global Union, Philip JENNINGS, a déclaré que la grande trahison des travailleurs hantera Davos cette année, à savoir l'augmentation obscène des inégalités. Après 30 années de bénéfices record, les entreprises avaient la possibilité d'apporter à tous la prospérité, mais elles ont échoué et elles en récoltent aujourd'hui les conséquences politiques. Un siècle après la Révolution russe, les gens au bas de l'échelle économique s'insurgent à nouveau.

“Le rapport annuel du WEF sur les risques mondiaux place la hausse des inégalités en tête de liste des menaces qui planent sur l'économie mondiale. Le rapport souligne ce que nous savions déjà, à savoir que l'énorme écart de revenus entre les méga-riches et les travailleurs ainsi que le sentiment d'abandon ont contribué au Brexit en Grande-Bretagne et à la victoire de Trump. Il semble que de nouvelles grandes désillusions soient en vue.”

“Quelques jours avant son investiture, il est peu probable que le populiste pourra tenir ses promesses sur les emplois et une vie meilleure pour les travailleurs. Si nous examinons les propositions de son cabinet, les marais ont été assainis pour laisser place aux yachts. D'ailleurs Trump pourrait bien devenir le “Traître en chef” qui fera perdre l'assurance maladie à 20 millions d'Américains.”

“Nous assistons à une révolution populiste où nous ne voyons pas de destinée heureuse pour nos démocraties. Davos se rendra-t-elle à l'évidence que les pratiques économiques, politiques et entrepreneuriales de la mondialisation n'ont pas réussi à apporter la prospérité pour tous ? Les entreprises semblent grisées par les hausses boursières, les baisses d'impôt, et les promesses de nouvelle réglementation de la finance et du marché du travail. Le fait de continuer comme si de rien n'était ne fera qu'aggraver nos démocraties et nos marchés du travail déjà fragilisés. Le monde des entreprises se réveillera-t-il et réalisera-t-il que comme Dorothee dans Le Magicien d'Oz, nous ne sommes plus en terrain connu.”

“Une seconde révolution est en marche également : la révolution numérique qui a le potentiel de faire des ravages sur les emplois, les revenus et les niveaux de vie. Cette révolution est dans les mains d'un petit nombre de puissantes entreprises de technologie. Ces entreprises sont en train de se répartir ce merveilleux nouveau monde numérique. Les nouvelles plateformes qui ont été créées génèrent un monde où les salaires permettent à peine de survivre. Il semble que la course à la sous-enchère ait touché le fond.”

Philip JENNINGS, qui est l'un des dirigeants syndicaux participant à Davos, aux côtés d'un vaste contingent de la société civile, a déclaré que le mouvement syndical arrivait avec un message clair : la responsabilité commence maintenant et nous devons changer les règles d'une mondialisation qui a

dérapé, ainsi que le montrent les derniers rapports et données du WEF, de la CSI et de l'OIT.

Parmi les revendications du mouvement syndical figurent :

Une hausse mondiale des salaires : inverser le flux des revenus vers le 1% par une protection sociale universelle, des salaires minimums vitaux et la négociation collective.

Emplois : accroître l'optimisme du marché du travail par des investissements dans les emplois par le biais de l'infrastructure et de l'économie des soins.

Sécurité au travail : réduire la peur sur les lieux de travail en éliminant les contrats “zéro heure” et les simulacres de contrats à court terme.

Les droits, l'Etat de droit et la responsabilité des entreprises : mettre fin à l'oppression dans les chaînes d'approvisionnement en posant la liberté syndicale comme fondement des droits humains et des droits du travail, et l'obligation de diligence raisonnable pour les grandes entreprises par delà les frontières.

Réglementer l'économie numérique : garantir une réglementation efficace de l'économie numérique pour promouvoir l'emploi, les droits et des modèles d'entreprises formels qui fonctionnent pour les gens.

Débusquer les fraudeurs : mettre fin à la fraude fiscale par la mise en œuvre du BEPS*, et garantir la transparence grâce à des lois de “propriété effective” pour les structures d'entreprises.

Obligation de divulguer : les travailleurs ont le droit de savoir où l'argent de leur retraite est investi et donc, les recommandations du Conseil de stabilité financière doivent être imposées.

Transition juste : l'action pour le climat est un impératif et la nécessité de gérer une transition juste n'est pas négociable.

Accueil des réfugiés : la coopération internationale pour l'asile, la réinstallation et le droit de travailler. Les dirigeants doivent faire preuve de courage politique pour combattre la propagande xénophobe et le discours haineux envers les migrants et les réfugiés dans les débats nationaux.

Philip JENNINGS
Secrétaire général
d'UNI Global Union



* BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) : Erosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices fait référence aux stratégies de planification fiscale qui exploitent les failles et les différences dans les règles fiscales en vue de faire “disparaître” des bénéfices à des fins fiscales ou de les transférer dans des pays ou territoires où l'entreprise n'exerce guère d'activité réelle. Le cadre inclusif rassemble plus de 100 pays et juridictions qui travaillent en collaboration pour mettre en œuvre les mesures BEPS et lutter contre l'érosion de la base fiscale et les transferts de bénéfices.

L'appel d'UNI trouve écho : les dirigeants réunis à Davos vont discuter de l'absence de contraintes réglementaires concernant l'Intelligence Artificielle (IA)

Au Sommet 2016 d'UNI Global Union sur l'avenir du monde du travail, une centaine de dirigeants syndicaux du monde entier ont lancé, à l'unisson, un appel en faveur d'une convention mondiale pour une Intelligence Artificielle (IA) éthique. UNI affirme que l'intelligence artificielle et la superintelligence doivent être développées de manière éthique, transparente et dans l'intérêt prioritaire des personnes.

L'appel d'UNI trouve maintenant un écho. La dernière étude sur les risques du World Economic Forum (WEF) souligne les préoccupations croissantes qu'engendre une IA non réglementée. Parallèlement, les médias annoncent qu'un autre groupe de milliardaires de la tech, notamment les fondateurs de LinkedIn et d'eBay, Reid HOFFMAN et Pierre Omidyar, donnent d'importantes sommes d'argent pour financer des recherches universitaires dans le domaine de l'éthique et de la gouvernance de l'Intelligence Artificielle.

Si le Secrétaire général d'UNI, Philip JENNINGS, se félicite que les requêtes d'UNI soient reprises par le WEF et que les grandes entreprises prennent au sérieux l'importance de la dimension éthique dans l'analyse du "big data", il émet toutefois des mises en garde :

"Des initiatives semi-privées isolées ne sont tout bonnement pas la voie pour faire de l'IA une ressource qui profite aux travailleurs et à la société. 2016 a vu le lancement du partenariat des "big five" sur l'IA, une augmentation des recherches universitaires sur une IA éthique, et plusieurs autres initiatives venant des entreprises. Aucune de ces initiatives n'inclut un groupe élargi de parties prenantes. Si des résultats ou des idées en ressortent, le public en est rarement informé. Cela ne suffit franchement pas. UNI Global Union maintient son appel en faveur d'une Convention mondiale pour une IA éthique. Nous demandons que les politiciens du monde entier prennent leur rôle et leur devoir au sérieux et collaborent avec les nombreuses parties prenantes pour trouver une solution mondiale."

Comme un nombre croissant d'autres dirigeants d'entreprises, Heid HOFFMANN de LinkedIn partage le sentiment d'urgence et la nécessité de maximiser la valeur de l'IA pour la société et de minimiser les dommages éventuels. Et JENNINGS d'ajouter :

"L'intelligence artificielle et l'apprentissage machine dépendent d'énormes quantités de données. A la façon dont les choses évoluent actuellement, une petite poignée d'entreprises possède la majorité des données produites dans le monde.

Cela leur donne un pouvoir économique et politique sans précédent qui doit être jugulé. J'ai hâte de débattre ces questions avec les dirigeants politiques et mondiaux à Davos la semaine prochaine. UNI Global Union exige transparence, participation et responsabilité dans le processus de décision politique, le déploiement de l'IA et l'avenir du monde du travail. Ni plus ni moins."

Pour en savoir plus :

<https://cyber.harvard.edu/research/ai#>

https://www.theguardian.com/technology/2017/jan/11/linkedin-ebay-founders-reid-hoffman-pierre-omidyar-donate-research-ai-safety?CMP=share_btn_tw

<http://www.knightfoundation.org/articles/ethics-and-governance-of-artificial-intelligence-fund>

<http://www.theneweconomy.com/technology/artificial-intelligence-could-pose-an-existential-threat>

Philip JENNINGS
Secrétaire général
d'UNI Global Union



Le Bureau fédéral de la FEC FO se mobilise pour la libération des militants syndicalistes du Bangladesh

A croire que les travailleurs du Bangladesh devraient apprendre à mourir en silence

Pour FO COMMERCE et les militants de la FEC, il est hors de question de passer sous silence les drames subis par les travailleurs au Bangladesh et la répression qui accompagne ces crimes industriels.

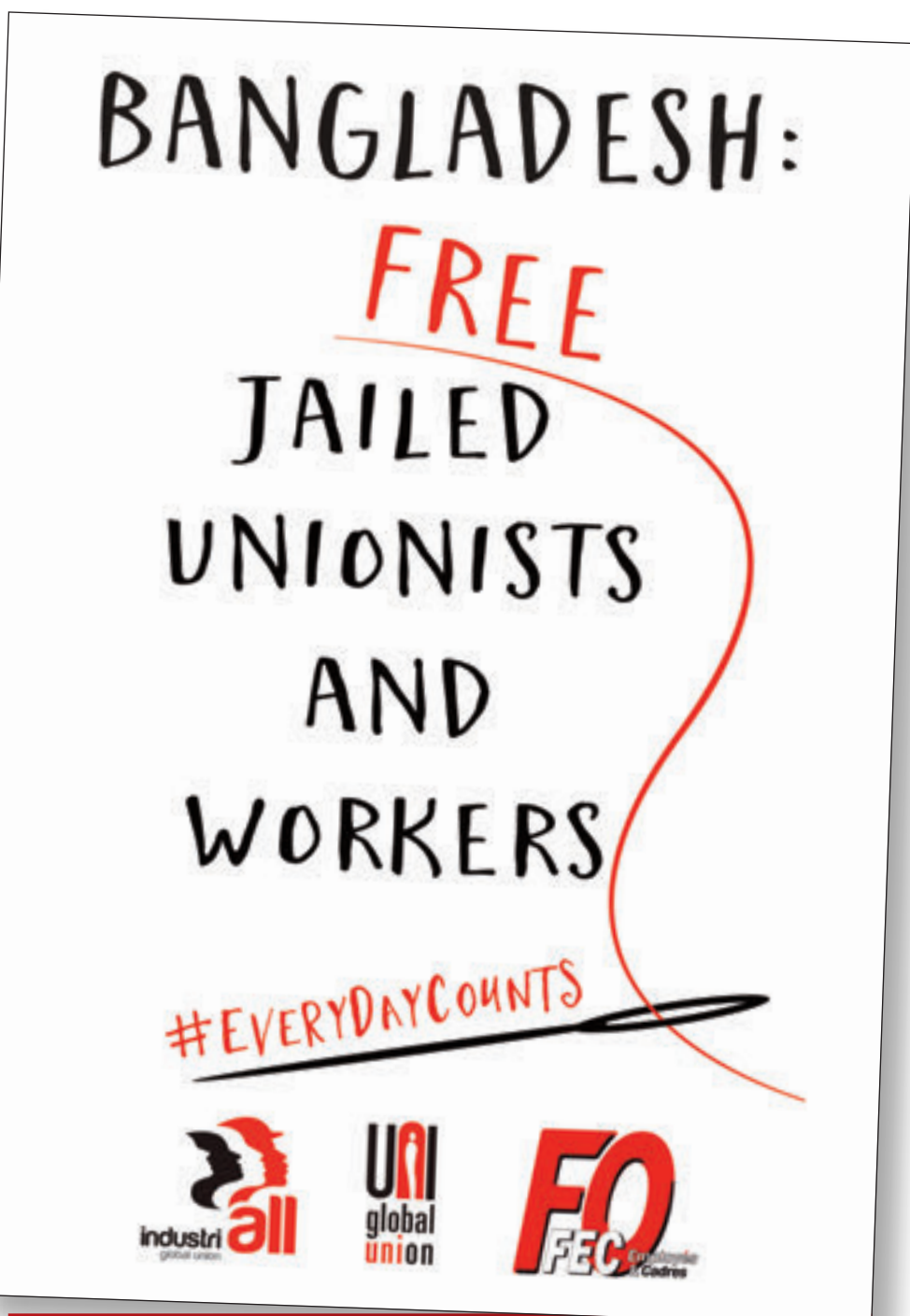
Nous n'oublions pas le RANA PLAZA et nous soutenons les revendications des travailleurs du textile qui vivent sous le poids des commandes des grandes marques du textile et qui meurent sous les décombres de leur usine.

Pour rajouter à l'ignominie des conditions de travail, notre correspondant d'UNI GLOBAL UNION nous informe que "des travailleurs et des syndicalistes ont été emprisonnés pour avoir participé à une grève fin 2016. Le gouvernement du Bangladesh utilise cette grève pour attaquer massivement les droits des travailleurs, en arrêtant d'autres syndicalistes non impliqués dans la grève. Beaucoup de syndicalistes sont partis se cacher par peur d'être arrêtés et les bureaux des syndicats ont été fermés." Une réponse favorable doit être obtenue pour satisfaire leurs revendications salariales et autres.

FO COMMERCE et le Bureau de la FEC invite ses militants et au-delà à protester auprès de l'ambassade du BANGLADESH en envoyant des motions de soutien pour la libération immédiate de nos camarades Bangladais et de demander la ratification des conventions de l'OIT pour la liberté syndicale et la sécurité au travail et leur application.

Vous pouvez contribuer à faire cesser cette répression des travailleurs de l'habillement en envoyant un message de protestation au gouvernement du Bangladesh exigeant la libération immédiate des dirigeants et militants détenus et l'abandon de toutes les accusations portées à leur

encontre. Merci de le faire en ligne sur : https://www.labourstartcampaigns.net/show_campaign.cgi?c=3310



NON À LA CASSE DE LA SÉCU, NON À LA CASSE DES HÔPITAUX

TOUS EN GRÈVE LE 7 MARS

Depuis quelques semaines, comme chaque année, il y a une épidémie de grippe. Mais notre système de santé ne peut plus prendre en charge les malades atteints par la grippe. A tel point que Madame TOURAINE demande aux hôpitaux de reporter certaines opérations pour libérer des lits.

Aux urgences, les malades en attente d'être examinés, sont parqués dans les couloirs sur des brancards faute de personnel et de lits disponibles !

Cette situation n'est pas le produit de la fatalité. C'est le résultat des mesures d'austérité découlant du pacte de responsabilité et des lois de financement de la Sécurité Sociale qui ont conduit à la suppression de milliers de lits dans les hôpitaux et de milliers de postes d'agents hospitaliers, à la limitation du nombre de médecins, à la fermeture de services et d'établissements hospitaliers.

Après cela, Madame TOURAINE peut se vanter d'avoir supprimé le déficit de la Sécurité Sociale !

Elle prétend organiser la fusion de 850 hôpitaux publics dans 150 Groupements Hospitaliers Territoriaux (GHT) public/privé, avec une mobilité tous azimuts des personnels soignants. Ces GHT entraîneraient la suppression de 22 000 postes et de 16 000 lits.

Le 7 mars, les Fédérations de la Santé CGT, FO et SUD appellent les personnels hospitaliers de toute la France à la grève et à manifester à Paris chez TOURAINE. Les employés et cadres de la Sécu, dont le travail est de permettre aux assurés sociaux de se soigner, seront là.

Personne ne peut accepter la casse des hôpitaux, de même que celle de la Sécu.

*A la Sécurité Sociale, dans nos organismes,
Madame TOURAINE applique
les mêmes mesures d'austérité.*

Aucune augmentation de la valeur du point depuis 2010, réduction d'effectifs, restructurations, mutualisations, fermetures de centres, mobilité... pour le personnel, retard dans les remboursements des assurés sociaux et l'étude des droits, remise en cause de la proximité, des heures d'attente à l'accueil pour les assurés et les allocataires.

Dans tous les organismes, le personnel est confronté à une situation extrêmement dégradée, au blocage des salaires

et de plus, dans le programme de négociation de l'UCANSS, pour toutes les catégories de personnel, toute avancée collective en matière de classification est reportée.

Et dans ce contexte, le COMEX/UCANSS voudrait supprimer le protocole d'accord conventionnel qui protège depuis 2006 les employés et cadres de la mobilité forcée et des licenciements économiques individuels.

En effet le COMEX/UCANSS n'a pas prévu dans son programme de négociations 2017/2019 la reconduction du protocole de garanties conventionnelles qui arrive à terme fin 2018.

La raison invoquée par le directeur de l'UCANSS est le manque de visibilité des Caisses Nationales dans l'organisation du Régime Général de Sécurité Sociale pour les prochaines Conventions d'Objectifs et de Gestion !

En clair, le ministère veut avoir les mains libres pour s'attaquer au personnel de la Sécurité Sociale.

Ils ne veulent plus garantir qu'il n'y aura pas de mobilité forcée et de licenciements économiques individuels.

*C'est pourquoi, la Section Fédérale FO
des Organismes Sociaux et le SNFOCOS
appellent l'ensemble des employés et cadres
de la Sécurité Sociale à la grève le 7 mars :
pour la défense du droit à la santé,
pour la défense de la Sécu et de l'hôpital public
pour nos salaires, nos emplois
pour maintenir nos garanties conventionnelles*



Michel ROCHETTE
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
orgsociaux@fecfo.fr





A tous les niveaux, FO défend le repos dominical

Extrait des résolutions votées à l'unanimité moins une abstention lors de la Conférence Nationale Professionnelle du Commerce à Niort qui s'est tenue du 1^{er} au 4 juin 2015

Le Repos Dominical

La Conférence Nationale Professionnelle **se félicite** des actions menées par la Confédération, la FEC, les Unions Départementales et les Syndicats FORCE OUVRIERE pour préserver et défendre le Repos Dominical.

La Conférence Nationale Professionnelle **CONSTATE** que le travail dominical précarise les travailleurs, ne crée aucun emploi et bien au contraire détruit les emplois de proximité.

La Conférence Nationale Professionnelle **DENONCE** la politique de bas salaires des entreprises, qui contraint les salariés à travailler le dimanche pour augmenter leurs revenus.

La Conférence Nationale Professionnelle **APPELLE** les militants à poursuivre la mobilisation contre le travail du dimanche et d'user de tous les dispositifs utiles pour faire reculer la déréglementation du repos dominical.

La Conférence Nationale Professionnelle **APPELLE** tous les militants à ne pas fréquenter les enseignes le dimanche.

La Conférence Nationale Professionnelle **REAFFIRME** vouloir préserver l'héritage légué par Léon JOUHUAUX (Secrétaire général de la CGT originelle, celle que nous continuons sous le nom de CGT-FO) porteur de la revendication de la semaine anglaise (deux jours de repos consécutifs).

La Conférence Nationale Professionnelle **REAFFIRME** que la FEC CGT-FO est la continuité de la Fédération des Employés cofondée par des travailleurs des grands magasins, porteurs de revendications sur la limitation du temps de travail et le chômage du dimanche.

La Conférence Nationale Professionnelle **EXIGE** l'abrogation de la loi Mallié, de l'amendement Debré, du décret du Bricolage et **S'OPPOSE** au Projet de loi Macron et à tout projet visant à la généralisation du travail du dimanche et de soirée.

C'est pour cela que la Conférence Nationale Professionnelle **encourage** toutes les structures de notre organisation syndicale à continuer de défendre le repos dominical.

Au niveau local et départemental, au niveau national, au niveau International, notre Organisation syndicale doit continuer à être à la pointe de ce combat.

La Conférence Nationale Professionnelle **RE-VENDIQUE** :

- le repos dominical de tous les travailleurs du Commerce qui leur permet de préserver leur vie personnelle, familiale et associative ainsi que leur santé,
- le droit aux deux jours de repos consécutifs dont le dimanche,
- des critères précis correspondant à l'atmosphère touristique pour la définition des zones touristiques et la fin des zones de complaisance ainsi qu'une durée limitée des dérogations octroyées,
- l'intégration de la prime/compensation financière du dimanche dans les salaires de base pour les salariés des magasins condamnés à fermer le dimanche.

Extraits de la Résolution sociale votée lors du XXIII^{ème} Congrès confédéral à Tours qui s'est tenu du 2 au 6 février 2015 - adoptée à la majorité, 31 absentions, 2 contre

Repos dominical

Si depuis plusieurs années, le temps de travail constitue un thème permanent de régression des droits des salariés, c'est sur le terrain du travail du dimanche que les attaques actuelles sont les plus virulentes.

Le Congrès s'oppose au projet de loi "Pour la croissance et l'activité" qui vise à élargir le travail le dimanche. Il condamne la volonté politique des pouvoirs publics qui vise à déréglementer le travail au prétexte d'une relance de "l'activité et de la croissance" alors que seule une augmentation significative du pouvoir d'achat pourrait avoir des effets conséquents.

Le travail dominical doit garder un caractère dérogatoire, exceptionnel et surémunérateur.

Il rappelle son opposition à toute banalisation du travail dominical qui constitue un frein à l'émancipation et déstructure la vie privée et familiale.

Pour ce qui concerne la dérogation des dimanches du maire, il s'oppose au passage de 5 à 12 dimanches qui représente une généralisation du caractère dérogatoire au repos dominical.

Le Congrès dénonce le discours dominant qui consiste à faire croire que l'élargisse-

ment du travail le dimanche créerait de nombreux emplois, alors que le pouvoir d'achat n'est pas extensible.

Le Congrès dénonce l'argumentation mensongère parfois invoquée par les employeurs du "volontariat" de certains salariés pour travailler le dimanche. En effet, ce soi-disant volontariat n'est justifié que par des raisons économiques et financières.

Le Congrès réaffirme que la vie ne se résume pas au travail et réaffirme le droit des travailleurs à une vie privée et familiale en bonne santé.

Le Congrès condamne la création de nouvelles zones sans définition clairement établie : Zone de Tourisme International (ZTI), Zone Touristique (ZT) et Zone Commerciale (ZC).

Le Congrès revendique un seuil minimal légal garanti (doublement du salaire et repos compensateur) fixé dans le code du travail, quel que soit le type de dérogation. Il exige que ce dispositif soit la base de négociation des accords collectifs nécessaires à la création de ces zones.

Le Congrès exige l'abrogation de la loi MAILLE, de l'amendement DEBRE et du décret sur le Bricolage, le retour aux 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche et le respect de la convention 106 de l'OIT.

Travail de nuit

Le Congrès s'oppose à la création du travail en soirée (entre 21h et 24h) en ZTI qui vise à contourner la législation du travail de nuit suite à la jurisprudence "Séphora". Il dénonce la remise en cause de la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Extrait de la Résolution générale votée lors du XXIII^{ème} Congrès confédéral à Tours qui s'est tenu du 2 au 6 février 2015 - adoptée à la majorité, 23 absentions, 12 contre

Repos dominical et travail de nuit

Le Congrès réaffirme son attachement au repos dominical et au respect de la vie privée des salariés et appelle tant les structures de FO que les salariés à poursuivre la lutte contre la généralisation du travail le dimanche (dans le respect de la convention 106 de l'OIT ratifiée par la France depuis 1971) et du travail de nuit. Le Congrès dénonce le recours au travail dissimulé et toute pratique consistant à mettre en cause des droits en matière de salaire, de temps de travail et de droits sociaux, tel que l'induit



Tours, plus de 3 000 participants.

par exemple le droit en matière de détachement. Il rappelle également son opposition à la généralisation du travail les jours fériés et exige en la matière le respect des dispositions conventionnelles.

Résolution générale du Congrès fédéral à Perpignan, le 25 octobre 2013 - adoptée à l'unanimité avec 1 abstention

Repos dominical et travail de nuit

Concernant la Loi du 10 août 2009, l'amendement Debré et la loi Châtel qui banalisent

et étendent le travail dominical, le **Congrès rappelle** l'importance des observations faites par l'OIT au gouvernement français à la suite de l'intervention de Force Ouvrière **et continue d'exiger** que le gouvernement français y réponde favorablement et rapidement.

Le Congrès se félicite de l'action de la FEC dans les recours judiciaires entrepris à l'encontre des entreprises faisant travailler en toute illégalité des salariés le dimanche.

Le Congrès appelle l'ensemble de ses structures syndicales à user de tous les moyens mis à leur disposition pour empêcher la généralisation du travail dominical et du travail de nuit.

Le Congrès dénonce le recours au travail dissimulé et plus généralement toutes pratiques qui constituent une mise en cause des droits en matière de temps de travail.

Le Congrès confirme le mandat donné au Secrétaire général de la FEC pour ester en justice aux fins de faire respecter la loi et condamner les entreprises faisant travailler

en toute illégalité des salariés le dimanche et/ou de nuit et, d'une manière générale, engager toute action visant à préserver le repos dominical des salariés, **et demande** au Secrétaire général de notre Confédération de continuer l'action menée auprès de l'OIT. Le Congrès condamne les ouvertures anticipées et les fermetures retardées dans tous les secteurs de la FEC entraînant des amplitudes horaires et des frais de déplacement Trajet/Travail inacceptables pour les salariés.



Perpignan, plus de 1 600 participants.



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

Section du COMMERCE

Aux Camarades du Commerce

Paris, le 30 janvier 2017

Cher(e)s Camarades,

Les employeurs se pressent pour mettre en œuvre les lois MACRON et EL KHOMRI.

Ces deux lois sont une continuité contre les salariés du commerce, qui a pour but la remise en cause, entre autres, du repos dominical et le travail de nuit (qualifié de travail en soirée) et sa mise en œuvre.

Nos militants, nous ont donné un mandat, nous devons le respecter.

Lors du Congrès Confédéral de Tours et du Congrès Fédéral de Perpignan, les congressistes ont voté contre la remise en cause du repos dominical. Nous avons le privilège à FO que les congrès soient ceux des syndicats et qu'ils réunissent plus de délégués que n'importe quelles autres organisations, en particulier les deux premières.

Certains, à cause de ragots de la CFDT, s'inquiétaient de la signature de la FGTA pour l'ouverture le dimanche des magasins Carrefour. Même si nous ne sommes pas tenus de prendre en compte cette signature ou non, leurs inquiétudes n'ont plus lieu d'être. Les militants FO Carrefour ont confirmé à plus de 85% leur attachement aux résolutions de notre organisation syndicale. C'est NON à la remise en cause du repos dominical et nous pouvons nous en féliciter.

C'est aussi, la même CFDT, après avoir accompagné le gouvernement, qui signe tous les accords de recul dans toutes les enseignes avec la CFTC.

Dans la presse, nos camarades du Cantal nous informent : *« le cas des Cités Cantaliennes de l'Automne : « Les salariés ont perdu onze jours de RTT suite à la signature d'un accord avec le syndicat majoritaire, la CFDT. » Autre exemple : une société aurillacoise d'aide à domicile aurait signé, avec ce même syndicat, un accord d'entreprise autorisant « le passage à 40 heures par semaine », « un délai de prévenance de 0 jour en cas de modification des horaires » et « la possibilité d'avoir cinq coupures dans la journée ».* (La Montagne – édition du 26/01/2017).

Pour la Section fédérale du Commerce de la FEC FO, qui est en pointe sur ce combat, nous ne participerons pas à l'accompagnement par la mise en œuvre des contre-réformes du gouvernement, du MEDEF et de la CFDT, CFTC et CGC.

Nous respecterons la démocratie syndicale qui s'est exprimée à Tours et à Perpignan, mais aussi, lors de la dernière Conférence Nationale Professionnelle du Commerce à Niort et lors des Conseils Nationaux de la FEC FO.

C'est le mandat confié à tous les militants qui sont désignés par notre Section fédérale du Commerce.

Tous les Délégués et Représentants de notre organisation doivent rappeler nos positions que nous développons depuis plus de 100 ans. C'est le progrès que nous revendiquons.

C'est le moment d'organiser la résistance et de développer notre organisation syndicale en proposant aux salariés d'adhérer à FO.

Là, où nous avons plus d'expérience, dans les secteurs de l'Ameublement et du Bricolage, nous pouvons nous féliciter des nouvelles implantations que nous avons obtenues, malgré le travail du dimanche développé depuis près de 10 ans dans l'Ameublement et 3 ans dans le Bricolage.

Les derniers événements politiques nous laissent à penser que le rejet du projet de loi Travail a laissé des traces et qu'il est à la hauteur des mobilisations que nous avons connues. Ce qui nous conforte pour revendiquer son abrogation.

Le prochain rendez-vous pour discuter des résolutions se passera à Lille au mois d'octobre, lors du Congrès fédéral. Comme prévu par nos statuts, notre Conférence Nationale Professionnelle s'y tiendra. C'est le plus haut moment de démocratie au sein de notre Fédération, c'est de notre devoir de militants d'y participer.

Amitiés syndicalistes.

Christophe LE COMTE

Secrétaire de la Section fédérale du Commerce

Toujours plus ! Tel est leur slogan, quel qu'en soit le prix...

Tel semble devenir la devise des banques françaises !
Toujours plus de bénéfices, toujours plus de rentabilité, toujours plus de dividendes ! Cela en devient surréaliste, tant sur le plan économique que social... car seuls comptent les actionnaires dans de telles logiques !

Imaginez la scène :

Le 7 février dernier étaient annoncés les résultats annuels de BNPP, à savoir plus de 7 milliards et 700 millions d'euros de bénéfices pour la seule année 2016 !

Excusez du peu ! Presque 8 millions d'euros, ce n'est pas rien.

En d'autres temps, les patrons et dirigeants de banques n'osaient même pas en rêver.

Eh bien cela ne suffit pas ! Il n'y en a jamais assez !

Pour les dirigeants et actionnaires, il va falloir accélérer les restructurations, continuer les plans d'économie et ainsi continuer à détruire des emplois.

Mais jusqu'où ira-t-on ?

Année après année, depuis 2007, ce sont des milliards d'euros de bénéfices "qu'engrangent" les banques, et ce, avec un appétit toujours plus grand.

Nous parlons de BNPP, mais ailleurs, ce n'est pas mieux ! A la Société Générale, chez HSBC, à LCL... c'est la même chose, il en faut toujours plus !

Ces résultats ne s'obtiennent pas sans une incessante et toujours plus grande pression sur le personnel.

Dès lors que l'on parle de nouvelles restructurations et/ou de nouvelles organisations, il faut traduire par :

- des **réductions** de coûts,
- des **suppressions** d'emplois,
- des **mobilités** géographiques et fonctionnelles **forcées**,
- une **charge** de travail en **augmentation**,
- des **dégradations** de conditions de travail,...

Nous ne cessons de dénoncer la dégradation des conditions de travail dans le secteur bancaire et des sociétés financières, et de considérer que cette incessante course aux bénéfices se produit au détriment des salariés.

Ce sont des milliers d'emplois qui sont supprimés chaque année, dans une profession où pourtant les bénéfices sont récurrents et cela, en milliards.

Les dirigeants des banques oublient allègrement que ces milliards d'euros de bénéfices sont le fruit du travail quotidien des salariés qui, jour après jour, subissent des pressions de plus en plus grandes :

- sur leur emploi avec chantage à l'emploi et crainte du licenciement qui s'accroissent ;
- au travers des objectifs commerciaux et des charges de travail ;
- sur leurs conditions et leur lieu de travail (open space, travail sans bureau fixe...).

Pour **FO Banques**, cela ne peut plus durer et rien ne justifie ces restructurations successives faisant fi des conditions de travail, des risques, voire même de la pérennité de l'entreprise et son fonds de commerce.

Si ce sont toujours les mêmes qui "trinquent" (les salariés), pour d'autres (patrons, dirigeants et actionnaires), c'est toujours :

- plus d'augmentations de salaires à 2 chiffres (+15%, +20%, +30%), il n'y en a jamais trop !,
- plus d'actions gratuites et stock-options,
- plus de régime de retraite chapeaux (qui coûtent des millions d'euros aux entreprises) pour une poignée de nantis,
- plus de dividendes.

FO Banques et Sociétés Financières ne peut cautionner cette "machine" et ce système infernal qui finit par "broyer" et "détruire" les salariés alors que nous sommes dans une profession où les milliards d'euros de bénéfices devraient permettre de :

- préserver l'emploi,
- améliorer les conditions de travail,
- récompenser les salariés grâce à des augmentations générales,
- préparer et former les salariés aux évolutions technologiques à venir.

Telles sont les revendications de **FO Banques et Sociétés Financières** et tels seront nos "combats" pour les mois et années à venir.

Pour nous, le "toujours plus" devrait être axé en direction des salariés et non uniquement pour le bénéfice des dirigeants et actionnaires...

Brèves de la Section

CREDIT MUTUEL/CIC

En décembre, se sont tenues **les négociations salariales 2017 pour les salariés CM11/CIC** entre la Direction du Groupe et les Délégués Syndicaux CM11/CIC.

Un accord, signé par FORCE OUVRIERE, ainsi que l'ensemble des organisations syndicales représentatives, reprend les éléments suivants :

- 0,7% d'augmentation avec un plancher de 250 € annuels ;
- un abondement de 840 € pour un versement volontaire au P.E.E. de 280 € qui peut être réalisé du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.

C'est, bien sûr, le premier point qui a été déterminant pour une signature de **FO**. Cet effort de la direction est néanmoins à relativiser si on le compare aux résultats financiers du Crédit Mutuel. C'est une petite partie des gains de productivité, et donc financiers, qui sera redistribuée aux salariés à cette occasion.

Les négociations au Crédit Mutuel Maine Anjou Basse Normandie (fédération qui ne fait pas partie de CM11) viennent de débiter et la direction propose... une augmentation égale à zéro !

Ces négociations au CMABN continuent, mais cela prouve qu'être salarié au Crédit Mutuel ne garantit aucunement des augmentations collectives !

Groupe BPCE

Alors que M. PEROL a annoncé une restructuration du Groupe BPCE, les "partenaires sociaux" sont écartés de l'information, alors même que la presse s'en est faite l'écho.

En effet, même si cette restructuration est celle de l'organe central BPCE SA, c'est tout le groupe qui est impacté.

Les Banques Populaires Régionales et les Caisses Régionales de Caisses d'Épargne vont être mises à contribution par l'augmentation de leur participation remontée vers BPCE SA, plombant ainsi leur résultat comme cela a déjà été le cas lorsqu'il a fallu renflouer Natixis.

Et l'impact ne s'arrête pas là, puisque M. PEROL veut poursuivre les fusions de Caisses et veut que les maisons mères Banques Populaires Régionales et Caisses Régionales Caisses d'Épargne ferment une agence sur 5 d'ici 2020, soit en seulement 3 ans.

Nul doute que la réduction des effectifs ira bien plus loin que des départs naturels.

D'ailleurs, est-ce une anticipation ? Toutefois, nous n'avons jamais vu autant de licenciements dans les BPR, et pour des motifs aussi fallacieux.

A ce jour, aucune information au travers des Instances Représentatives du Personnel alors qu'une telle restructuration passe par information/consultation des comités d'entreprise de toutes les BPR et CRCE.



Un mal n'étant jamais isolé, nous constatons, par ailleurs, une augmentation forte et inquiétante de cas de burn-out, notamment de salariés en agence.

Mal qui n'épargne personne, hommes ou femmes de tous âges, techniciens comme cadres.

Les directions vont jusqu'à nier le phénomène en rejetant ce mal-être sur la vie privée des salariés, alors même que le milieu médical certifie que ce mal est une conséquence des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader...

À NOTER :

**viennent d'avoir lieu
les élections
au Crédit Maritime LSO**

FO fait le grand chelem, en raflant tous les postes, tant chez les techniciens que chez les cadres, tant en titulaire qu'en suppléant, et ce, malgré la difficulté qu'a été de présenter une liste à parité Hommes/Femmes (où sont les hommes !!!?).

**La Section du Crédit félicite
Jannick JEMIN et son équipe
pour cet excellent travail.**

Sébastien BUSIRIS
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
fobanques@fecfo.fr



NOS IRP DANS LES PME SONT EN DANGER !

Pour un dialogue social de meilleure qualité dans les entreprises

A la veille des élections présidentielles, certains hommes politiques remettent en question les seuils sociaux de VOS Institutions représentatives du personnel dans VOS entreprises avec la volonté affichée de les relever ; ce rehaussement représenterait une sérieuse menace pour les IRP et notamment les CE, dont la moitié pourrait disparaître.

Ainsi relever les seuils, c'est fragiliser la représentation du personnel, chercher à diminuer l'influence des syndicats, mais aussi supprimer les activités sociales et culturelles pour 60 % des salariés.

Quel a été le démarrage de la représentativité des salariés en France ?

- L'instance la plus ancienne en France est le collège des délégués du personnel (DP) dont l'élection est obligatoire pour les entreprises de 11 salariés et plus. Son origine se trouve dans la création vers 1920 des délégués mineurs, inscrite dans la loi du 8 juillet 1890.
- Le comité d'entreprise et les comités d'établissement sont institués par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus ; il détient des attributions à la fois sociales et économiques. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise a pour obligation d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE).

La **Loi Rebsamen** a modifié une partie de la donne : les entreprises d'au moins 50 mais de moins de 300 salariés ont dorénavant la possibilité de fusionner les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT en une nouvelle DUP, appelée DUP élargie. Jusqu'alors, la DUP était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et ne comprenait pas le CHSCT.

Qu'en sera-t-il demain ? Quels changements pourraient encore être décidés ?

Un vrai risque réside sur la poursuite de la réduction des IRP au sein des entreprises. En effet, comme mentionné, **certains veulent modifier le seuil de déclenchement de la création d'un comité d'entreprise** dans les entreprises, **en le relevant de 50 à 100 salariés, et celui des DP de 10 à 20 salariés.**

Quel constat ?

1. La France est à la traîne de l'Europe pour la qualité du dialogue social (étude de la fondation de Dublin)
2. La confiance des acteurs et leur influence sur les décisions comptent parmi les ingrédients majeurs d'un dialogue social de qualité
3. Les partenaires sociaux ont eu raison de s'intéresser à l'information partagée (base de données économiques et sociales) et d'accorder une place accrue à la négociation, en complément de la nécessaire information-consultation,
4. Le cercle vertueux du dialogue social construit le socle de la confiance entre les acteurs et favorise la conclusion d'accords et renforce l'influence des représentants du personnel,
5. L'expression directe des salariés ne peut remplacer l'expression collective par leurs représentants,
6. Les pays qui tirent la compétitivité européenne vers le haut sont ceux qui favorisent la participation et l'implication des salariés, ainsi qu'une bonne qualité du dialogue social,
7. Nos TPE/PME sont les premières créatrices d'emplois et permettent l'innovation et la croissance dans le respect de tous,
8. La croissance des TPE/PME est conditionnée à l'emploi et à l'attrait des conditions de travail.

Nous recommandons de :

1. Évaluer les impacts des réformes menées ces dernières années et stabiliser le cadre législatif avant toute modification significative,
2. Mettre le focus sur le besoin d'améliorer la qualité des relations professionnelles en France et prendre conscience de leurs impacts sur la compétitivité,
3. Renforcer le dialogue social en allouant davantage de moyens aux acteurs de la négociation.

Alors, si vous souhaitez contribuer à améliorer le dialogue social dans les entreprises et éviter que la remise en cause des seuils ne viennent le dégrader davantage, nous vous invitons à signer cette pétition en allant sur le lien : <http://www.groupe-legrand.com/component/k2/item/101-petition-nos-irp-ce-dup-dp-danger.html>

Nous vous remercions pour votre soutien !



Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable associé



Jean-Luc SCEMAMA
Expert-comptable associé

Lettre **OUVERTE** à la **FFA**

Décidément, il n'y a aucune trêve électorale, mais plutôt une crise sans précédent. Le gouvernement poursuit, avec les décrets d'application, la mise en œuvre de la loi Travail contre laquelle nous avons lutté pendant des mois.

La direction du groupe COVEA a dénoncé des centaines d'accords qui codifiaient les droits des salariés de la GMF, de la MAAF, des MMA, de Télé assurances et de Fidélia assistance.

Les grandes opérations de fusions/acquisitions reprennent.

Les conventions collectives de la Branche Assurances sont menacées par un projet de regroupement dont UNSA et la CFDT sont demandeuses. Même notre régime professionnel de prévoyance serait remis en cause.

Nous publions, dans ce JEC, la lettre ouverte que nous avons adressée à la FFA (fusion de la FFSA et du GEMA).

De plus, face aux restructurations à grande échelle en cours, FO Assurances met en avant les revendications fondamentales qui devraient être soutenues par tous les syndicats, en préalable à tout projet de regroupement :

- maintien de tous les emplois,
- maintien des droits collectifs et individuels de tous les salariés.

FO Assurances, dans l'unité avec la CGT, conteste, devant la justice, la mise en place d'une UES totalement artificielle au sein du groupe COVEA. Nous sommes déterminés à poursuivre cette action en justice, mais nous ne pouvons pas rester sans réagir à la dénonciation des accords.

FO Assurances invite à l'unité afin d'agir, y compris par la grève, pour obtenir l'annulation des dénonciations.

Pour toutes ces raisons, la Section Fédérale des Assurances, avec l'ensemble de la FEC FO, apporte son soutien total à la grève décidée par les Fédérations de la Santé FO, CGT et SUD à la grève et à la manifestation le 07 mars, pour l'abrogation de la loi Touraine et de la loi Travail.



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
Section Assurances

GDO/MM - 21/2017

Paris, le 31 janvier 2017

LETTRE OUVERTE

A MONSIEUR OLIVIER RUTHARDT, *Président de la Commission Sociale FFA*
A MADAME PAULE ARCANGELI, *Vice-Présidente*

Madame, Monsieur

Vous nous avez invités à une rencontre paritaire qui s'est tenue le 25 janvier 2017 et dont le sujet était l'agenda social de la branche Assurance.

La question des branches et des conventions collectives nationales ont été abordées. Nous n'ignorons pas, bien sûr, que les gouvernements successifs ont multiplié des dispositions dangereuses pour leur avenir.

Et c'est pourquoi la FEC-FO est souvent intervenue pour la préservation de ces conventions collectives qui codifient les droits collectifs des salariés et sont liées également à leur protection sociale dont notre régime professionnel, le RPP.

Si nous nous adressons à vous aujourd'hui, c'est que, d'une part, le 25 janvier 2017 l'UNSA et la CFDT ont déclaré qu'ils étaient pour la fusion des CCN et des branches, ce qui les met en danger, et que d'autre part un article de l'Argus des assurances pose la question de la pérennité du Régime professionnel de l'assurance (RPP).

Notre Fédération vous rappelle à vos engagements pris à plusieurs occasions (le 08/07/2011 et le 20/07/2012), de respecter les conventions collectives et leur périmètre.

Aujourd'hui, la FFSA et le GEMA qui se sont engagés, se sont regroupés dans la FFA dont vous présidez la Commission Affaires Sociales.

Nous vous demandons par lettre ouverte de renouveler l'engagement de garantir les conventions et leur périmètre ainsi que le régime professionnel des salariés de l'assurance (RPP).

Nous espérons une réponse de votre part claire et non équivoque.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Georges DE OLIVEIRA
Secrétaire Fédéral

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière - 54 rue d'Hauteville - 75010 PARIS

Téléphone : 01.48.01.91.35 - Fax : 01.48.01.91.81 - Courriel : assurances@fecfo.fr - Web : www.fecfo.fr

Georges **DE OLIVEIRA**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
assurances@fecfo.fr



DES EXPERTS AU SERVICE DES CE



EXPERTISE COMPTABLE - ASSISTANCE & CONSEIL - FORMATION

**Des équipes pluridisciplinaires à vos côtés
pour mener à bien votre mandat !**

N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre service !

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

Minima conventionnels : **échec des négociations**

Lors des Commissions paritaires mixtes de novembre et décembre 2016 ainsi que janvier 2017, la revalorisation des minima conventionnels était au centre des débats. Les délégations patronales ont introduit 2 propositions frôlant l'indécence, 0,8% pour Casinos de France et Casinos Modernes de France, 0,5% pour l'ACIF.

Les revalorisations proposées par la partie patronale sont clairement inférieures à celles de l'an dernier, première année de sortie de crise, et alors même que la croissance est identique. En effet, au regard du dernier exercice des casinos, Force Ouvrière constate que les chiffres sont stables et que la croissance est de nouveau au rendez-vous, se situant à 2,5% en 2016, contre 2,7% en 2015.

De plus, il est patent de constater que les salariés ont été durement impactés par la crise des casinos. En conséquence, nous considérons que les efforts consentis doivent s'appréhender dans la négociation, largement au-delà de la simple prise en compte du faible taux d'inflation. Nous avons rappelé que cette dernière n'a jamais été prise en compte lorsqu'elle était élevée et que les salariés perdaient constamment du pouvoir d'achat. Il ne saurait donc y avoir un quelconque argumentaire à géométrie variable.

De nombreux paramètres sont déterminants et doivent intégrer le périmètre des négociations :

- la reprise économique est bien présente, les chiffres sont bons sur deux exercices consécutifs ;
- la dégradation de la charge de travail des salariés : les effectifs baissent, les charges de travail ne cessent d'augmenter ;
- l'absence de valorisation du travail de nuit, du dimanche, et des jours fériés, incluse dans les minima ;
- les écarts de rémunération entre hommes et femmes à postes identiques ;
- 80% des salaires des casinos sont éligibles aux déductions fiscales FILLON et pour le CICE, ce sont 100 % des salaires qui sont couverts par ces déductions.

L'intégralité des organisations syndicales, hors CGT, se sont retrouvées sur ce constat, et ont décidé d'introduire une contre proposition commune à hauteur de 2,5%.

Nous avons donc soutenu cette proposition, développant nos arguments en faveur d'une meilleure répartition des richesses. Pour toute réponse, les délégations patronales nous ont indiqué que certaines entreprises se retrouvaient en difficulté, et que globalement, ils ne disposaient d'aucune visibilité sur les exercices futurs. Ils ont également rajouté que les NAO permettraient une juste revalorisation des salaires. FO a fermement contesté cet argument, estimant qu'il relevait d'une mauvaise foi évidente.

- Qui peut prétendre savoir comment les choses évolueront dans deux, cinq ou dix ans? Quand cela va mal, les salariés n'ont rien ; et quand cela va bien, on ne leur donne rien, ou très peu, parce que cela peut aller mal demain. C'est la création d'un concept : le principe de précaution économique.
- Concernant les entreprises prétendant en difficulté, nous avons rappelé le périmètre de la négociation collective de Branche, tout en rappelant que nos négociations s'appliquaient de fait à l'intégralité du périmètre concerné. Autoriser une dérogation à cette philosophie, reviendrait à signer l'arrêt de mort de la Branche des Casinos.
- Enfin, nous constatons que la plupart des NAO se soldent par une absence totale de revalorisation. Dans une Branche où la majorité des salariés sont rémunérés sur la base des minima, les négociations de Branches revêtent donc une importance particulière, car elles sont, malheureusement, la seule perspective pour les salariés concernés d'obtenir une quelconque augmentation.

Malgré notre argumentaire porté en intersyndicale, les délégations patronales ont fait preuve d'intransigeance sur le sujet. FO déplore que depuis quelque temps, une certaine fermeté anime la partie patronale dans sa manière d'appréhender les négociations. Cette méthode aura des répercussions à court et moyen terme. Si l'on fait preuve de fermeté sur les sujets chers aux salariés, on risque de trouver de la fermeté sur d'autres sujets, chers aux délégations patronales. Nous considérons que n'est pas le meilleur moyen d'avancer conjointement vers un modèle social vertueux.

Au bout du bout, les syndicats patronaux ont fini par proposer 1% de revalorisation, indiquant clairement que c'était à prendre ou à laisser. Nous n'avons pas voulu entrer dans le jeu de cette provocation mesquine. Compte tenu des revalorisations du SMIC annoncées au 1^{er} janvier, les premiers indices de nos grilles vont se retrouver en deçà, et par voie de conséquence, nous avons immédiatement indiqué notre volonté d'avoir recours aux dispositions de la Loi dite WARSSMAN.

Les négociations vont donc reprendre, dans un contexte où les syndicats patronaux devront aboutir à un accord. La balle est désormais dans leur camp.

Jean-Christophe **TIRAT**
Secrétaire fédéral
Casinos & Cercles de Jeux
Tél. : 01 48 01 91 88
casinos@fecfo.fr



Selon que vous serez **puissant** ou **misérable...**

Cette citation ne s'applique pas seulement aux jugements de Cour, mais se décline malheureusement aussi dans nos entreprises en matière de salaire.

En effet, à Groupama comme au Crédit Agricole, mais également en MSA il y a quelques mois, il vaut mieux être riche et bien portant que pauvre et malade.

Dans les deux cas les négociations sur les rémunérations auront pris des tournures de farce, et feraient sourire si cela ne concernait le pouvoir d'achat des salariés qui font les richesses des entreprises concernées... et de leur dirigeants, à en juger par leur pourcentage d'augmentation.

Au nom des Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG) décidées par nos riches dirigeants, ou de craintes de catastrophes et de récessions potentielles, les mêmes se permettent, en agitant le drapeau rouge, de nier l'investissement des salariés par des mesures méprisantes. Jusqu'à quand les salariés vont-ils accepter un tel état de fait, ... même si certains moralisateurs répètent que c'est pire ailleurs ?

CRÉDIT AGRICOLE ■ Philippe RINGUET

Salaires 2017 ou comment le Crédit Agricole refuse de jouer son rôle d'acteur économique et social...

En ouverture de la séance de négociation sur l'évolution salariale 2017 dans les Caisses régionales de Crédit Agricole, FORCE OUVRIERE a interpellé la délégation patronale sur la pertinence de l'actuelle méthode de négociation au Crédit Agricole. Dans son intervention, elle dénonçait en particulier une approche purement arithmétique, faisant fi de la reconnaissance de l'engagement quotidien des salariés et de leur capacité à s'adapter aux différentes évolutions de métier et d'organisation. La première proposition de la délégation fédérale (FNCA*) a laissé bouche bée toutes les organisations syndicales par son inconsistance : 0,20% sur le salaire conventionnel et 0,80% sur la rémunération "au mérite". Le Crédit Agricole entend ainsi contenir l'augmentation salariale en dessous de celle du SMIC au 1er janvier (sans coup de pouce gouvernemental).

FORCE OUVRIERE dénonce cette attitude alors que la nécessité économique et sociale exige la fin de l'austérité salariale en vigueur. Ceci ne règle en rien les besoins des salariés, dont certains désormais sont en difficulté financière accrue.

Comment considérer alors le rôle économique et social que prétend jouer le Crédit Agricole ?

Au terme de cette journée, aucune décision finale n'a été actée ; la délégation fédérale brandissant une catastrophe sur les résultats à venir. Le président de la délégation fé-

dérale, lui-même directeur général d'une Caisse régionale, nous donnait rendez-vous pour constater les dégâts fin 2017 : perspective aussi responsable qu'enthousiasmante pour les salariés ! Ceci n'a pourtant pas empêché une augmentation moyenne, en 2015, de près de 15% sur la rémunération des dirigeants du Crédit Agricole (chiffres extraits des rapports d'activité et financier des Caisses régionales, publiés en 2016).

L'ultime mesure mise sur la table par la délégation patronale restait aussi dérisoire qu'inadaptée aux besoins des salariés et de l'entreprise : 0,6% sur la RCE et 0,7% sur la RCI (plancher de 140 € annuels bruts). **FORCE OUVRIERE a décidé de ne pas signer cet accord.**

FORCE OUVRIERE se demande si le niveau de responsabilité des dirigeants du Crédit Agricole est bien à la hauteur des enjeux sociaux et économiques d'une entreprise comptant, pourtant, près de 70 000 salariés, d'où 70 000 clients induits "Crédit Agricole", et autant de consommateurs. Où est la volonté de relancer de l'économie par le salaire ?

* FNCA : Fédération Nationale de Crédit Agricole, interlocuteur patronal dans les négociations de la branche Crédit Agricole.

Groupama et l'augmentation collective des salaires : pour le personnel, des mesures au compte-gouttes ; pour les V.I.P., des émoluments à la louche !

Un coup d'œil au document de référence de Groupama S.A. pour 2015 laisse rêveur. Le directeur général du groupe a bénéficié d'une augmentation de sa rémunération fixe de + 5,37% qui la porte à 632 245 €, auxquels s'ajoute une rémunération variable (payée sur l'exercice précédent) de 449 913 € et des avantages en nature de 43 544 €. Un total de 1 170 702 €.

Pour 2017, l'organe national de négociation du groupe mutualiste a proposé une augmentation collective du salaire minimum de fonction de 0,7%. C'est tout. Cette mesure ne s'applique qu'aux salaires inférieurs au nouveau plancher de leur classe, à peine 8% de l'effectif national.

La négociation dans les caisses régionales devait compléter cette mesure.

Deux poids, deux mesures ?

Pour Groupama Méditerranée, nous ne connaissons pas le salaire du directeur général. En revanche, le document de référence indique le montant des jetons de présence du président de cette caisse au seul titre d'administrateur de G.S.A. : 116 213 €.

À Groupama Centre-Atlantique, l'indemnité mensuelle versée au président de GCA, a été revalorisée d'environ 47% : 3 255,91 € contre 2 170,60 €, ainsi que celle des Vice-présidents pour rattrapage de l'inflation : 1 750 € contre 1 654,21 €, soit + 5,8%...

Le dispositif de Groupama Rhône-Alpes Auvergne vaut le détour : GRAA a inventé depuis 3 ans un nouveau

concept : une (fausse) garantie de pouvoir d'achat. Ce "dispositif novateur et inédit", individualisé, consiste à rapprocher toutes les mesures augmentant la rémunération au cours des trois dernières années et l'inflation. Ce nouvel indicateur néglige la perte du pouvoir d'achat des salariés depuis des années et l'augmentation des charges, impôts, taxes...

Les augmentations individuelles des trois dernières années sont assimilées à des augmentations du pouvoir d'achat des salariés et viennent en déduction d'une éventuelle augmentation future. Un système si réducteur qu'il a obligé la direction à majorer le taux d'inflation pour arriver à toucher peu ou prou 300 personnes sur plus de 2 000 ! C'est ainsi qu'un collègue a reçu un courrier lui annonçant une augmentation annuelle de 64 € bruts (soit un peu plus de 5 € bruts par mois), bien loin du minimum d'augmentation individuelle garanti conventionnellement !

La délégation FO de Groupama d'OC, suivie par les autres organisations syndicales n'a pas accepté les propositions ci-dessus. En l'absence de mesure salariale collective, sans possibilité de négocier, elles ont toute refusé de participer à la seconde réunion NAO.

Nous laissons la conclusion à nos collègues de Groupama Centre-Manche : en décembre, le Père Noël n'était pas au rendez-vous des NAO ! Le pouvoir d'achat n'est donc pas franchement revalorisé et le slogan du moment, c'est "travailler plus pour gagner moins" !



Dominique **MANISSIER**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
agricoles@fecfo.fr

Ordre public conventionnel : lorsqu'une expression révèle, à elle seule, la **contradiction** et l'**insurmontable tension** qui existent entre deux conceptions **des relations professionnelles !**

En ces temps troublés, la confusion va croissante, l'ordre juridique n'y échappe malheureusement pas, qui voit ses concepts se déplacer, se mouvoir dans des directions qui seront habitées, à tout le moins, de tensions, au pire, d'insurmontables contradictions ! Et c'est bien ce qui risque d'advenir au très brumeux concept "d'ordre public conventionnel" !

Le 2^{ème} alinéa de l'article L. 2232-5-1 du code du travail issu de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi EL-KHOMRI) - art. 24 (V) confie notamment à la branche la mission, **en plus de ceux fixés par la loi,**¹ "De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise", autrement dit de définir ou de construire "l'ordre public conventionnel".

C'est, à cette tâche, que sont, en effet, invités actuellement nos négociateurs² : décliner, en sommes, concrètement les dispositions qui relèvent de la "philosophie" de la loi Travail. Mais sa philosophie quelle est-elle foncièrement ? Précisément celle de consacrer, à



terme, la primauté de l'accord d'entreprise en matière de "négociation collective", et c'est bien ce qui signifie fondamentalement le tempérament de l'article L. 2232-5-1 : "*à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise*".

Nous savons que les thèmes en question ont vocation, et c'est par là que le bât blesse cruellement, à s'étendre et se généraliser à l'ensemble des thèmes aujourd'hui présents dans le code du travail. Ainsi comme le dit fort pertinemment Pascal LOCKIEC, cette exception **limitera très substantiellement** la portée dudit ordre public conventionnel "*eu égard au nombre de thèmes sur lesquels la négociation collective d'entreprise a aujourd'hui la priorité*"³ !

Comment échapper, dès lors, à cette contradiction ?

A la question : pourquoi associer de la sorte "ordre public" et "conventionnel", le problème, on s'en doute, n'est pas seulement d'ordre sémantique, l'oxymore⁴ traduit quelque chose de beaucoup plus fondamental⁵ !

¹ C'est-à-dire les *salaires minima* ; les *classifications* ; les *garanties collectives* de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale, la *mutualisation des fonds professionnels*, auxquels s'ajoutent depuis la loi du 08 août 2016, dite loi Travail, la *pénibilité* et l'*égalité entre les femmes et les hommes*.

² "Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans les branches engagent dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi une négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche". Article 24 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)

³ C'est nous qui soulignons. Pascal LOCKIEC "La loi travail, tout ça pour quoi ?" *RJS*, page 803, décembre 2016.

⁴ Ainsi pour Elsa PESKINE "Cet oxymore révèle, en cette seule qualité, le brouillage des sphères de l'État et de la démocratie sociale", *SSL*, n°1691, 28 septembre 2015.

⁵ Nous ne faisons ici qu'esquisser le problème que recouvre cette notion, nous devons déployer une discussion beaucoup plus précise et une stratégie très prochainement sur ce sujet fondamental.

« un ordre public conventionnel sera amplement limité et encadré par la loi elle-même, à la faveur de la norme conventionnelle...d'entreprise ! »



Alors que l'ordre public, stricto-sensu, s'effrite, la législation nous enjoint à forger un ordre public **conventionnel** dont on sait déjà qu'il sera amplement limité et encadré par la loi elle-même et ce, à la faveur de la norme conventionnelle...d'entreprise !

L'extension du champ des normes conventionnelles **se conjuguant** à la fois avec **la mise en retrait** (ou la supplétabilité) des normes légales et avec la mise en œuvre légale de la primauté de l'accord d'entreprise, voire pire, par le renforcement à ce niveau, à défaut d'accord collectif, du pouvoir unilatéral de l'employeur (notamment s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés concernant la modulation du temps de travail...) !

Ainsi la formule "ordre public conventionnel" peut signifier au moins deux choses : soit un subterfuge, que l'on affuble du rassurant mot "d'ordre public" pour laisser croire qu'il existera toujours un "ordre" (donc frappé d'une forme d'impérativité, laquelle dépendrait paradoxalement des négociateurs, et non plus de la puissance publique) protecteur (garanties juridiques et sociales minimales) et centralisateur (réguler la concurrence) face à l'emprise et aux désidératas des entreprises (mais quelles entreprises ?), mais qui n'aurait en réalité que pour but de dissimuler le démantèlement du droit du travail, c'est-à-dire l'organisation légale de la "déréglementation" des relations de travail (et donc des normes construites à partir de la loi et de la branche professionnelle), en promouvant ce faisant la primauté (ou la pseudo "réglementation") de l'accord d'entreprise.

Soit l'objectif est de viser l'instauration d'un "véritable" ordre (public, mais pourquoi mobiliser ce terme en la circonstance ?) conventionnel, c'est-à-dire de permettre un réel renforcement (et donc de ses acteurs, et notamment la partie faible) de la "négociation collective", mais dans ce cas la loi doit veiller à ne pas priver les acteurs de la négociation collective situés au niveau de la branche d'assurer un réel rôle de "créateur" et de "régulateur" de la norme sociale au niveau de leur secteur professionnel. Sans quoi, comme l'a bien fait remarquer Pierre-Yves VERKINDT : laisser croire aux "*partenaires sociaux qu'ils composeront un ordre public conventionnel tout en annonçant que le législateur pourra demain retirer tout contenu à cet ordre public en décidant largement de la primauté de l'accord entreprise a quelque chose du miroir aux alouettes*"⁶ !

Pour contrer cela, la loi doit retrouver son rôle, c'est pourquoi le législateur doit rester ferme sur le principe de faveur et ce faisant, ne pas persévérer dans sa volonté d'affaiblir, ce que l'on a coutume d'appeler, la "hiérarchie des normes" !

Nous avons montré à quel point certains se jouaient cyniquement (en particulier, en effet, paradoxalement chez ses adversaires qui se montrent traditionnellement les plus farouches à son égard) de la notion de "démocratie sociale" pour tenter d'affaiblir la démocratie politique, en manœuvrant ce faisant par glissements successifs dans le but de "transmuer", analogiquement, l'une vers l'autre (d'où le recours aux concepts de démocratie majoritaire, de légitimité électorale, de référendum...), avec pour finalité de vider substantiellement l'une à l'avantage de l'autre.

Le "concept" d'ordre public conventionnel n'échappera pas, si nous n'en saisissons pas suffisamment l'importance pour contrer ses dérives, on le craint, à ce type de manœuvre !

En d'autres termes, on risque, en usant d'un tel "concept", de vider de sa substance la notion d'ordre public (spécialement en droit du travail, nous y reviendrons) pour le remplacer par quelque chose de beaucoup plus nébuleux et de défavorable pour les salariés.

Confusion sémantique et conceptuelle tout à fait préjudiciable pour la formation d'une "authentique" démocratie sociale, c'est pourquoi notre vigilance doit demeurer entière sur cette question, car là aussi, nous sommes à la croisée de chemins bien périlleux !

⁶ C'est nous qui soulignons. Pierre-Yves VERKINDT "A propos de la notion d'ordre public conventionnel", SSL, 09 janvier 2017.

Catherine SIMON
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr





Compte-rendu de la CPN salaire du 31 janvier 2017

Après la présentation habituelle de la situation financière des régimes AGIRC/ARRCO, les employeurs ont affirmé que 69,7% des salariés des GPS ont eu une augmentation de salaire entre 2013 et 2015 de 1,5%, toutes natures d'augmentation confondues.

Et c'est sur ce constat qu'ils proposent :

- une revalorisation au niveau du SMIC des RMMG classes 1 et 2, soit 2%,
- une revalorisation de 0,6% des autres classes (3 à 8) sous condition de geler les dispositions de l'article 9 de

la CCN relatives à la garantie d'augmentation des salaires réels de 85% du taux d'augmentation des RMMG négocié en branche, et appliqué sur les salaires réels hors prime d'ancienneté.

Nous rappelons que cette disposition de l'Avenant 9, que nous n'avons pas signé, avait déjà pour objectif de diminuer la portée de la négociation de branche dans les NAO. Aujourd'hui, les employeurs se proposent de la supprimer purement et simplement.

Il s'agit d'une attaque en règle de la CCN.

A la suite d'une suspension de séance, les 5 fédérations (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) ont décidé d'établir la contreproposition suivante : augmentation de 2% de tous les RMMG avec application de la garantie de 85%.

L'association des employeurs n'a pas donné sa réponse en séance et propose une deuxième CPN salaire le 14 février.

Dans la continuité du tract intersyndical du 27 janvier appelant à une mobilisation des salariés sur la question des salaires, les 5 fédérations ont décidé de faire signer, dans les GPS, une pétition intersyndicale afin de demander aux salariés le soutien de notre proposition salariale que vous trouverez ci-après.



UNE PROPOSITION INACCEPTABLE ET PROVOCATRICE !

Le 31 janvier l'Association d'Employeurs, après avoir entendu les arguments développés par les 5 organisations syndicales CFDT, CGT, FO, CFTC et CFE-CGC rappelés dans le tract interfédéral du 27 janvier, a proposé :

- de porter les RMMG des classes 1 et 2, à hauteur du SMIC
- de revaloriser les RMMG des autres classes, de 0,6%

et ce, sous la condition de ne pas appliquer cette revalorisation aux salaires réels, en gelant l'application de la clause de garantie de 85%, qui permet d'avoir un effet sur les rémunérations des salariés dans les groupes.

**AUTANT DIRE UNE AUGMENTATION DES RMMG SANS IMPACT SUR VOS SALAIRES
 LE NON RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE
 ET TOUT ÇA AVEC NOTRE ACCORD !**

Face à cette proposition inacceptable, l'Interfédérale a fait une contre-proposition :

- 2% d'augmentation des RMMG sur l'ensemble de la Grille
- Assortie du respect intégral de la Convention Collective Nationale de branche

Nous avons obtenu une nouvelle séance de négociation le 14 février 2017.

L'interfédérale vous demande votre soutien par la signature de cette pétition, que nous remettrons aux employeurs le 14 février.

Je soutiens l'action de l'interfédérale sur les rémunérations

	NOM	PRENOM	ENTREPRISE	VILLE	SIGNATURE
1					
2					
3					
4					
5					

Le 31 janvier 2017

Syndicat des éditeurs de la Presse Magazine

La fusion des 2 organisations patronales SPM et SPPMO a donné lieu à la création du SEPM (Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine) et à la signature d'une nouvelle Convention Collective en décembre 2013.

En avril 2016, l'encre à peine séchée de la signature de ces nouvelles Conventions Collectives, la délégation patronale nous recevait et faisait le constat de la baisse importante de son activité depuis 2008, la baisse des recettes publicitaires et la chute de la vente au numéro.

A l'issue de cette information, le SEPM nous fit part qu'il avait décidé -par délibération de son conseil d'administration- de dénoncer les conventions collectives afin d'en renégocier certaines dispositions.

Les dispositions concernées sont les suivantes pour les CCN cadres et employés :

Article 1 : champs d'application

Article 7 : période d'essai

Article 10 : remplacement

Article 25 : indemnités de licenciement

Article 26 : indemnités de départ à la retraite

Article 27 : Indemnités de mise à la retraite

Si la révision des articles 1 et 7 et la suppression de l'article 10 ne sont que des mises en adéquation avec les nouvelles lois, il n'en demeure pas moins que l'objectif du SEPM est de s'attacher à réduire les indemnités de licenciement et de départ en retraite.

Le document adressé par le SEPM en fin de semaine dernière reprend, en effet, ces objectifs quant aux articles 25, 26 et 27 (voir tableau ci-dessous).

Lors de la réunion qui s'est tenue le 17 janvier, notre délégation a réaffirmé son opposition à une quelconque modification des articles ci-dessous indiqués et tout particulièrement de l'article 25 relatif aux indemnités de licenciement, au même titre que les autres organisations syndicales (CFDT – CFE-CGC - CGT), la CFTC étant absente. FORCE OUVRIERE a rappelé sa demande de voir une Convention Collective unique afin de contrer les projets du gouvernement sur une fusion des Conventions Collectives de toutes formes de presses.

La délégation patronale nous a pratiquement mis un "pistolet sur la tempe" en conditionnant la préservation des autres dispositions en vigueur dans les Conventions Collectives à la condition de signer les modifications demandées.

Les prochaines réunions de négociation s'annoncent particulièrement difficiles car il est inadmissible de procéder à un tel chantage. Les plans sociaux se succèdent dans les entreprises, mais la charge de travail repose toujours sur les salariés restant.

Alors qu'ils ne sont plus augmentés, pourquoi devraient-ils subir, en plus, une baisse de leurs indemnités de départ ?

Nous appelons les salariés à se mobiliser et à se tenir prêts à tout appel des organisations syndicales afin de défendre et préserver les Conventions Collectives.

Thierry NOLEVAL
Secrétaire de Section
Tél. : 01 53 01 61 38
fosnpep@gmail.com



CCN ACTUELLE	"PROPOSITION" SEPM
Article 25 – indemnités licenciement – CADRES	
1 mois par année complète Indemnité plafonnée à 16 mois de salaire	Un tiers de mois par année de présence Indemnité plafonnée à 12 mois de salaire
Article 25 – indemnités licenciement - EMPLOYES	
1 mois après 1 année de présence ¼ de mois supplémentaire de la 2 ^{ème} à la 15 ^{ème} année 1 mois à compter de la 16 ^{ème} année Indemnité plafonnée à 16 mois de salaire	Un tiers de mois par année de présence Indemnité plafonnée à 12 mois de salaire
Article 26 – Indemnité départ en retraite – EMPLOYES & CADRES	
1 mois de salaire après 2 ans de présence 2 mois de salaire après 5 ans de présence 3 mois de salaire après 10 ans de présence 4 mois de salaire après 20 ans de présence 5 mois de salaire après 30 ans de présence	1 mois de salaire après 5 ans de présence et 1/5 ^{ème} par année de présence après la 6 ^{ème} année.
Article 27 – Indemnité de mise à la retraite – EMPLOYES & CADRES	
1 mois de salaire après 2 ans de présence 2 mois de salaire après 5 ans de présence 3 mois de salaire après 10 ans de présence	1 mois de salaire après 5 ans de présence et 1/5 ^{ème} de mois supplémentaire par année d'ancienneté après la 6 ^{ème} année. Au-delà de 10 ans de présence, l'indemnité équivaldra à l'indemnité légale de licenciement.

Brèves juridiques

1

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ : COMMENT ÇA MARCHE ?

Le compte personnel d'activité (CPA) prévu par la loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Un décret n°2016-1950 du 28 décembre 2016 précise les conditions de mise en place des traitements automatisés de données à caractère personnel nécessaires à alimenter et gérer le compte personnel d'activité concernant les salariés.

Concrètement, comment cela va-t-il fonctionner ?

Le CPA est rattaché à la personne (salarié et non salarié, demandeurs d'emploi) et non plus à l'emploi.

Ainsi, le CPA suit chaque personne (tous les actifs d'au moins 16 ans, 15 ans pour les apprentis) quels que soient les éventuels changements d'emplois ou de statuts jusqu'au décès de la personne.

Il a notamment pour objectif de décloisonner la protection sociale entre les statuts (salarié, indépendant, fonctionnaire) et les métiers et favoriser les mobilités choisies.

Le CPA intègre le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC).

Il a aussi vocation à recueillir les bulletins de paie dématérialisés des salariés.

Le contenu du CPA pourra être élargi à l'avenir. A terme, la plateforme devrait intégrer en outre des simulateurs d'estimation des droits sociaux de chacun.

L'objectif est de pouvoir visualiser sur un même espace l'ensemble de ces comptes et données, utiliser les droits acquis tout au long de la carrière professionnelle, faciliter la mobilité, rechercher une formation adaptée, effectuer un bilan de compétences, ou faciliter un projet de création d'entreprise, notamment grâce aux services numériques présents sur la plateforme.

Comment et où puis-je consulter mon compte ?

Sur le portail internet : www.moncompteactivite.gouv.fr

Le CPA est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 pour les salariés, et le site devrait être accessible dès le 12 janvier.

Il conviendra alors de se connecter en saisissant son numéro de Sécurité Sociale et un mot de passe.

Le traitement des données y figurant sera mis en œuvre et géré par la Caisse des Dépôts et Consignations pour les salariés.

Le titulaire du CPA décide seul de l'utilisation de ses droits

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès. Il a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Il conserve les droits inscrits sur son compte, y compris en cas de départ

2

CHSCT

En cas de scrutins séparés (agents de maîtrise et encadrement, autres salariés) pour la désignation des membres du CHSCT, le vote doit être concomitant pour chacun des scrutins. En outre, le dépouillement des scrutins doit intervenir après la fin de tous les votes.

Organisation du scrutin du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus titulaires du CE et les délégués du personnel titulaires (c. trav. art. L. 4613-1).

En pratique, les membres de ce collège désignatif doivent se réunir en un même lieu et à la même date pour procéder à la désignation des membres du CHSCT.

Ils peuvent organiser deux scrutins séparés, l'un permettant d'élire les représentants appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement, l'autre, les représentants des autres catégories de salariés (*cass. soc. 29 février 2012, n° 11-11410*).

La Cour de Cassation précise aujourd'hui qu'il doit être procédé à un vote "concomitant" pour chacun des scrutins.

Dépouillement des scrutins

La Cour de Cassation a déjà eu l'occasion de préciser qu'il convient de ne pas dépouiller les résultats du premier vote avant d'avoir procédé au second.

Elle confirme cette position dans sa décision et rappelle que le dépouillement doit intervenir après la fin de tous les votes, dans la mesure où la connaissance par les membres du collège désignatif des résultats du scrutin précédent est de nature à influencer sur le choix fait lors du second scrutin, et de nature à fausser la sincérité de l'élection et à justifier son annulation.

Cass. soc. 18 janvier 2017, n° 15-27730

ZOOM SUR UN ARRÊT

Un employeur peut-il licencier un salarié qui prétend que son supérieur le harcèle ?

L'employeur doit protéger ses salariés de toute forme de harcèlement moral. Pour autant, lorsqu'un salarié dénonce de tels faits dans la plus parfaite mauvaise foi, il peut le sanctionner.

L'affaire

Une salariée s'était plainte de l'attitude de son supérieur, selon elle menaçante (retrait du véhicule de fonction) et méprisante (refus de rembourser des notes de frais), qu'elle avait qualifiée de harcèlement moral. Elle prétendait que ce n'était pas une première.

La Direction avait donc enquêté puis licencié la salariée après avoir constaté qu'elle avait dénoncé de mauvaise foi son supérieur. Les juges ont considéré que ce licenciement était justifié et que le temps pris par l'employeur pour enquêter avant d'engager la procédure disciplinaire était nécessaire pour avoir une connaissance exacte des faits.

L'erreur doit être pardonnée

La législation et la jurisprudence sont construites de façon à protéger les victimes de harcèlement (c. trav. art. L. 1152-3 sur la nullité de la rupture du contrat de travail, c. trav. art. L. 1154-1 sur les règles de preuve).

C'est pourquoi un salarié qui se trompe dans l'appréciation d'une situation et dénonce, à tort, des faits de harcèlement n'est pas, en soi, passible d'une sanction (**cass. soc. 10 juin 2015, n° 13-25554**).

Mais la mauvaise foi peut être sanctionnée

En revanche, l'employeur peut sanctionner le salarié lorsque sa mauvaise foi est caractérisée, dans le respect du délai de prescription de 2 mois qui court à partir du moment où la connaissance exacte des faits est acquise (**c. trav. art. L. 1232-4**).

C'est ce qui s'est produit dans cette affaire où l'employeur a engagé une procédure disciplinaire un mois après avoir eu la pleine connaissance des faits grâce à une enquête menée par le CHSCT.

Cette enquête relevait notamment que, de l'avis général, le supérieur était "incapable d'exercer un quelconque harcèlement envers qui que ce soit" et qu'il ne semblait pas "y avoir eu de scènes de discordes avec ses collaborateurs ou toute autre personne".

En outre, la salariée n'en était pas à son coup d'essai. Elle avait déjà dénoncé, à deux reprises, des faits de harcèlement à l'encontre d'autres supérieurs, l'un lui ayant refusé des jours de congés.

Après cette troisième affaire, faisant suite au refus de son supérieur de lui payer des notes de frais, l'employeur a donc licencié la salariée pour avoir, de mauvaise foi, accusé son supérieur de harcèlement.

Cass. soc. 7 décembre 2016, n° 15-24420



LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Droit d'opposition

L'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections doit être reçue par l'organisation signataire avant l'expiration du délai de 8 jours.

Il résulte des dispositions du code du travail que l'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif est exprimée par écrit et motivée, qu'elle précise les points de désaccord et qu'elle est notifiée aux signataires dans un délai de huit jours à compter de la notification de cet accord.

Il s'en déduit que pour être recevable, l'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, doit être reçue par l'organisation signataire avant l'expiration de ce délai.

Cass. soc., 10 janvier 2017, n° 15-20335

Infractions routières

Obligation pour les employeurs de dénoncer leurs salariés à compter du 1^{er} janvier 2017.

A compter du 1^{er} janvier 2017, l'employeur-délateur devra révéler l'identité du salarié-chauffard ayant commis certaines infractions routières avec un véhicule de société. Un arrêté du 15 décembre 2016 (**J.O. du 22/12/2016**) précise les modalités pratiques de cette dénonciation. Un **décret n° 2016-1955 du 28 décembre 2016** listant les infractions concernées est paru au **Journal Officiel du 30 décembre 2016**.

Gérard VERGER
Analyste juridique



Victoire syndicale

concernant la majoration pour tierce personne

Sur un dossier déterminé, nous venons de gagner une belle victoire. Nous venons d'obtenir, après de nombreuses démarches une allocation tierce personne (MTP) pour une salariée, qui va voir sa retraite augmenter. Vous trouverez, dans cet article, quelques éléments utiles pour aider d'autres personnes militantes concernant de leurs droits. N'hésitez pas à nous contacter.

La MTP est une subvention allouée par la Caisse d'assurance, aux assurés ayant besoin de **l'aide d'une personne extérieure pour accomplir les gestes de la vie quotidienne** : s'alimenter, se lever, se déplacer, faire sa toilette, s'habiller, se déplacer à domicile. Des actes qui nécessitent une assistance et une surveillance pour garantir la sécurité des personnes concernées.

Qui peut bénéficier de la MTP ?

les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 3^{ème} catégorie :

- pour les personnes âgées de moins de 60 ans au titre de séquelle d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou au titre de l'invalidité.
- pour les personnes entre 60 et 65 ans (impérativement avant 65 ans), au titre de la pension vieillesse pour inaptitude.

MTP et maladies mentales : sont considérés comme ne pouvant accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne, les infirmes dont l'état mental laisse craindre que, faute de surveillance, leur vie ou celle d'autrui ne soit mise en danger.

À noter : Si l'assuré dépose sa demande après 65 ans, le certificat médical doit préciser que son état de santé nécessitait l'assistance d'une tierce personne avant cet âge.

La MTP est cumulable avec :

- une pension militaire d'invalidité,
- une pension de victime de guerre,
- une rente,
- un accident du travail,
- une maladie professionnelle,
- une pension d'invalidité d'un autre régime d'assurances sociales (salariés des professions agricoles, mineurs, marins),
- une pension vieillesse liquidée ou révisée au titre de l'inaptitude au travail, justifiant avant leur 60^e anniversaire de l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle et de l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, pour être classé invalide du 3^{ème} groupe.

Attention : La MTP n'est pas cumulable avec l'APA (L'Allocation Personnalisée à l'Autonomie). Elle est également déduite du montant alloué au titre des aides humaines de la Prestation de Compensation du Handicap. (PCH) pas cumulable avec l'ACTP/CDAPH.

Comment l'obtenir la MTP ?

⇨ Pour les moins de 60 ans : La demande doit être adressée à l'organisme qui verse la pension d'invalidité, accompagnée

d'un certificat médical du médecin traitant établissant la nécessité d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie. Une fois arrivé à l'âge légal de départ à la retraite, la MTP est maintenue.

⇨ Pour les plus de 60 ans : La demande doit être adressée à l'organisme qui verse la pension de retraite, accompagnée d'un certificat médical établissant la nécessité d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne.

Les pièces à joindre à la demande de MTP sont les suivantes :

- le dossier de demande de pension d'invalidité
- l'avis de non-imposition,
- la carte d'identité ou carte de séjour en cours de validité,
- le relevé des allocations chômage versées
- l'attestation de travail du dernier employeur.

Une fois la demande enregistrée, la décision d'attribution de la MTP est prise par le médecin conseil de la Sécurité Sociale, après convocation de l'intéressé.

A noter : La majoration pour tierce personne n'est pas imposable.

Quel montant est versé au titre de la MTP ?

Au 1^{er} avril 2016, le montant de la majoration pour tierce personne est de : 13 250,22 euros annuels, soit 1 104,19 euros par mois. Ce montant est revalorisé chaque année, au 1^{er} avril. Le montant est revalorisé chaque année. La majoration pour tierce personne est versée chaque mois. Elle est due à la date à laquelle l'assuré a droit au bénéfice de la pension d'invalidité si, à cette date, les conditions d'attribution de la prestation complémentaire sont remplies. Dans le cas contraire, elle est due à compter du premier jour du mois suivant la date de réception de la demande de majoration, dès lors que ces conditions sont remplies. Elle cesse d'être versée dès lors que les conditions permettant d'en bénéficier ne sont plus réunies.

La majoration pour tierce personne

Vous avez recours à une aide constante pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Sous certaines conditions, une majoration pour tierce personne peut vous être attribuée.

Pour obtenir cette majoration, il faut bénéficier d'une retraite au titre de l'inaptitude au travail ou substituée à une pension d'invalidité ;

Et si vous avez besoin de l'aide constante d'une personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie. Cette condition doit être remplie avant l'âge du taux maximum automatique. Vous êtes titulaire d'une retraite anticipée (longue carrière, assuré handicapé) ? Vous pouvez prétendre à cette majoration si vous êtes reconnu inapte au travail entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge du taux maximum automatique.

Le montant de la majoration pour tierce personne est fixé par décret. Vous pouvez demander la majoration tierce personne en

même temps que votre retraite ou par simple lettre accompagnée d'un certificat médical.

Le point de départ de la majoration est identique à celui de votre retraite si toutes les conditions sont remplies. Sinon, la majoration prend effet le premier jour du mois qui suit la date de réception de votre demande.

De l'invalidité à la retraite : la majoration pour tierce personne suit-elle ?

Les personnes qui bénéficient d'une pension d'invalidité et qui ont besoin de l'aide constante d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, ont droit à une majoration pour tierce personne. Lors de votre passage à la retraite, le versement de cette majoration sera poursuivi par votre Caisse de retraite et viendra s'ajouter à votre pension de vieillesse du régime général sans qu'il soit nécessaire de faire une demande particulière. Il faudra juste attester du versement de cette prestation lors de votre demande de retraite auprès de votre Caisse régionale d'assurance maladie.

ATTENTION : La majoration pour tierce personne ne peut pas se cumuler avec l'APA (aide personnalisée à l'autonomie), ni avec l'ACTP de la CDAPH.

L'impossibilité d'exécuter les actes ordinaires de la vie quotidienne conduit à rechercher l'aide d'une tierce personne chargée de vous aider à réaliser ces actes essentiels de la vie quotidienne. Les actes essentiels ou ordinaires de la vie quotidienne : manger, faire sa toilette, s'habiller ou se déshabiller, faire ses besoins, se déplacer à l'intérieur de son domicile avec ou sans fauteuil roulant, pouvoir quitter son domicile en cas de danger, se relever après une chute sur le sol, enfiler son appareil orthopédique...

Attention : la grille suivante est très importante pour justifier de ses droits.

Grille d'aide à la décision-type pour la tierce personne

- Peut-il se lever seul, se coucher seul ?
- Peut-il s'asseoir, se lever seul d'un siège ?
- Peut-il se déplacer seul dans son logement (y compris en fauteuil roulant) ?
- Peut-il s'installer seul dans son fauteuil roulant et en sortir seul ?
- Peut-il se lever seul en cas de chute ?
- Pourrait-il quitter seul son logement en cas de danger ?
- Peut-il se vêtir ou se dévêtir totalement seul ?
- Peut-il se vêtir ou se dévêtir partiellement seul ?
- Peut-il manger et boire seul ?
- Peut-il aller uriner ou aller à la selle sans aide ?
- Peut-il mettre seul son appareil orthopédique (le cas échéant) ?
- En cas de troubles psychiques, présente-t-il un danger pour lui-même ou pour autrui ?

La tierce personne peut être une personne de la famille, une auxiliaire de vie, une aide-ménagère, des associations d'aide à domicile. Les services de soins infirmiers à domicile peuvent pratiquer des soins médicalisés à domicile. Une allocation de garde peut être également demandée pour une période transitoire difficile.

Dans le cadre de l'assurance maladie, la majoration pour tierce personne (MTP) peut vous être attribuée dans trois circonstances :



⇨ **Dans le cadre des séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :** outre l'attribution d'une incapacité partielle permanente qui doit approcher les 100%, l'impossibilité d'exécuter tous les actes essentiels de la vie quotidienne amène à accorder la majoration pour tierce personne. Le montant de la rente AT est alors majoré de 40%.

⇨ **Dans le cadre de l'invalidité :** il s'agit d'un patient bénéficiant déjà d'une invalidité de deuxième catégorie : il lui est reconnu une incapacité d'au moins des 2/3 l'empêchant d'exercer toute activité professionnelle et qui de plus, devient incapable d'effectuer TOUS les actes ordinaires de la vie. La jurisprudence est claire et exige l'impossibilité d'effectuer la plupart des actes essentiels de la vie quotidienne. Son montant est de MTP.

⇨ **Dans le cadre de la vieillesse :** si vous avez obtenu votre retraite pour inaptitude médicale (avoir perdu plus de 50% des capacités de travail au moment de la demande de la retraite entre 60 et 65 ans) ou si votre pension d'invalidité a été transformée en retraite pour inaptitude entre 60 et 65 ans). Et si vous faites constater que vous ne pouvez plus exécuter la plupart des actes ordinaires de l'existence avant l'âge de 65 ans (même par enquête a posteriori quand vous avez plus de 65 ans), vous pourrez bénéficier de la MTP.

Pension d'invalidité : majoration pour tierce personne (MTP)

La majoration pour tierce personne permet à son bénéficiaire de percevoir une majoration de sa pension d'invalidité ou de sa rente liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP). Elle est prévue sous conditions d'assistance d'une tierce personne. Son montant est revalorisé annuellement. La majoration pour aide constante d'une tierce personne est accordée au titulaire d'une pension pour invalidité remplissant les conditions suivantes : son invalidité l'empêche d'exercer une profession, et l'oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Il revient directement à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de déterminer si l'assuré remplit les conditions permettant de percevoir la majoration pour tierce personne.

Patrick **LE CLAIRE**
Référént Handicap FEC
Membre du CCIPH FO
Tél. : 06 87 01 31 01
01 44 84 00 41
handicap@fecfo.fr



De réformes en réformes, ce sont les petites retraites qui trinquent le plus !

Tel est le bilan de la DREES, organisme d'état, qui a relevé les effets sur la situation des assurés des différentes réformes des retraites mises en œuvre entre 2010 et 2015.

Dans son étude de décembre 2016, cette Direction de la Recherche des Etudes, de l'Évaluation et des Statistiques souligne, en effet : "Les personnes à faibles revenus sont globalement plus touchées par les réformes, avec une diminution de leur



pour la génération 1950 et de 1,8% pour la génération 1980. Cette baisse est notamment la conséquence du décalage de la date de revalorisation des pensions du 1^{er} avril au 1^{er} octobre dans la plupart des régimes de base. Elle provient également des accords nationaux interprofessionnels (ANI) AGIRC/ARRCO... principalement de la sous-indexation des pensions AGIRC/ARRCO entre 2016 et 2019 et au passage de la revalorisation au 1^{er} novembre (au lieu du 1^{er} avril)".

pension cumulée sur le cycle de vie de plus de 6%. Les assurés ayant des bas salaires ou étant sortis précocement de l'emploi, sont plus fortement touchés que les autres par les mesures d'âge de la réforme de 2010, tant en termes de durée que de montant de retraite. La perte de pension cumulée est de plus de 10% pour les assurés en dehors du marché de l'emploi dès 50 ans".

Autres conséquences des "réformes" des régimes de base et des régimes de retraite complémentaires soulignées par la DREES : "Les deux réformes des retraites de 2010 et 2014 ont pour effet, à terme, de réduire la durée passée à la retraite de deux ans en moyenne et de diminuer la masse de pension cumulée sur le cycle de vie de 4,5%, par rapport à une situation sans réformes..."

"Les accords AGIRC et ARRCO de 2011, 2013 et 2015, diminuent la pension tous régimes cumulée de plus de 1%, en raison notamment des sous-indexations successives et des baisses de rendement"... "pour les assurés qui n'ont pas validé une carrière complète, l'accumulation des droits, pour certains d'entre eux, ne suffit pas à compenser l'effet négatif de l'allongement de la durée d'assurance requise".

"[...]S'ajoutent d'autres mesures qui entraînent une diminution de la pension moyenne relative de l'ordre de 1,3%

Ce bilan n'est pas une surprise pour FO, ce sont les conséquences voulues par ces "réformes".

Les partisans de celles-ci nous expliquaient que nous défendions les nantis, alors qu'eux-mêmes recherchaient, entre autres, l'équité en faveur des retraités les plus pauvres ; on en voit le résultat ! A aucun moment, ils ne se sont préoccupés réellement des faibles retraites.

Toutes ces mesures consistent à opposer les retraités stigmatisés comme "nantis" aux salariés, les retraités du privé aux retraités fonctionnaires ou aux agents des régimes spéciaux, les jeunes aux anciens, etc. Parce que tous les retraités et tous les salariés ont les mêmes intérêts, à ceux qui tentent de diviser pour régner, nous opposons nos revendications telles que :

- le retour à l'indexation annuelle au 1^{er} janvier des retraites sur l'évolution des salaires,
- le retour au calcul des retraites sur les 10 meilleures années,
- un revenu minimum qui ne puisse être inférieur au SMIC pour une carrière complète,
- le maintien et l'amélioration des pensions de réversion.

Impacts de la réforme des retraites de 2010 : l'emploi des seniors augmente mais le risque de chômage aussi

La réforme des retraites de 2010 qui a progressivement reculé l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans, s'est traduite par un accroissement de l'emploi des seniors mais également du chômage. C'est ce que met en évidence une étude de l'INSEE du 5 janvier 2017.

Autrement dit, les seniors en activité restent un peu plus longtemps au travail et les chômeurs seniors, un peu plus longtemps au chômage. Il faut se rappeler que Force Ouvrière a vivement dénoncé ladite réforme, revendiquant, en effet, purement et simplement le retrait de ce projet. Avec les sept autres organisations syndicales, le mouvement social contre cette réforme a mobilisé, à plusieurs reprises, des millions de salariés dans les secteurs public et privé.

La réforme de 2010 a conduit notamment à re-

pousser, de façon particulièrement rapide et contraignante, les limites d'âge à l'intérieur desquelles la liquidation des retraites peut intervenir. L'âge d'ouverture des droits (AOD) a reculé de 60 ans pour la génération 1950 à 62 ans pour la génération 1955. Le rythme de changement d'abord fixé à quatre mois de décalage par génération, a ensuite été accéléré à cinq mois par génération par la loi de finances de 2011. Parallèlement, l'âge d'accès au taux plein sans condition de durée de cotisation a été décalé, passant de 65 ans à 67 ans. L'INSEE s'est penchée sur la comparaison entre les premières générations affectées par la réforme (1951-1952) et celles immédiatement antérieures (1949-1950) épargnées par la réforme. L'étude montre que la probabilité des seniors d'être à la retraite entre 60 ans et leur nouvel âge d'ouverture des droits à la retraite a été quasiment divisée par deux : pour les hommes, la diminution est de 27 points (passant de 57% à 30%) ; pour les femmes, la baisse est de 22 points (passant de 4% à 18%). En parallèle, la probabilité d'être en emploi à temps plein croît de 14 points pour les hommes (passant de 24% à 38%) et de 9 points chez les femmes (passant de 23% à 32%). De même, on

relève aussi que les temps partiels augmentent de trois points pour les hommes et de sept points pour les femmes.

Outre l'évolution de l'emploi, l'étude indique également que le risque d'être au chômage à 60 ans s'est aussi accru, passant de 4% à 1%, tous sexes confondus (la hausse est de 7 points pour les hommes et de 6 points pour les femmes).

Par ailleurs, l'étude de l'INSEE met en exergue l'effet de la réforme, analysé du point de vue des probabilités de

transition entre les différentes situations possibles vis-à-vis de l'emploi et des probabilités annuelles de changer de statut entre l'âge de 58 ans et le passage à la retraite. A ces âges, avant réforme, une personne ayant un emploi avait 14,5% de chance de partir à la retraite dans l'année ; après la ré-

forme, cette probabilité chute à 5,9%. Pour les personnes initialement au chômage, la probabilité de rester au chômage était élevée avant la réforme, de 45,1% sur un an, avec seulement trois chances sur dix de retrouver un emploi et deux chances sur dix de basculer vers la retraite, et cette probabilité continue d'augmenter après la réforme (54%). Au total, à court terme, l'étude établit que l'effet dominant de la réforme "aurait été de figer les situations atteintes à l'approche de la soixantaine".

Tous ces éléments viennent conforter notre dénonciation de la réforme des retraites de 2010 qui condamne les salariés à travailler toujours plus longtemps sans assurer pour autant la pérennité du financement des retraites.



Arlette PERRYAY
Secrétaire
du Groupe Retraités FEC



Le nouveau droit à la déconnexion

questions/réponses

La loi Travail du 8 août 2016 a introduit le droit à la déconnexion au nombre des négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux. Il n'y a, en revanche, pas d'obligation de parvenir à la conclusion effective d'un accord. Le code du travail ne prévoit, en effet, pas de dispositif légal contraignant à mettre en place par l'employeur.

■ En quoi consiste le droit à la déconnexion ?

Cette notion a été introduite (mais pas définie) par la loi Travail. L'objectif affiché est de permettre aux salariés de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Pour le salarié, cela peut signifier qu'il bénéficie de ses périodes de repos sans avoir de contact avec son activité professionnelle. Le droit à la déconnexion avait été identifié par la Cour de Cassation, qui a affirmé, dans un arrêt de 2004, que *"le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif"*.

■ Ce droit s'applique-t-il de manière différente selon que l'on est, ou non, cadre ?

Puisque tous les salariés ne disposent pas des mêmes outils de travail connectés, ils n'exerceront logiquement pas de la même façon leur droit à la déconnexion. Les modalités d'exercice pour un cadre, un cadre dirigeant – qui, pour rappel, n'est pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail et au repos – et un non-cadre peuvent donc légitimement être différentes, d'autant plus que les différences de traitement entre deux catégories de salariés sont présumées justifiées si elles sont prévues par un accord collectif. Cependant, l'accord négocié doit aboutir à ce que tous les salariés puissent effectivement bénéficier du droit à la déconnexion prévu par la loi.

■ Quelles formes ce droit peut-il prendre concrètement ?

Pour être efficace, l'accord doit avant tout être adapté à l'entreprise et aux personnels concernés. Classiquement, les mesures vont viser la durée et la fréquence d'utilisation des outils de travail connectés. Une entreprise peut, par exemple, s'engager à limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone mobile le soir et le week-end, ou prévoir que le salarié n'ait pas l'obligation de se connecter aux serveurs de l'entreprise en dehors des horaires de travail. Elle peut également envisager que les courriels envoyés durant les horaires de repos ne soient reçus qu'au retour au travail. Les avancées technologiques elles-mêmes permettent, en effet, de mieux maîtriser les modalités de connexion. Une mes-

sagerie automatique peut ainsi indiquer à l'expéditeur d'un courriel que son message sera reçu seulement à partir d'une certaine heure le lendemain matin.

■ Dans quel cadre ce sujet doit-il être négocié ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail doit aborder les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elle traite également de la mise en place, par l'entreprise, de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, dans le but de respecter les temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale. Cependant, cette obligation de négocier ne constitue pas une obligation d'aboutir à un résultat. A défaut d'accord collectif, l'employeur devra définir, par le biais d'une charte, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

■ Le CHSCT joue-t-il un rôle particulier ?

La loi n'impose pas directement d'associer le CHSCT à la négociation de l'accord, ni à l'élaboration de la charte. Il semble néanmoins judicieux de l'intégrer aux discussions, au vu des risques psychosociaux (notamment de burn-out) qu'est susceptible d'induire la surconnexion professionnelle. L'employeur peut tout à fait engager une discussion avec le CHSCT en parallèle des négociations et l'interroger à titre informatif, en dehors de toute obligation de consultation. En effet, le CHSCT demeure l'organe le plus habilité à suivre ce type de problématiques.

■ Quelle est la position de FO-Cadres à ce sujet ?

Il faut percevoir avec clairvoyance la coresponsabilité dans une relation de travail qui demeure hiérarchique. Cette coresponsabilité est souhaitable, mais elle ne doit pas placer le salarié dans une situation néfaste où il n'oserait pas utiliser son droit à la déconnexion. L'effectivité du droit est garante de la protection du salarié et elle s'établit plus efficacement lorsqu'elle émane de l'employeur. FO-Cadres appelle donc à garantir la mise en œuvre du droit à la déconnexion par un réel engagement de l'employeur, et à consacrer un droit au repos suffisant pour assurer la santé du travailleur.

Eric PERES

Secrétaire général
de FO Cadres
Tél. : 01 47 42 39 69
secretariat@fo-cadres.fr



FACE AU SCANDALE DES 56 MILLIARDS DE DIVIDENDES VERSÉS, REVENDIQUONS LEUR DÉGRESSIVITÉ !

Que la politique des SARKOZY-FILLON-HOLLANDE-VALLS ne soit qu'une politique de classe contre le peuple et à la solde des actionnaires majoritaires est avéré quand on constate qu'au 20 décembre 2016, "La France compte entre 5 et 8,8 millions de pauvres selon la définition adoptée. Entre 2004 et 2014, le nombre de personnes concernées a augmenté d'un million, principalement sous l'effet de la progression du chômage. Un changement majeur dans notre histoire sociale. La France compte 5 millions de pauvres si l'on fixe le seuil de pauvreté à 50% du niveau de vie médian... et 8,8 millions si l'on utilise le seuil à 60%, selon les données 2014 de l'INSEE (dernière année disponible). Dans le premier cas, le taux de pauvreté est de 8,1% et dans le second de 14,1%. Au cours des dix dernières années (2004-2014), le nombre de pauvres a augmenté ...de 950 000 au seuil à 50% et de 1,2 million au seuil à 60%. Quel que soit le seuil retenu, le taux de pauvreté s'est élevé de 1,2 point [...] Les années 2000 et 2010 constituent un tournant de notre histoire sociale. La pauvreté avait fortement baissé des années 1970 au milieu des années 1990. Depuis, on n'assiste pas à une explosion de la pauvreté, mais à l'inversion d'une tendance historique. Plus que l'augmentation du nombre de pauvres -même si elle est loin d'être négligeable- c'est surtout ce changement d'orientation qui est marquant".¹

Dans le même temps, le coût du pacte de responsabilité a été de 46 milliards d'euros d'argent public, sans aucun contrôle et sans tenir compte de la situation des entreprises. C'est à dire en faveur tout aussi bien des entreprises les plus florissantes du CAC 40... Sans provoquer la baisse du chômage, déjà stoppée en décembre dernier, qui est discernable dans plusieurs pays d'Europe

(lesquels n'ont pas mis en place de "pacte de responsabilité"), car elle est provoquée par la baisse de l'euro et la baisse du prix du pétrole² et pas par les 46 milliards détournés de leur usage social...

Le vrai bilan social du "pacte" se lisait dans *Les Echos* du 10 janvier 2017 : "Bourse : les dividendes record du CAC 40. Les entreprises du CAC 40 ont versé 46,2 milliards d'euros de dividendes en 2016. Les rachats d'actions ont aussi fortement augmenté l'an dernier." Les rachats d'actions additionnés aux dividendes, cela fait 56 milliards ! Alors qu'en 2003, l'addition était de 21,7. Le premier record, c'est en 2007, avec 57 milliards suivi de 54,2 en 2008. Force est de constater que la crise des subprimes a obligé à un bref moment de réalisme social, puisque 2009 redescend, ce qui est tout relatif, à 34,2... Puis, aucune décision, au plan légal, ne fut prise pour définancieriser l'économie et s'en prendre aux causes de la crise: soit séparer les activités des banques, interdire les produits dérivés et autre pratiques boursières frauduleuses, établir un blocus de l'ensemble des "paradis fiscaux"... Au contraire cela a été, en France et en Europe, la fuite en avant pour détruire le code du travail et les acquis sociaux. Le tout radicalisé, depuis 2013 avec le système Two Pack par lequel les Etats sont censés passer sous les fourches caudines de la politique de classe de Bruxelles : loi Macron, loi Travail, budget de l'Etat en coupe réglée et cadeaux d'argent public aux entreprises sans contrôle ni obligation de résultats. Le résultat de cette politique, c'est le record à 56 milliards, c'est-à-dire la provocation sociale directe, la morgue de classe, l'irresponsabilité sociale en faveur des actionnaires majoritaires, seuls privilégiés du système dont les privilèges, qui ne reposent sur rien, ne sont jamais remis en cause. Ce qui est patent, c'est que l'augmentation du rachat d'actions (de 5,5 milliards en

2015 à 9,5 en 2016) est une réponse au pacte de responsabilité : à un tel niveau, plutôt que l'investissement, les patrons privilégient le rachat d'actions et se foutent des 1 million d'emplois promis par le MEDEF ! Et ils font un bras d'honneur aux initiateurs du pacte de responsabilité et à leurs chiens fidèles, au premier rang desquels la CFDT. Outre que, comme l'a si bien exprimé Oscar WILDE, "aucun homme n'est assez riche pour racheter son passé", il y a là une manifestation d'égoïsme social de la part des "grands patrons" et des actionnaires majoritaires, qui peut être un signe de repli et de décadence. Il convient donc, contre ce "vieux monde", de revendiquer que les dividendes, dont le versement n'est en rien une "vache sacrée" reviennent, dans un premier temps, à leur niveau d'il y a trente ans : 30% des profits et non 80, comme aujourd'hui. Il convient aussi de proposer une dégressivité qui soit une vraie pratique de réduction des inégalités sociales sans cesse grandissantes : la dégressivité des dividendes d'une génération à l'autre, jusqu'à l'extinction comprise. Que ceux qui ne trouvent pas cela "utopique" quand ils exigent la dégressivité des indemnités de chômage, nous dispensent de leur numéro d'agents du capital. Rien ne justifie le versement ad vitam aeternam des dividendes. Nous ne sommes plus en monarchie ! La dégressivité puis l'extinction pourraient conduire, par les sommes récupérées, à une vraie politique pour l'investissement, l'emploi, le partage des "fruits du travail" avec une politique salariale et une relance massive du pouvoir d'achat. Et que dire de la justice sociale !

Gérard
DA SILVA



¹ http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=270&id_groupe=9&id_mot=76&id_rubrique=12
² http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=270&id_groupe=9&id_mot=76&id_rubrique=12 cr2016_france_fr(1).pdf, p.6 (document de février 2016 de la Commission de Bruxelles sur la France)



Requiem pour un **chèque**

Le Comité national des paiements scripturaux* (CNPS) a tenu sa réunion plénière le 15 novembre 2016 en présence du ministre de l'Economie et des Finances, Michel SAPIN, et du Gouverneur de la Banque de France François VILLEROY DE GALHAU. Cette réunion a permis au représentant de l'AFOC d'interpeller le gouvernement sur deux sujets majeurs actuellement pour les consommateurs, à savoir la disparition programmée du chèque et celle, plus étonnante mais qui commence à faire des émules, des espèces.

Au préalable, l'AFOC a exprimé sa satisfaction s'agissant aussi bien de la mise en place du CNPS, dans la continuité du Comité National SEPA, que du fonctionnement de cette instance, le CNPS étant conforme à ses attentes en ce qu'il associe pleinement l'ensemble des parties prenantes. L'AFOC a rappelé que, s'agissant de l'acte de paiement, le débiteur, donc le consommateur dans une relation B to C (Business to Consumer), doit rester très largement libre de choisir

le moyen de paiement qu'il souhaite utiliser pour remplir son obligation. Or, s'agissant du chèque, mais également de façon de plus en plus pressante et inquiétante vis-à-vis des espèces, des attaques réitérées appelant ou évoquant leurs disparitions sont quasi quotidiennes. En effet, ces seules évocations sont sources de beaucoup d'inquiétudes pour les consommateurs, inquiétudes qui ne demandent qu'à se transformer en mécontentement. L'AFOC a, en outre, interpellé le ministre pour savoir si les conclusions des assises des paiements, qui prévoient que la disparition du chèque soit conditionnée à l'élaboration, puis à l'adoption par les consommateurs français, d'un ou de moyens de paiement équivalents en termes de fonctionnalités et de coûts, constituaient toujours la doctrine du gouvernement s'agissant de la disparition du chèque. De même, s'agissant de l'avenir des espèces, quelle était la position du gouvernement sur cette question fondamentale et ce, notamment, au regard des libertés individuelles.



La réponse du ministre de l'Economie s'est voulue rassurante. Il est vrai que s'agissant du chèque, le refus ferme des parlementaires de faire passer la validité du chèque d'un an à six mois l'avait sensibilisé à l'extrême attachement des Français à ce moyen de paiement, qualifié souvent d'un autre âge, mais qui permet encore très souvent d'effectuer des paiements qu'aucun autre moyen de paiement n'est à même de réaliser. Le ministre a précisé que si l'objectif était bien de faire encore drastiquement diminuer le nombre de chèques émis, il n'avait jamais été question d'une disparition autoritaire et que la feuille de route dressée lors des Assises des moyens de paiement restait d'actualité.

S'agissant des espèces, là encore, le ministre s'est voulu rassurant sur sa disparition prochaine. Si elle ne semble pas encore à l'ordre du jour, le ministre a, néanmoins, confirmé la volonté du gouvernement de réduire le recours à la monnaie fiduciaire. Dans les deux cas, les arguments, largement avérés d'ailleurs, tirés du manque de sécurité et de praticité de

ces moyens de paiement, ont été rappelés. Concernant les espèces et leur caractère anonyme, l'impérieuse nécessité de lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme a, bien entendu, été évoquée...

Quoi qu'il en soit, nous retenons que nos demandes réitérées s'agissant du temps indispensable aux consommateurs pour appréhender ces mutations, ont été entendues et commencent même à être reprises.

Espérons que cet optimisme survivra aux échéances électorales...

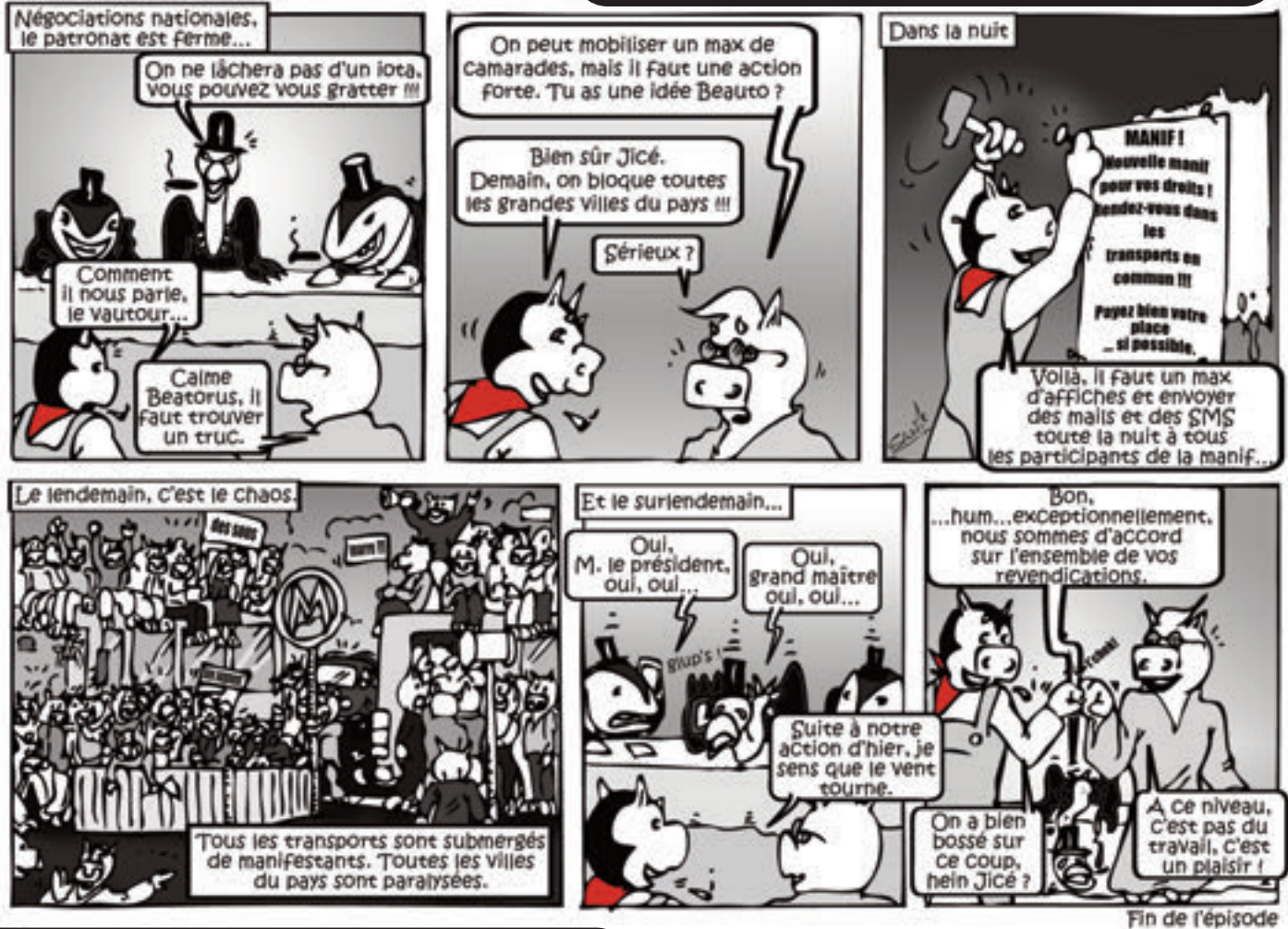
* Le Comité national des paiements scripturaux est une enceinte de concertation créée en avril 2015 dont l'objectif principal est de coordonner la mise en œuvre de la stratégie française sur les moyens de paiement. Il rassemble, de manière paritaire, des représentants de l'offre et de la demande. Des représentants des institutions publiques impliquées dans le domaine des moyens de paiement siègent également au Comité.

**Vous souhaitez vous abonner
aux "Cahiers de l'AFOC" :**
http://www.afoc.net/article.php?id_article=22

Martine **DEROBERT**
Secrétaire générale
Tél. : 01 40 52 85 85
afoc@afoc.fr



.BEAUTO-POLITAIN



EMPLOI FICTIF

Par Claudio Francone

Je pensais à mon pote Dédé. A la manière dont il se passionne pour la politique, à sa foi aveugle pour les institutions, à la manière dont il défendait les primaires des partis comme preuve ultime de démocratie. Mais depuis toujours, Dédé a un problème : il est indécis. Il soutient les idées de la gauche, mais se retrouve aussi dans les propositions libérales de la droite ; il défend les thèses des écologistes, mais refuse l'alarmisme de leurs programmes... Le voilà donc, depuis le mois d'octobre dernier, en train de se traîner de bureau de vote en bureau de vote. Des heures et des heures à faire la queue, et attendre que son tour arrive pour enfin déposer son enveloppe dans l'urne, et influencer du poids de son choix, la désignation du candidat à venir. Ce con avait décidé d'aller voter à toutes les primaires, des écologistes à la belle alliance, en passant par la droite ; et maintenant, non seulement il est complètement épuisé, mais lorsqu'il voit la tournure qu'ont pris les événements, il demande à ce qu'on lui rende ses sous !

De fausses promesses en vraies condamnations, de meetings publics en informations judiciaires, d'emploi fictif en salaire bien réel, les jours qui nous séparent du premier tour des pré-

sidentielles deviennent toujours un peu plus sombres... Nous devrions pourtant avoir pris l'habitude ; au fond, rien de tout ça n'est bien nouveau. Rien qu'à voir l'étonnement des personnes mises en cause, je me dis : "Merde, alors ! Y a que nous qui ne sommes pas au courant ?". Oui, parce qu'il paraît que ça se fait, à droite comme à gauche, dans le passé comme dans le présent, et sûrement dans le futur, ça fait partie de la fonction, c'est une sorte de coutume...

Les mœurs restent, les personnages changent. C'est au tour de cet Ulysse des temps modernes et sa Pénélope qui l'attend en tissant la toile. En lisant l'Odyssee, je me suis toujours demandé où cette femme trouvait la patience de défaire la nuit ce qu'elle faisait le jour, inlassablement, année après année. Mais maintenant, avec 8 mille balles par mois, je comprends mieux !

Non mais voyons, Messieurs les dirigeants de tous horizons, pour une fois, une fois seulement, mettez de côté vos querelles et unissez vos efforts dans un objectif commun. Pourquoi nous proposer un revenu universel quand vous avez déjà la solution : un EMPLOI FICTIF pour tous ?



ALVCI 610-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric