

FO 2017
FEC Fédération
des Employés
et Cadres
LILLE
55^{ème} Congrès
du 23 au 27 octobre

Le Journal des Employés & Cadres



LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

ET LAÏCITÉ

EN VRAI, UN DÉGÂT DES EAUX MÊME BIEN REMBOURSÉ, C'EST DES TRAVAUX À GÉRER.

GROUPAMA HABITATION

Coordination du
suivi de vos travaux.
Pas d'avance de frais.



Groupama.fr

Propriétaire ou locataire, vous voulez protéger votre logement et ceux qui vivent avec vous. Les solutions adaptées à vos besoins sont chez Groupama.

Faites votre devis en ligne sur Groupama.fr ou contactez votre conseiller.



Groupama
la vraie vie s'assure ici

Dans le cas où, si vous le souhaitez, vous choisissez une entreprise partenaire mise à disposition par Groupama. Selon la garantie que vous aurez choisie, le montant de la franchise pourra rester à votre charge - Voir précisions au contrat et sur groupama.fr - Groupama Rhône-Alpes Auvergne - Caisse régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles de Rhône-Alpes Auvergne - 50 rue de Saint-Cyr - 69251 Lyon Cedex 09 - 779 838 366 RCS Lyon - Entreprise régie par le Code des Assurances et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution - 61 rue Tailbout - 75009 Paris. Document et visuels non contractuels - Réf. Com HP AL/2016 - Crédit photo : Aurélien Chauvaud - Création : Agence Marcel. Septembre 2016. Groupama participe à la protection de l'environnement en sélectionnant un imprimeur référencé « Imprim'Vert » ainsi que des papiers issus de forêts gérées durablement. Impression : XXXX

Liberté, Égalité, Fraternité, **Laïcité**

C'est la rentrée et quelle rentrée !

L'affaire du "burkini" a occupé l'ensemble du microcosme médiatique et politique en cette rentrée 2016.

Une façon de ne pas parler des réelles et concrètes difficultés de notre pays et de l'Europe, tant sur le plan économique, que social.

Personne n'est dupe de cette stratégie "d'enfumage".

Pourtant, il est nécessaire de rappeler qu'il est toujours dangereux de jouer avec le fait religieux, tout comme d'en faire un instrument politique, voire une forme de prosélytisme politico-religieux.

La seule réponse est de réaffirmer concrètement les valeurs laïques de notre République.

Seule la laïcité, toute la laïcité et rien que la laïcité peut garantir à la fois nos principes républicains et le respect des croyances de chacun, quelles qu'elles soient. L'attitude de nos politiques est loin d'être exemplaire sur ce sujet, comme d'ailleurs sur beaucoup d'autres.

Leur responsabilité au regard des principes de notre République est de tout mettre en œuvre, afin de faire respecter la liberté, l'égalité, la fraternité, la laïcité, et de se poser en rassembleur.

Or, il faut bien constater que sur ce sujet, comme d'ailleurs sur les récents thèmes sociaux (loi REBSAMEN, loi "Travail"...), l'action politique divise les Français et participe à creuser les inégalités.

Et ce n'est pas la perspective des élections de 2017 qui permet de tirer le débat vers le haut, bien au contraire.

La concurrence induite par les primaires et la seule ambition individuelle aboutissent à la course à l'échalote en matière de propositions purement idéologiques et ultralibérales.

Pire, c'est le Medef qui fixe le programme politique.

Il est évidemment hors de question de tomber dans le populisme démagogique et dangereux, mais nous avons besoin d'un réel changement de politique au service du pays dans son ensemble, et non pas au service d'une "clientèle", pour ne pas dire d'une "classe".

La loi "Travail" est l'exemple même de cela. Des mesures au service de quelques-uns qui détricotent les bases de notre République sociale.

La remise en cause est si grave que nous n'abandonnerons

pas, même passé le temps de sa promulgation. Le mouvement du 15 septembre est une façon de démontrer que notre détermination n'a pas faibli durant l'été ; et ce même si le combat se déplace sur le terrain juridique aux travers de recours constitutionnels, ainsi qu'au regard des règles de l'OIT.

Mais le principal combat à mener, dès à présent, est au niveau de l'entreprise, là où les mesures vont s'appliquer et très rapidement pour beaucoup d'entre elles.

Dans ce contexte, il est nécessaire de continuer à faire connaître nos positions et nos revendications, afin de renforcer notre Organisation tant sur le plan des adhésions, que sur le plan électoral. À cet égard, les élections dans les TPE sont un enjeu majeur.



La République rassemble.

La République sociale protège.

Serge **LEGAGNOA**
Secrétaire général





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



3

ÉDITO

- Liberté, Égalité, Fraternité et **Laïcité**

6

INTERNATIONAL

- **Appel urgent** au dialogue et à la transparence concernant l'**ACS/TiSA** (Accord sur le commerce des services)

7

DÉCLARATION COMMUNE CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, UNEF, UNL, FIDL

- Un mauvais projet de loi **devient** une mauvaise loi !

9

COMMUNIQUÉ

- Le SG FO AF **condamne** la décision de **Myriam EL KHOMRI**

11

CIRIEC

- Un **bien** pour un mal ou un **mal** pour un bien

13

CASINOS

- Clubs de jeux sur Paris, **encore un déni de Démocratie**

15

COMMERCE

- Avez-vous passé de **bonnes vacances** ?

17

ORGANISMES SOCIAUX

- Prélèvement à la **source**
- Intervention du **représentant FO du personnel** au conseil de la CNAMTS du 7 juillet 2016

18

CRÉDIT

- Normalement, il y a du grain à moudre !



- Banque Chaabi : Un licenciement pour délit de syndicalisme !?

22

ASSURANCES

- Loi "Travail" : **ABROGATION !**

24

ORGANISMES AGRICOLES

On ne lâche pas ! Mobilisation loi "Travail", ça continue

- **GROUPAMA** : Des changements importants en vue pour l'assurance-vie concernant l'information à communiquer aux assurés
- **GROUPAMA-Méditerranée**, un D.R.H. nouveau est (presque) arrivé !
- **CRÉDIT AGRICOLE** : Alerte sur la prime de vie chère en DOM TOM !

27



SERVICES

- Une bataille (de l'ultralibéralisme) est gagnée ! la guerre sociale ne fait que (re) commencer !

28

JURIDIQUE

- 1 Procédure d'appel en matière sociale !
- 2 Elections professionnelles
- 3 Harcèlement moral
- 4 Lanceurs d'alerte
- 5 Le coup de main du juriste

30



HANDICAP

C'est quoi les ESAT, les ateliers protégés ?

33

LA MINUTE LITTÉRAIRE MILITANTE ET NÉCESSAIRE

- 1 million 500 000 chômeurs en plus, c'est le vrai bilan de la casse sociale de Hollande - Valls

35



Appel urgent au dialogue et à la transparence concernant l'ACS/TiSA (Accord sur le commerce des services)

Le courrier adressé par la FEC, le 25 mai 2016, au Président de la République, au Premier Ministre, aux Présidents des groupes parlementaires et aux Présidents des groupes du Sénat (cf. JEC N°90) a permis au Premier Ministre d'apporter les précisions suivantes :

Le Premier Ministre

01 AOÛT 2016

Paris, 30 JUL. 2016

Monsieur Serge LEGAGNOA
Secrétaire général de la Fédération des employés et cadres Force ouvrière
54, rue d'Hauteville - 75010 PARIS

Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez appelé mon attention sur la négociation en cours de l'Accord sur le Commerce des Services (ACS). Je tenais à répondre à l'ensemble de vos interrogations.

Le Gouvernement plaide pour un haut degré de transparence dans les négociations commerciales menées par l'Union européenne de manière générale, aussi bien vis-à-vis des Parlements nationaux que de la société civile. Nous avons porté cette exigence dans le cadre de la négociation de l'ACS. La Commission négocie sur la base d'un mandat qu'elle a reçu des Etats membres, désormais rendu public, à la demande de la France. Nous avons également encouragé et obtenu de la part de la Commission qu'elle publie des comptes rendus détaillés des cycles de négociation et des papiers de position, en amont des positions prises, élaborées en étroite association avec les Etats membres.

Dans le même esprit, au niveau national, le Gouvernement a mis en place, en 2013, un comité de suivi stratégique de la politique commerciale qui siège tous les trois mois environ. Votre organisation professionnelle, ainsi que de nombreuses autres, en font partie. Il y a quelques semaines, une réunion du groupe de travail initiée par ce comité de suivi stratégique a été organisée précisément autour des enjeux des négociations de l'ACS.

Par ailleurs, conformément au Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, le Parlement européen est associé au processus de négociation. Dans une résolution adoptée le 3 février 2016, il a précisé les positions qu'il entendait voir défendre et qui rejoignent en grande partie les préoccupations que vous exprimez. Des consultations publiques sont également organisées par la Commission. Le dernier "dialogue" public du 11 décembre 2015 a permis à la société civile d'interroger la Commission sur les principaux sujets sensibles, notamment les services publics, le processus démocratique, les services audiovisuels et les flux de données.

Nous plaidons pour la conclusion d'un accord ambitieux, contribuant à l'établissement et au respect de normes internationales. Nous veillerons à ce que le calendrier ne prime pas sur la substance. Dans la définition du mandat de négociation, nous avons été particulièrement vigilants à ce que le maintien ou la création de services publics ne soit en aucune manière remis en cause. La Commission a d'ailleurs confirmé cela à plusieurs reprises, y compris publiquement. De la même manière, nous avons veillé, conformément à notre pratique dans tous les accords commerciaux, à ce que les services audiovisuels en soient exclus.

Enfin, s'agissant du règlement des différends entre investisseurs et Etat que vous mentionnez, l'ACS ne comporte aucune disposition en la matière. Je tenais néanmoins à préciser que la France a promu un mécanisme profondément rénové, préservant le droit à réguler et prévoyant des règles rigoureuses en matière de transparence, d'éthique et de prévention des conflits d'intérêts. Ce nouveau modèle est désormais intégré dans l'ensemble des négociations menées par l'UE sur ce sujet, y compris pour la négociation du Partenariat transatlantique pour le commerce et l'investissement.

C'est ainsi, animé par une forte exigence démocratique et la volonté de créer de nouveaux débouchés en matière de commerce des services pour nos entreprises et leurs salariés, que le Gouvernement français est engagé dans cette négociation qui représente une opportunité majeure dans le cadre de la stratégie française de reconquête à l'export.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.


Manuel VALLS

Déclaration commune CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL

Un mauvais projet de loi devient une mauvaise loi !



La loi Travail n'est pas bonne pour les salarié-e-s et les jeunes. Elle ne le sera pas non plus pour l'économie du pays. Alors que le chômage et la précarité augmentent, en affaiblissant les conventions collectives au profit des accords d'entreprise, cette loi accroît la concurrence entre les entreprises poussant à l'alignement sur le "moins offrant" pour les salariés. Cette logique de dumping social va engendrer davantage de flexibilité et de précarité et remettre en cause nombre d'acquis sociaux.

Cette loi contrevient aux conventions 87, 98 et 158 de l'Organisation Internationale du Travail relatives à la négociation collective, aux libertés syndicales et aux licenciements.

Les organisations syndicales étudient tous les recours et moyens juridiques possibles pour s'opposer à la mise en œuvre de la loi Travail.

L'emploi, les salaires et les conditions de travail restent des préoccupations majeures pour les citoyen-ne-s.

Le chômage et la précarité sont des fléaux pour notre pays. Les créations d'emplois, dans le privé comme dans le public, sont pourtant nécessaires pour répondre aux besoins de toute la société. La stabilité et la qualité des emplois sont non seulement gage de progrès social et de qualité de vie pour les salarié-e-s et les jeunes, mais sont aussi un facteur essentiel de création d'emplois. La loi Travail tourne le dos à cet enjeu ! Tous les pays qui ont fait l'expérience d'une telle réforme du droit du travail (Italie, Espagne, Portugal, Grèce, Allemagne) en mesurent aujourd'hui les conséquences néfastes.

Affaiblir le code du travail, c'est affaiblir les droits de tous les salarié-e-s !

Il est clair qu'à terme la fonction publique sera aussi concernée car nombre de règles statutaires relève de la transposition de dispositions du code du travail (dialogue social, respect de la hiérarchie des normes et des droits collectifs, temps de travail, etc.).

C'est pourquoi nos organisations continueront à mener tous les débats nécessaires avec les salarié-e-s et les jeunes pour, à l'inverse de cette loi, promouvoir d'autres propositions, obtenir son abrogation et gagner de nouveaux droits pour toutes et tous.

Pendant l'été, de nombreuses initiatives locales se sont développées et la carte postale au Président de la République a été largement utilisée. Comme nous l'avons écrit au Président de la République, "on se retrouve à la rentrée...", notamment sur les meetings et débats unitaires déjà programmés.

Les organisations dénoncent les faits de répression dont sont aujourd'hui victimes des militant-e-s syndicaux-ales, des jeunes, des salarié-e-s et des agents publics.

Les organisations syndicales de salarié-e-s et de jeunesse CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL appellent les salarié-e-s, privé-e-s d'emploi, étudiant-e-s, lycéen-ne-s, retraité-e-s à se mobiliser massivement pour réussir la journée d'actions du 15 septembre contre la loi Travail, selon des modalités décidées localement (rassemblements, manifestations, grèves, etc...), pour obtenir l'abrogation de cette loi et conquérir de nouvelles garanties et protections collectives.

Les Lilas, le 31 août 2016

Loi Travail

LE 15 SEPTEMBRE



Avec **FO**
LA FORCE SYNDICALE

LA #LOITRAVAIL EST UNE LOI ANTIDÉMOCRATIQUE :
imposée à coups de 49.3 et contre la majorité des syndicats

LA #LOITRAVAIL FRAGILISE LES DROITS :
elle inverse la hiérarchie des normes au détriment des garanties des conventions collectives

LA #LOITRAVAIL PERMET UNE MOINDRE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES,
FACILITE LES LICENCIEMENTS, AFFAIBLIT LE RÔLE PRÉVENTIF DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL,
AUTORISE DES AUGMENTATIONS DE TEMPS DE TRAVAIL SANS AUGMENTATION DE SALAIRE...

Mais cela n'est pas encore assez si l'on en croit les divers programmes politiques
qui s'annoncent en vue de l'élection présidentielle :
la brèche ouverte par la #LOITRAVAIL risque fort de devenir béante si l'on ne réagit pas

POUR TOUTES CES RAISONS, LE 15 SEPTEMBRE FO ENTEND MARQUER SA DÉTERMINATION

ON NE LÂCHE PAS

//////////////////// Bulletin d'adhésion //////////////////////////////////////

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Mail :

Ou votre bulletin d'adhésion sur www.force-ouvriere.fr/adherer

Communiqué



Le SG FO AF **condamne la décision de Myriam EL KHOMRI**

Bureau Central, le 9 août 2016

Tout juste arrivé du Japon, Manuel Valls avait déjà condamné nos collègues en indiquant “des agissements de voyous”. Le ton était donné.

L'arbitraire ne nous étonne pas d'un gouvernement qui ne montre guère d'intérêt pour la classe ouvrière et les salariés en lutte qui défendent leurs emplois et leurs acquis !

L'Inspectrice du travail, sur les bases d'une enquête rigoureuse, avait invalidé le licenciement de Vincent Martinez, délégué CGT. La Direction d'Air France a amené le dossier devant la Ministre du travail, Madame Myriam El Khomri, qui a désavoué la décision de l'Inspectrice du travail.

Comme pour tous les mauvais coups, les dirigeants imposent leurs décisions en été ! Hasard du calendrier, cette décision intervient le jour de la publication au Journal Officiel de la Loi Travail.

La fracture entre ce gouvernement et les salariés se creuse, mais peuvent-ils comprendre la détresse de ce qui se joue aujourd'hui en France ? Peuvent-ils comprendre ceux qui se lèvent tôt ? Dans leur tour d'ivoire aux salons feutrés insonorisés des cris du peuple par d'épaisses couches de privilèges et d'avantages, ils jugent ! Ils jugent, la mâchoire serrée, le menton levé et le port altier comme pour nous faire oublier leurs pères condamnés et les différentes affaires qui entachent la classe politique.

Monsieur Valls, nous n'avons pas la même définition de ce qu'est un voyou !

FO appelle à manifester les 27 et 28 septembre 2016 devant le Tribunal de Grande Instance de Bobigny afin d'obtenir la relaxe des 16 collègues injustement incriminés.

Christophe Malloggi
Secrétaire Général



Istya Collectives
la **protection sociale**
des entreprises au service
de tous les salariés

- **Partenaire des associations, des entreprises et des autres structures de l'Économie sociale et solidaire**, Istya collectives vous accompagne pour mettre en place votre protection complémentaire en santé et en prévoyance.
- Nos mutuelles sont à votre écoute pour apporter **les solutions solidaires et responsables**, adaptées aux besoins des salariés.
- Dotée des valeurs humanistes de ses fondateurs, Istya collectives met à votre service **des moyens complets et performants** pour gérer au quotidien votre protection sociale.

NOS MUTUELLES PARTENAIRES



Un bien pour *un mal* ou un mal pour *un bien*

Le moment de stupeur passé, nombre d'Européens convaincus ont dû probablement se dire en leur for intérieur "bon débarras", à la suite de la décision du peuple britannique de quitter l'Union européenne. Après tout, quoi de plus logique, quand on se souvient de l'attitude constante de la Grande-Bretagne qui n'a jamais vraiment joué le jeu européen, qui a souvent saboté les tentatives d'une meilleure intégration, qui n'a adopté ni l'euro, ni Schengen, ni la politique sociale, ni la politique de défense, mais qui dans le même temps a bénéficié des subsides de l'Union européenne et imposé les principes de son modèle économique, tout en pesant bien souvent sur des décisions qui ne la concernaient pas.

Dans une première réflexion, comment ne pas considérer que ce Brexit va entraîner des conséquences fâcheuses aux plans économique et politique, d'abord pour le Royaume-Uni lui-même et ses populations, mais aussi pour l'Europe voire les autres pays du monde compte tenu de l'interdépendance des uns et des autres ? Les premières tendances semblent démontrer que l'on va vers de plus grandes difficultés économiques et financières, et donc sociales, sur fond d'une situation géopolitique mondiale des plus préoccupantes. Au surplus, avec la montée des populismes un peu partout en Europe, le risque de contagion est bien réel et l'initiative du Royaume-Uni pourrait inciter d'autres pays européens à quitter l'Union. Si tel était le cas, l'Union européenne serait en voie de désintégration, et quel champ serait ainsi laissé aux vellétés russes de reconstituer peu à peu l'ex empire soviétique, sur fond d'incertitudes politiques liées aux échéances électorales dans plusieurs pays d'Europe ainsi qu'aux Etats-Unis ! On aurait ainsi perdu de vue l'objectif premier de la construction européenne : se prémunir contre la guerre.

Ce repli sur eux-mêmes des britanniques, décidé en quelques heures par un peu plus de la moitié des votants, pose donc de sérieux problèmes, aux conséquences inimaginables à ce jour, et met en grande tension une communauté internationale qui n'en avait pas besoin, tout en jouant aux dés l'avenir des populations. Pour autant, en analysant pourquoi nous en sommes arrivés là, ne faut-il pas voir dans cette décision historique l'opportunité de se reposer les bonnes questions ?

Ne faut-il pas considérer ce coup dur comme l'occasion de remettre sur la table **les raisons du vivre ensemble** sur notre continent, en redéfinissant les grands objectifs politiques pour leur redonner du sens afin qu'ils soient appropriés par les populations ? Poser ces questions c'est bien évidemment déjà apporter une réponse positive : il faut redéfinir un projet européen à l'aune des grandes problématiques de ce monde que sont les inégalités croissantes, la sécurité, la préservation de l'environnement, et le faire partager par les populations auxquelles les pouvoirs politiques serinent depuis trop longtemps un discours par trop négatif sur l'Europe pour le plus souvent se dégager de leurs responsabilités propres. Parallèlement, il faut redéfinir les modalités de la gouvernance européenne et du mandat donné par les Etats aux institutions européennes. **Bref, il faut plus de démocratie et moins de technocratie.**

Plus de démocratie, mais une vraie démocratie. Celle à laquelle nous venons d'assister au Royaume-Uni pose question et incite à réfléchir. Bien sûr qu'un référendum est le moyen d'expression directe le plus démocratique qui soit. Mais encore faut-il qu'il y ait un débat non tronqué, que les arguments ne soient pas fallacieux, que la vérité soit dite sur les conséquences du vote, que la campagne pour le oui ou le non ne soit pas menée dans un climat de violence, celle des mots et encore moins celle des actes. Et puis ne faudrait-il pas que pour un référendum entraînant autant de conséquences structu-

rantes, ce soit une majorité qualifiée qui soit requise et non une majorité simple ? Enfin, il faut changer de modèle économique, et **en finir avec ce modèle néolibéral qui se nourrit des crises en enrichissant les plus riches et en appauvrissant les plus pauvres.** Il faut passer d'un modèle basé sur le dogme du marché concurrentiel à tout prix, à un modèle qui satisfasse les besoins réels des populations, un modèle qui organise les solidarités nécessaires sans renvoyer les individus au marché, qui soit garant concret de l'intérêt général au-delà des seules régulations le plus souvent inopérantes, et qui sauvegarde les biens communs et l'environnement.

Cela doit redonner du sens à une action publique entreprenante et souveraine, et conforter la volonté de l'économie sociale et solidaire de contribuer à la création de valeur en entreprenant autrement au bénéfice des populations. C'est cette considération qui justifie l'existence, la vocation du CIRIEC et l'engagement de son réseau de chercheurs.

Ce sont bien ces thèmes qui alimenteront les débats du congrès international du CIRIEC à Reims les 22 et 23 septembre prochains, auquel nous souhaitons vous voir nombreux.

Alain ARNAUD
Président du
CIRIEC-International



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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

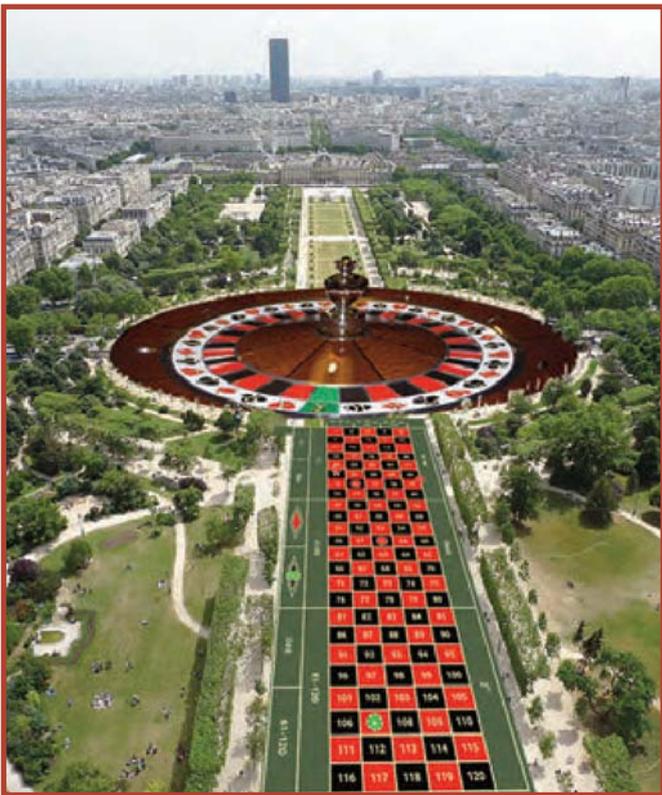
Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



Clubs de jeux sur Paris, encore un déni de Démocratie



Le gouvernement semble réticent à toute forme de dialogue, base de notre Démocratie, dès lors qu'il est confronté à un projet susceptible de soulever une forte opposition. Nous avons tous en mémoire les épisodes 49-3, pour une loi Travail dont personne ne veut.

Aujourd'hui, le Gouvernement entend libéraliser les jeux d'argent par le biais de l'ouverture d'une nouvelle activité dénommée Clubs. Pour se faire, nos chers Ministres, ont profité de la trêve des vacances scolaires pour présenter le Projet de loi portant sur "la modification du statut de Paris, et l'aménagement du territoire". Ce dernier permet de manière sournoise et insidieuse, l'ouverture de ces nouvelles structures de jeu. Pire, sur un sujet aussi sensible, le Gouvernement a décidé de procéder par ordonnance, éludant ainsi toute forme de débat. Une fois de plus, les principes démocratiques sont foulés au pied, au profit exclusif d'entreprises privées.

Ce projet de Clubs de jeux a été évoqué lors de la fermeture des cercles de jeux. Le but avoué est de lutter contre la multiplication des parties de Poker ou de Mahjong clandestines. La lumineuse solution réside dans le fait d'ouvrir une nouvelle offre légale de jeu, qui proposera les jeux de casino. Cette solution incongrue est inadaptée, car comment peut-on prétendre endiguer les parties clandestines,

en ouvrant des structures qui ne dispenseront pas les jeux au cœur du problème ? Le projet, tel qu'il a été pensé, équivaldrait à proposer de la viande à un végétarien.

Par ailleurs, les autres arguments avancés tournent autour de la lutte contre le blanchiment. Nous pensons que multiplier les points de change permettra aux fraudeurs de disposer de nombreux points de change supplémentaires, leur permettant d'échapper aux contrôles TRACCFIN.

Les véritables problématiques d'un sujet aussi sensible que les jeux d'argent ne sont quant à elles quasiment pas traitées :

- Quelles conséquences sur l'emploi des 15 000 salariés des casinos ?
- Quid de la lutte contre les addictions, véritable problème de santé publique ? Multiplier les salles de jeux multipliera arithmétiquement la tentation des clients fragiles.

La proposition gouvernementale, sous couvert de modernisme, n'est que le retour à la structure de casinos, telle qu'elle existait en 1987. Pire, ces petits casinos ne seront plus soumis à un cahier des charges dans le cadre d'une DSP, et bénéficieront d'une fiscalité différenciée. Sur ce point, nous entamerons toutes les démarches nécessaires pour constater la fin du monopole des Casinos, ainsi que la rupture du principe d'égalité entre entreprises positionnées sur une même activité économique.

Vous l'aurez compris, nous sommes particulièrement réticents quant à l'annonce faite par le Gouvernement. Nous pensons que ces mesures ne régleront nullement les problèmes ayant présidé à leur mise en œuvre. Le seul bénéficiaire sera assurément, mais peut-être est-ce le but inavoué, de trouver une nouvelle niche de financement pour le Grand Paris, ou la candidature de notre capitale aux jeux olympiques de 2024 ou de faire rentrer de l'argent dans les caisses de l'Etat, là où les cadeaux faits au MEDEF ont fait sortir des milliards d'euros, en pure perte.

En tout état de cause, nous sommes pleinement mobilisés contre le projet, tel qu'il a été présenté. Il est urgent de lancer un grand débat contradictoire, entre les services de l'État et les acteurs du secteur, syndicats patronaux, syndicat représentatif de salariés afin de pouvoir avancer sur un projet négocié et pertinent.

Cet autisme récurrent doit désormais cesser car il salit gravement l'image de la République.

Jean-Christophe **TIRAT**
Secrétaire fédéral
Casinos & Cercles de Jeux





AUCI 506-9167

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
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



Avez-vous passé de bonnes vacances ?

Après de rudes mobilisations, il fallait bien cela pour nous remettre en jambes. C'est encore et à nouveau une conquête ouvrière, de 36, qui nous aura permis de nous reposer ; les congés payés.

Cette idée aura fait ses preuves en termes de bienfait par le repos, mais aussi pour l'économie et l'emploi. Comme quoi le progrès social ne nuit pas à l'économie contrairement aux régressions sociales qui freinent la consommation, étant donné qu'elles baissent le pouvoir d'achat et plongent dans l'incertitude les travailleurs les plus touchés par la crise et la rigueur imposée.

La preuve en est, puisqu'en 1976 (40 ans après avoir obtenu les congés payés), il y avait plus de la moitié des ouvriers ; deux employés sur trois et huit cadres sur dix sont partis en vacances.

Aujourd'hui, 40 ans plus tard, c'est 82% des cadres supérieurs qui partent en congés et 47% des ouvriers (moins de la moitié).

"En 2014, près de la moitié des personnes déclaraient ne pas envisager de partir en

vacances dans les prochains mois pour des raisons financières. Il faut dire qu'une semaine de location pour un couple avec deux enfants équivaut souvent au minimum à un demi-SMIC. D'autres ne prévoyaient pas de partir pour des raisons de santé (16%), professionnelles (9%) ou familiales (8%). Un peu plus d'une personne sur dix n'est pas partie par choix (13%)."

"Partir est une chose, mais seule une minorité privilégiée peut le faire plusieurs fois par an. C'est le cas pour 22% de la population (données Crédoc 2009). Les cadres sont 43% à être dans ce cas, mais les ouvriers sont quatre fois moins nombreux. Pouvoir partir en vacances hors de l'été reste un luxe."

Pourtant, les vacanciers font tourner l'industrie du tourisme et le commerce qui créent des emplois pour les périodes d'affluence.

Le gouvernement préfère se tourner vers les touristes étrangers en créant des zones de remises en cause de conquêtes sociales, les ZTI (Zones Touristiques Internationales). C'est aussi un vœu du patronat qui demandait, lors de la dernière grande messe de

MACRON² de relever le plafond de paiement en liquide pour les touristes étrangers (plafond qui avait pour objectif de lutter contre le blanchiment d'argent).

Cette situation nous donne raison, les contre-réformes gouvernementales doivent être retirées. Votées ou pas, on n'en veut pas.

Il est temps d'ouvrir des perspectives en revendiquant des droits nouveaux et des moyens pour les mettre en œuvre au niveau collectif et individuel.

Pour la section FO COMMERCE, nous réitérons nos revendications salariales (éditées dans un JEC spécial³) et sur le temps de travail (éditées dans un tract "On ne vit pas pour travailler, on travaille pour vivre !"⁴) et nous appellerons à la mobilisation pour l'abrogation de la loi travail. Au moment où ces lignes s'écrivent, de nombreux rendez-vous sont pris à Nantes, à Marseille, à Lille pour des meetings en présence de notre Secrétaire général, Jean-Claude MAILLY, sans oublier une nouvelle journée de mobilisation à l'appel de ce front commun, qui résiste, le 15 septembre.



COMMERCE REVENDIQUE UNE NOUVELLE RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL, POUR ASSURER DU TEMPS DE LOISIRS, DU TEMPS DE REPOS ET CRÉER DES EMPLOIS.



Elle doit se faire dans le cadre de CDI à temps complet. Aucun salarié du commerce ne doit subir une forme de discrimination et ou un traitement non égalitaire par rapport à un salarié d'une enseigne concurrente. La concurrence doit s'assurer sur la politique commerciale et non sur le dumping social.

ON NE VIT PAS POUR TRAVAILLER, ON TRAVAILLE POUR VIVRE !

Temps de travail hebdomadaire, FO Commerce revendique :

- le passage aux 32h hebdomadaires payées 35h,
- la durée du travail hebdomadaire répartie sur 4 jours (4 fois 8h),
- le retour des deux jours de repos consécutifs dont le dimanche,
- le paiement ou la récupération des heures supplémentaires au choix du salarié dès la 33^{ème} heure à 25% et dès la 37^{ème} heure à 50%, (bien que FO Commerce soit opposée à l'exécution d'heures supplémentaires en lieu et place d'embauches),
- aucune flexibilité et modulation qui vise à ne pas payer les heures supplémentaires en les compensant d'office,
- aucun forfait jours qui vise ni à payer, ni à compenser les heures supplémentaires,
- la prise en compte, dans le temps de travail, des réunions, « briefing », etc...



Temps partiel choisi, FO Commerce revendique :

- un temps partiel choisi,
- base minimale du temps partiel à 24h,
- des aménagements d'horaires laissant la possibilité aux travailleurs d'exercer une autre activité.

Temps de travail journalier, FO Commerce revendique :

- l'ouverture de tous les établissements à 9h30 au plus tôt et leur fermeture à 19h au plus tard,
- l'arrêt du travail de nuit et en soirée,
- la prise en compte, dans le temps de travail, des temps de trajet professionnel ainsi que des temps d'astreintes ou de mises à disposition des salariés dans l'entreprise.

Temps de travail annuel, FO Commerce revendique :

- le passage à six semaines de congés payés,
- le chômage de tous les jours fériés,
- le chômage d'un jour férié supplémentaire pour fêter l'abolition de l'esclavage,
- l'abrogation de la journée dite de solidarité, et la prise en charge de la dépendance par la Sécurité Sociale en contrepartie,
- la prise en charge par l'employeur de jours d'absence octroyés à des salariés "aidants" en lieu et place de la loi Mathis, par l'augmentation des jours types "enfant malade".



Temps de travail et la formation professionnelle FO Commerce revendique :

- le déroulement de la formation professionnelle exclusivement pendant le temps de travail, quel que soit le type de formation, et rémunérée sur la base du salaire réel,
- la suppression de toute proratisation de la formation professionnelle en fonction du temps de travail, afin d'assurer l'égalité de traitement entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel,
- la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) s'effectue exclusivement pendant le temps de travail, et que le temps de trajet pour se rendre en formation soit rémunéré comme temps de travail.



¹ http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=94

² <http://fecfocommerce.unblog.fr/2016/07/26/la-grande-messe-macron-economique-au-moment-ou-la-rue-gronde-extrait-jec-n90/>

³ <http://fecfocommerce.unblog.fr/2016/01/08/augmentez-nos-salaires-journal-des-employes-et-cadres-01-2016/>

⁴ <http://fecfocommerce.unblog.fr/2015/09/07/le-tract-on-ne-vit-pas-pour-travailler-on-travaille-pour-vivre/>



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Crédit photo : Getty Images - Ezra Bailey

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible. Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

Plus d'information sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



Essentiel pour moi



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale. MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.

Prélèvement à la source

L'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) a lancé dans la branche recouvrement de la Sécurité Sociale, un vaste chantier vers les services informatiques nommé DSI 2018 (direction des systèmes d'information).

Il s'agit de transformer en profondeur la place de la direction des systèmes d'information de l'ACOSS et des CERTI (Centres de Traitement Informatique de la branche recouvrement).

Pourtant, dans la COG (Convention d'Objectifs et de Gestion) actuelle et donc dans les contrats pluriannuels de gestion, il n'est pas prévu ce type de modifications.

L'étape suivante pourrait être, avec l'aval de la tutelle, le regroupement des centres avec des mutations du personnel.

La Fédération Force Ouvrière considère, avec sa Confédération, que conserver les structures actuelles est une garantie pour les personnels. Plusieurs scénarii sont proposés par l'ACOSS, où la volonté de la direction de l'ACOSS est d'aller vers une structure unique.

L'ACOSS ne semble pas souhaiter l'option de rattachement des personnels à l'agence centrale pour des questions de statut, mais envisage un CERTI national avec le maintien d'un nombre réduit de centres.

La conséquence reviendrait à diminuer le nombre de représentants du personnel, puisqu'il n'y aurait plus qu'un seul conseil d'administration, un seul comité d'entreprise et des DP de sites au nombre réduit.

La direction de l'ACOSS veut avant tout réaliser des économies et se passer des administrateurs et des élus locaux du personnel.

Comme on peut le dire communément, un train peut en cacher un autre.

En novembre 2015, recevant une délégation syndicale CGT, CFDT et FO de l'URSSAF Bourgogne qui interroge le Directeur de l'ACOSS : "Qu'en est-il du positionnement du réseau dans la politique des prélèvements fiscaux / sociaux ?" Celui-ci répond : "La question est en réflexion en privilégiant l'optique du prélèvement à la source en lien avec la DSN (Déclaration Sociale Nominative) repoussée en janvier 2017, avec un horizon d'appropriation par les entreprises en 2018. Concernant le prélèvement à la source, le futur opérateur devra être approprié. Rien n'est encore fait et l'opérateur n'est pas encore choisi. Les URSSAF pourraient jouer le rôle d'interface entre les entreprises et les impôts en cas d'intégration totale de la DSN dans notre système d'information".

Récemment, le Secrétaire d'Etat au Budget, Monsieur Christian ECKERT, répond à un journaliste (*le Figaro* 4 et 5 juin 2016) qui l'interroge sur la retenue fiscale à la source en 2018 : "Pour les particuliers employeurs qui seraient inquiets, nous travaillons sur une proposition « tout en un » : le CESU, qui aujourd'hui prélève les cotisations sociales dues par les particuliers employeurs, pourrait aussi être le support du prélèvement à la source".

Un journaliste économique, Monsieur ROBIN, du même quotidien, écrit le 8 juin 2016, au sujet de la retenue fiscale à la source : "Pourquoi alors, un tel acharnement pour une réforme en trompe l'œil, inutile et pavée d'inconvénients multiples ? La raison en est fort simple : à partir du moment où l'impôt sur le revenu est prélevé à la source, tout comme actuellement la CSG, la fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG devient un jeu d'enfants, et cette dernière (la CSG) devient progressive. Tous les fiscalistes en conviennent : c'est le seul véritable intérêt de la réforme".

Les personnels des CERTI peuvent légitimement s'interroger : le regroupement des CERTI en un centre unique, n'est-il pas le prélude, dans le cadre de la mise en place du prélèvement fiscal à la source, d'un futur GIP. ■

Intervention du représentant FO du personnel au conseil de la CNAMTS du 7 juillet 2016

Aujourd'hui, je parle au nom de tout le personnel de la branche maladie et AT/MP (Accident du Travail et Maladie Professionnelle).

Ces comptes font la démonstration de l'austérité subie en 2015 par le personnel de la branche maladie et des AT/MP.

Ainsi, les charges globales de gestion courante pour la branche maladie sont passées de 5 789,1 millions d'euros à 5 570,4 millions d'euros, soit une restriction de 218,7 millions d'euros par rapport à l'exercice 2014.

Alors que ces documents relatifs aux comptes combinés de la branche maladie et AT/MP indiquent une augmentation de 290 agents en CDI (hors UGECAM) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015 (de 74 437 à 74 727), dans la même période la masse salariale a baissé de 63,4 millions d'euros, et les salaires et traitements du personnel ont diminué de 40,9 millions d'euros. Cela veut dire que :

- nombres d'activités exercées par des agents partis en retraite ou pour un autre motif, ont été transférées sur du personnel relevant de coefficients inférieurs ;
- moins de pas de compétences et de promotions ou avancements ont été attribués par les directeurs des CPAM, CARSAT, DRSM, CRAMIF.

Au bout du compte cela constitue une baisse relative du pouvoir d'achat. Ces chiffres, conséquence de la COG, se traduisent pour mes collègues des CPAM, CARSAT, CRAMIF, DRSM par une situation très difficile où, malgré des conditions de travail gravement dégradées, ils répondent toujours présents pour nos assurés sociaux et les prestations de ces derniers. **Les objectifs assignés au personnel sont toujours plus lourds, et les moyens donnés pour l'exercice des missions envers nos assurés sociaux chaque jour plus contraints et réduits que la veille !**

Ce manque de moyens est aussi à l'origine de désorganisations dans les services et prépare aux processus de mutualisations régionales et nationales.

Et la lettre de cadrage du Ministère concernant le taux de RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel Présent) 2016/2017, encore plus restrictif, imposé au personnel de l'institution ne pourra que faire empirer ce constat.

Comment voulez-vous dans ces conditions que cela continue à fonctionner, s'il n'est pas mis fin à cette austérité ? Le personnel est inquiet des réponses apportées qui ne vont pas dans le sens de l'amélioration. ■

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



Normalement, il y a du grain à moudre !

A la veille de l'ouverture, dans les banques mais également au niveau de la Branche AFB, des négociations annuelles sur l'emploi et les salaires, il est important de faire un état des lieux de la situation dans notre profession.

En effet, mystère de la statistique ou manque de compréhension, il semblerait qu'une fois de plus la "sphère patronale bancaire" ait une vision totalement différente de la nôtre !

Etonnant non ?

Et pourtant, nous parlons la même langue, vivons sur la même planète et dans le même pays en étant qui plus est de la même branche !

Il est donc surprenant qu'une fois de plus à la veille de parler salaire et emploi, d'un côté les représentants **FO** préparent leurs revendications alors que de l'autre côté du patronat bancaire, les premiers commentaires sont très négatifs et de mauvais augure pour les salariés !

Cette année, comme le disait André Bergeron, il y a "du grain à moudre" au vu des bénéfices annoncés pour le premier semestre 2016 (voir les chiffres publiés ci-dessous dans *Les Echos*).

Bénéfices des banques au premier semestre 2016 :

- BNPP : 4,3 milliards €,
- Société Générale : 2,38 milliards €,
- BPCE : 1,9 milliard €,
- CM CIC : 1,1 milliard €,
- Crédit Agricole : 1,3 milliard €,

L'article précise même que BNPP serait le "premier de la classe du CAC 40" avec plus de 4,3 milliards d'euros de bénéfices au premier semestre 2016.

Qu'on ne nous dise pas maintenant côté patronal que c'est la crise ! Que les lendemains seront difficiles !

Tous les ans, c'est la même rengaine, la même litanie !

Et pourtant, année après année, les milliards d'euros de bénéfices s'accumulent sans pour cela accorder aux salariés de notre profession les légitimes augmentations générales qu'ils méritent !

Et que l'on ne nous parle pas d'une inflation à 0,2% qui nous obligerait à rester sur des politiques d'austérité. Les bénéfices sont là et ils permettent d'ailleurs à nos patrons de s'augmenter, eux, copieusement !

Comment accepter que l'on nous parle d'austérité quand eux s'augmentent de 10 voire 15 ou même 25% ! C'est inacceptable !

FO Banques et Sociétés Financières ira en négociation en prenant certes en compte la situation économique, mais en revendiquant surtout une juste redistribution des milliards d'euros de bénéfices !

Du temps où le franc existait encore les dirigeants de banques françaises rêvaient de "faire 1 milliard de francs de bénéfices" !

Aujourd'hui, ils engrangent chaque année PLUSIEURS milliards d'euros de bénéfices et cela ne suffit pas !

Alors revenons sur terre, messieurs les dirigeants des banques, les profits sont là et même si pour vous il n'y en a jamais assez, il est grand temps d'augmenter les salaires et non pas seulement les vôtres !



Les militants **FO Banques** iront également dans ces négociations pour continuer à revendiquer l'arrêt des suppressions d'emplois dans une profession qui souffre d'une constante dégradation des conditions de travail.

Dans tous les établissements ce sont des centaines d'emplois qui sont supprimées tous les ans et les conséquences pour les salariés sont dramatiques.

En effet, ces milliards d'euros de bénéfices ne sont synonymes, pour les salariés, que de chantage à l'emploi, de dégradations des conditions de travail et d'absence de réelles mesures salariales.

C'est inadmissible d'autant plus que ces bénéfices s'accompagnent également d'aides substantielles de l'Etat se chiffrant en millions d'euros (CICE, pacte de responsabilité).

Nous continuerons à interpeller le gouvernement sur ce scandale des aides qui ne sont assorties d'aucune obligation de résultat en terme d'emploi !

Comme vous pouvez le constater, "il y a du pain sur la planche" mais vous pouvez compter sur les militantes et militants **FO Banques et Sociétés Financières** pour revendiquer encore et toujours sur les thèmes qui vous tiennent à cœur :

- l'emploi,
- les salaires,
- l'égalité professionnelle,
- et bien sûr, les conditions de travail.

■ A suivre...



Banque CHAABI : Un licenciement pour délit de syndicalisme !?

A l'appel de la Section fédérale **FO Banques**, une cinquantaine de militants se sont rassemblés le 6 septembre devant une agence parisienne de la banque CHAABI. Ils ont dénoncé le licenciement arbitraire d'un délégué **FO** et réclamé un meilleur respect des droits par l'enseigne marocaine.

"Attention, ici on licencie" était le texte de dizaines d'affichettes qui ont été scotchées le 6 septembre par des militants **FO** sur la façade de l'agence de la banque CHAABI, avenue Kléber à Paris, pour informer la clientèle des pratiques sociales au sein de l'enseigne.

Cette manifestation durant la pause méridienne devant les locaux, à l'appel de la Section fédérale **FO Banques** et du syndicat **FO** des banques d'Ile-de-France a permis de dénoncer le licenciement en juin dernier d'Abdelkrim BAHRI, salarié de la banque depuis 1990, Secrétaire du comité d'entreprise, délégué syndical et membre du CHSCT.

Les présents ont revendiqué sa réintégration dans le respect du droit social applicable à l'entreprise. Lors des dernières élections professionnelles en 2014, **FO** avait remporté 26% des voix.

La direction de la banque CHAABI restant, pour l'heure, "sourde" à nos demandes, la Fédération **FO Banques** ne "lâchera rien" et appellera à d'autres manifestations "surprises" devant les agences de cette banque partout en France.



■ A suivre...

FO

TPE
2016

TPE 2016

SALARIÉS DU COMMERCE



A l'occasion de ces
professionnelles

élections PTE
dans les TPE,
la confédération FO
organiserà notamment
tout au long de la
semaine du 3 au 7 octobre,
des actions dans les
départements en ciblant
différents secteurs
professionnels.



FEC Employées
& Cadres

Je ne suis PAS seul(e) !

LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE POUR LES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

FEC FO • SECTION COMMERCE • 54, RUE D'HAUTEVILLE • 75010 PARIS

TÉL : 01 48 01 91 32 – COMMERCE@FECFO.FR - [HTTP://FECFO.COMMERCE.UNBLOG.FR](http://FECFO.COMMERCE.UNBLOG.FR)

Loi "Travail" : ABROGATION !



Le combat continue, pendant tout l'été des actions ont été menées ; la loi qui a été promulguée au mois d'août est mauvaise pour les salariés et pour l'ensemble de la population, de la société. Notre organisation syndicale ainsi que la majorité des syndicats ouvriers et de jeunesse demandaient le retrait du projet, elles demandent aujourd'hui son abrogation.

Et ce n'est pas l'affichage en trompe-l'œil des chiffres du chômage et les manipulations médiatiques qui arriveront à

convaincre les salariés et plus largement l'ensemble des citoyens de renoncer au rejet de cette loi.

Cette loi s'inscrit dans le cadre des politiques européennes d'austérité et de dérégulation qui ont fait la preuve de leur inefficacité économique et leurs conséquences désastreuses sur le social.

De plus, l'état d'urgence fait peser une menace sur la liberté d'expression sociale des travailleurs. En tentant de restreindre la liberté de manifestation, il instaure une situation de forte tension qui s'accompagne de faits de répression dont sont victimes des militants syndicaux, des jeunes, des salariés et des agents publics...

L'ensemble des travailleurs du privé comme du public sont ou seront touchés à plus ou moins brève échéance par les conséquences de cette loi. Les combats qui sont menés aujourd'hui dans toutes les entreprises pour défendre les conditions de travail, le temps de travail, le droit de déconnexion, le maintien des emplois, des métiers et de toutes leurs qualifications, les augmentations des salaires, le respect de la vie privée, seront affaiblis par cette loi qui, en inversant la hiérarchie des normes, en donnant la primauté aux accords d'entreprises sur les accords de branche, fragilise la capacité des salariés avec leurs organisations syndicales à défendre leurs droits et intérêts.

Cette loi est rejetée par des millions de manifestants, la majorité des organisations syndicales ouvrières et de jeunesse et la majorité de la population et même par les parlementaires. L'utilisation par le gouvernement, à trois reprises de l'article 49-3 est un vrai déni de démocratie.

Le 15 septembre, dans la continuité du combat mené dans l'unité entre les organisations syndicales, de jeunesse (FO, CGT, FSU, SOLIDAIRES, UNEF, UNL et FIDL), nous serons tous en grève et manifestations pour l'abrogation de la loi.

Qualité de Vie au Travail (QVT)

Le but de la QVT se présente comme l'accompagnement du changement ?

Mais celui-ci, serait-il forcément acceptable ? Nous ne le pensons pas.

En effet, les critères qui étalonnent la conception d'un projet, notamment dans une entreprise, sont essentiellement ceux de la performance, de la compétitivité et de la rentabilité, en somme, des éléments évalués à l'aune de la finance, **où les salariés sont des charges et non des ressources.**

Après les RPS, les accords mixité diversité et le pacte de responsabilité, le constat fait par la plupart des observateurs est le peu d'efficacité de ces dispositifs, notamment en termes d'emploi et d'amélioration des conditions de travail.

Le changement dont nous parlent les entreprises, les médias, les politiques se heurte à la résistance des salariés et de leurs syndicats.

La volonté légitime de chaque salarié d'avoir des garanties solides (au travers des accords collectifs qui respectent la hiérarchie des normes et le principe de faveur) concernant leur emploi, les conditions dans lesquelles il l'exerce, leur salaire et leur liberté viennent se confronter directement aux souhaits des entreprises, d'un monde sans normes, autres que celles qu'elles auront imposées en leur sein, et



où tout serait géré au regard des seuls intérêts des entreprises.

Mais pour cette utopie patronale, il faudrait faire disparaître les protections collectives, arrachées depuis des décennies par les travailleurs organisés au sein des syndicats ouvriers et surtout détruire les syndicats afin de livrer les travailleurs en pâture aux entreprises. Cela laisserait les salariés isolés face aux directions d'entreprises avec leurs formidables moyens financiers.

C'est l'objectif des diverses lois votées depuis plusieurs années dont la dernière, "la loi Travail", est une des plus violente et dangereuse. C'est également par la création de procédures qui mettent clairement de côté les syndicats et dépouillent les instances représentatives du personnel de toutes leurs prérogatives et donc moyens d'action, accentuent aussi cet objectif.

En cela, la QVT s'inscrit parfaitement dans le sacro-saint "dialogue social" qui est l'antithèse de la négociation sociale basée, elle, sur l'existence de classes aux intérêts divergents et fondés sur le rapport de force.

Au niveau de la branche des Assurances, un groupe de travail paritaire s'est réuni deux fois (en juillet et septembre). Ce groupe de travail était prévu dans le cadre de l'accord "Pacte de responsabilité" signé le 08/12/2014. Il est cadré par les objectifs de cet accord qui prévoit :

- le rétablissement de la compétitivité par la baisse des prélèvements et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire,
- la baisse des effectifs de la profession.

On comprend ainsi que la QVT s'entendrait comme l'accompagnement et l'acceptation de la remise en cause des emplois, des métiers et des qualifications au niveau de l'entreprise.

Or, si l'on veut améliorer les conditions de travail des salariés, garantir les emplois, les métiers ainsi que les salaires, c'est une autre stratégie qu'il faut mettre en œuvre.

Une stratégie qui, loin de vouloir subordonner les salariés, leurs IRP et leur syndicat, rouvrirait des négociations sociales sur la base des revendications des salariés portées par les syndicats qui les représentent. Une stratégie qui prendrait réellement en compte les revendications des salariés et n'essayerait pas de les leurrer en leur faisant

croire que le droit d'expression du salarié serait plus efficace que l'expression collective organisée au sein des syndicats. Expression collective organisée qui recherche non pas des positions de principe qui n'ont pas de valeur contraignante, mais au contraire des accords normatifs qui s'imposeraient à toutes les entreprises de la branche afin de protéger tous les salariés (employés et cadres) réduisant ainsi toutes formes de dumping social.

L'expérimentation de théories incertaines mettra en danger les salariés. Ils ont besoin, au contraire, de réponses à leurs revendications précises et pratiques.

Notre organisation syndicale, dans ce cadre, définira avec précision les revendications qui iront d'abord dans le sens de la préservation des intérêts des salariés.

Mais pour cela il est indispensable de combattre la loi "Travail" qui facilite, grâce à l'inversion de la hiérarchie des normes (c'est-à-dire qu'un accord d'entreprise pourrait être moins avantageux pour les salariés que ce que prévoit la branche professionnelle) la mise en place de dispositifs d'entreprises qui donneraient la primauté aux exigences patronales et mettraient en concurrence les salariés entre eux.

Nous reviendrons, bien sûr, sur l'évolution des discussions dans la branche Assurances sur la QVT. Mais, pour maintenir la hiérarchie des normes, les accords collectifs de branche normatifs, qui sont des protections pour tous les salariés de la branche quelle que soit leur situation, **tous en manifestation et en grève le 15 septembre 2016 pour exiger l'abrogation de cette loi !**



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



On ne lâche pas !

Mobilisation loi "Travail", ça continue

Si la loi Travail a été promulguée – comme on pouvait logiquement s'en douter – au cours de l'été, on ne lâche pas.

A l'heure où vous lirez ces lignes, le 15 septembre aura marqué la reprise de la mobilisation.

En effet, même si le Ministre de l'économie, auteur de la loi qui porte son nom, a démissionné, il convient de ne pas baisser la garde et de rester mobilisés face à toutes les attaques dont les salariés sont victimes, et comme je l'écrivais dans un précédent article, aucun secteur n'est à l'abri.

Les salariés du Crédit Agricole, de Groupama ou de la MSA ne sont pas à l'abri d'un DG qui verra dans les possi-

bilités qui lui sont offertes l'opportunité de réduire ses charges et d'augmenter la productivité de son entreprise, aidé en cela par quelques syndicats adeptes de la théorie du "moins pire que prévu". Ainsi, au CA une direction a saisi l'occasion de la négociation sur la rétribution globale pour tenter de remettre en cause la prime de vie chère. En MSA ce sont les mutualisations qui vont être le prétexte d'économies, et donc à terme, de fusions (le mot a déjà été prononcé...). À Groupama les fermetures de sites ont commencé, comme au CA d'ailleurs, sans qu'une unité syndicale ne s'y oppose... Alors oui, maintenant encore plus qu'hier, il convient de rester mobilisés, et de Résister, résister aux sirènes qui nous ex-

pliquent que ce qui se passe n'est qu'une évolution logique, normale et inéluctable de la société actuelle.

Oui, on peut accompagner le changement, ... un certain changement... Non, Force Ouvrière n'est pas arc-bouté sur des dogmes d'un autre temps.

Mais, nous devons, aussi, rechercher l'intérêt des salariés et non seulement celui de l'entreprise et de ses dirigeants. Pour cela, nous devons être nombreux, unis et déterminés.

Alors, restons mobilisés, ne lâchons rien, de grandes échéances approchent, fondamentales pour l'intérêt des salariés.

GROUPAMA ■ Rémy BRUNETEAU

Des changements importants en vue pour l'assurance-vie concernant l'information à communiquer aux assurés

Le 30 juin 2016, la Commission Européenne a adopté les normes techniques concernant le règlement PRIIPS (Packaged Retail and Insurance based-Investment Products = produits d'investissement packagés de détail et fondés sur l'assurance) qui doit entrer en application au 1^{er} janvier 2017.

Ce règlement concerne l'obligation d'information précontractuelle qui s'imposera notamment à la distribution des produits d'assurance afin d'offrir aux assurés une meilleure information et une possibilité plus grande de comparaison des produits d'investissement bancaires et d'assurances entre eux. Ce règlement impose la production d'un document clé ou KID (Key Information Document) à remettre à l'assuré avant souscription. Avec les règles votées, l'information à donner aux assurés représenterait une masse très importante de documents. Ainsi un KID serait à remettre pour le fonds en Euro, un KID par UC (Unité de Compte), un KID pour chaque option de gestion, un KID pour chaque option de sortie... Ainsi pour un contrat d'assurance-vie multi-supports cela pourrait aboutir à plusieurs dizaines voire plusieurs centaines de pages à remettre (notamment quand le nombre d'UC proposées est important).

Aujourd'hui, les assureurs exercent un lobbying important pour simplifier cette directive. Car, si elle devait s'appliquer telle quelle et dans le délai fixé soit le 1^{er} janvier 2017, cela représenterait un chantier important à mener par les assureurs et les réseaux de distribution dans un délai très court, alors même que de nombreux changements réglementaires et prudentielles ont eu lieu ces dernières années (Solvabilité II, loi Eckert [contrats en déshérence, ficovi...]). Cela aura certainement pour conséquence de réduire le choix des assurés dans les caractéristiques [type de gestion, nombre d'UC...] des produits qui se sont beaucoup développés ces dernières années. Pour l'assureur et les réseaux de vente, cela va complexifier de nouveau les processus de vente et les risques potentiels du défaut de conseil ["trop d'informations tuent l'information"] et va allonger également les temps de vente. Cela risque de se répercuter sur les frais facturés aux assurés.

Pour FORCE OUVRIÈRE GROUPAMA, il y a de quoi s'inquiéter des conséquences de toutes ces mesures nouvelles pour les salariés des entités du Groupe.

Groupama-Méditerranée, un D.R.H. nouveau est (presque) arrivé !

Il ne faisait de doute pour personne que les relations étaient tendues entre l'actuel directeur des ressources humaines, nommé à ce poste depuis 2011, et le nouveau directeur général, arrivé en 2014. M. Nicolas ARIB va donc rejoindre GAN-prévoyance pour y exercer son art à la direction des ressources, y compris humaines, d'une entité du groupe sérieusement malmenée.

Arrivera donc pour le remplacer, le 3 octobre, M. François ROUSSEAU, qui fit, de 2000 à 2013, un vaste parcours à GROUPAMA-Rhône-Alpes-Auvergne. Entré au pilotage et au contrôle de gestion d'abord, il y est devenu responsable commercial, puis directeur du marketing et enfin directeur technique et souscription. En 2014, il a été nommé directeur de la région Sud-ouest de GAN-assurances. Brillante trajectoire pour ce diplômé de l'école supérieure de commerce d'Amiens, titulaire d'un diplôme d'études comptables et financières.

Ce qui surprend le plus c'est, d'une part, la brièveté des passages de nos nouveaux responsables à leurs différents postes : manifestement, il s'agit pour eux d'inscrire une nouvelle ligne à leur C.V. avant de passer à l'étage supérieur et, d'autre part, l'affectation à un poste de direction des ressources humaines d'un personnage, sans doute hautement estimable, mais a priori fort peu préparé à l'exercice.

Cela montre aussi la totale méconnaissance du rôle essentiel des ressources humaines dans le fonctionnement d'une entreprise, son organisation, son évolution et celle des salariés qui la font tourner... Méconnaissance ou mépris ? Quoi qu'il en soit, nous nous garderons de faire un procès d'intention à ce nouveau directeur : les siennes sont certainement excellentes. Nous verrons combien de temps il reste à GROUPAMA-Méditerranée et si sa brillante trajectoire antérieure se poursuit en un passage éclair.

CRÉDIT AGRICOLE ■ Philippe RINGUET

Alerte sur la prime de vie chère en DOM TOM !

Dans le cadre de la réforme de Rétribution Globale des salariés du Crédit Agricole, la Caisse régionale de la Guadeloupe avait annoncé cesser, à terme, le versement de la "prime de vie chère".

Pour s'opposer à cette décision, 97% des salariés de cette Caisse régionale se sont mobilisés, en grève, durant 16 jours. A l'issue de ce mouvement, la Caisse régionale a ré-ouvert les négociations. Les salariés, prudents, ont suspendu leur action dans l'attente des résultats des débats.

Ce qu'il faut retenir, au-delà du succès de la mobilisation, c'est la volonté des directions de mettre fin à un acquis social qui est loin de constituer un avantage mais bien une compensation de la faiblesse du pouvoir d'achat dans les DOM TOM par rapport à celui des métropolitains. D'ailleurs, initialement, la "prime de vie chère" avait été instaurée en faveur des métropolitains mutés professionnellement dans les DOM. Une mobilisation forte des salariés, à l'époque déjà, avait permis son extension à tous. Cette prime, accordée au regard du décalage de pouvoir d'achat entre la métropole et les DOM, pèse pour 40% du salaire conventionnel.

En second lieu, le positionnement de la Direction de Guadeloupe ouvre une brèche sensible. Les salariés des Caisses régionales de la Réunion (qui couvre également Mayotte) et

de la Martinique-Guyane risquent de se trouver dans une situation analogue l'an prochain.

Ceci constitue une atteinte grave et importante aux acquis sociaux des salariés, inacceptable pour Force Ouvrière. On est en droit de craindre que le Crédit Agricole donne ainsi des idées à l'ensemble des entreprises en DOM TOM.

Or, pour juguler l'expression salariale locale et pour favoriser le passage du projet de la Direction de la Caisse régionale Guadeloupéenne, la Fédération Nationale de Crédit Agricole a demandé aux organisations syndicales de la branche de déroger à l'accord cadre de branche de Rétribution globale... pour la Guadeloupe.

FORCE OUVRIERE a d'ores et déjà refusé cette manœuvre et veillera à ce que l'accord en question soit respecté de part et d'autre.

Elle soutient et soutiendra, bien entendu, les salariés mobilisés sur ce sujet en Guadeloupe ainsi que dans l'ensemble des DOM TOM touchés si les directions concernées avaient quelques velléités de mimétisme.

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



Nouvelles consultations du CE : quel impact sur les délais sur la nomination de l'expert-comptable et sur la présentation de son rapport ?

Les comités d'entreprise ont bien compris l'intérêt pour eux de recourir à l'expert-comptable dans le cadre d'une disposition du code de travail le leur autorisant, notamment pour l'examen des comptes annuels de l'entreprise, mission qui avait pour objectif de poser un diagnostic économique, financier et social sur la situation de l'entreprise.

Cette mission d'expertise n'était enfermée dans aucun délai particulier : le comité d'entreprise pouvait nommer l'expert-comptable au moment qui lui semblait le plus opportun et la présentation du rapport de l'expert-comptable pouvait se faire à tout moment de l'année, y compris après la tenue de l'assemblée générale des actionnaires approuvant lesdits comptes.

Par ailleurs, le comité d'établissement qui disposait de comptes propres à son établissement pouvait également désigner l'expert-comptable pour une mission d'examen des comptes ; mission qui concernait donc les comptes de l'établissement.

Depuis le 1er janvier 2016, cette mission d'expertise comptable n'existe plus sous cette forme. En effet, la loi Rebsamen d'août 2015 a, en même temps qu'elle réduisait le nombre de consultations annuelles des comités d'entreprise de 17 à 3, adossé certaines missions légales de l'expert-comptable à ces trois consultations. En d'autres termes, le CE peut se faire assister d'un expert-comptable préalablement à chacune de ces consultations.

Si la mission relative aux orientations stratégiques n'est pas modifiée, les missions d'assistance dans le cadre de l'examen des comptes annuels et des comptes prévisionnels disparaissent en tant que telles. A contrario, deux nouvelles missions légales (entièrement financées par l'employeur, comme les précédentes) d'assistance du CE par un expert-comptable sont prévues par la loi :

- dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

La problématique

Dans la mesure où ces missions sont désormais « insérées » dans les consultations annuelles récurrentes, le moment de la nomination de l'expert-comptable et la date de présentation de son rapport en sont impactés.

Si les décrets d'application ne fournissent pas d'éléments de réponses à toutes les questions quant à ces dates, les délais des consultations fixés par la loi sur la Sécurisation de l'Emploi, induisent les conséquences suivantes :

- La nomination de l'expert-comptable ne peut plus intervenir à n'importe quel moment dans l'année ; elle doit nécessairement être faite avant le jour où le CE rendra son avis sur la situation économique et financière de l'entreprise ou sur la politique sociale.
- Elle doit être faite suffisamment en amont de ce rendu d'avis pour que l'expert-comptable ait le temps matériel pour collecter les informations, procéder à leur analyse et rédiger son rapport ; celui-ci devant nécessairement être présenté avant la date à laquelle le CE rend son avis sur le sujet.
- Il reste la question de la date de démarrage du délai de consultation (qui est de 2 mois dans le cadre du recours à l'expert-comptable). A priori, ce délai court à partir du moment où les documents nécessaires à cette consultation sont déposés dans la base de données économiques et sociales.
- Enfin, s'agissant des comités d'établissement, leur recours à l'expert-comptable sur la situation économique et financière de l'établissement n'est possible que dans la mesure où il y a consultation au niveau de l'établissement (et donc une autonomie de gestion et comptes propres à l'établissement).

Nos recommandations

Au regard des imprécisions des textes et de l'application récente de cette nouvelle législation, et dans la mesure où aucune jurisprudence n'a pu, pour l'instant, venir éclairer les différentes situations, nous vous conseillons, lorsque vous avez décidé de recourir à l'expert-comptable de :

- Procéder à la nomination de l'expert-comptable sur les trois missions prévues par la loi pour assister le comité d'entreprise lors des trois consultations annuelles, dès à présent, en inscrivant ce point à l'ordre du jour de votre prochaine réunion du CE ;
- Négocier l'agenda social, afin de prévoir des consultations à des temps de l'année appropriés pour disposer des informations pertinentes.



Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable associé



Jean-Luc SCEMAMA
Expert-comptable associé

Une bataille (de l'ultralibéralisme) est gagnée ! la guerre sociale ne fait que (re)commencer !



Ils sont allés jusqu'au bout, ils n'ont pas cédé, ils ont enfin leur loi !

Une "loi-clé" qui n'est rien d'autre qu'une offrande adressée aux successeurs du gouvernement actuel pour permettre d'ouvrir grand la porte à la régression sociale sans borne ; car qu'est-ce que cette loi fondamentalement ? Les clés pour poursuivre plus rapidement encore le démantèlement de plus d'un siècle de droit social au prétexte d'aider les PME-TPE, de donner les moyens aux employeurs de faire face "équitablement" à une concurrence de plus en plus sauvage, et tout cela sous la bénédiction et l'injonction des fanatiques de l'ultralibéralisme, massivement représentatifs au sein des instances européennes !

Avec la loi EL-KHOMRI, qu'on le veuille ou non, c'est bien toute une logique sociale et juridique qui se renverse. Oh, le tsunami ne risque pas de montrer immédiatement tous ses effets pervers, mais cela se produira inévitablement si aucune réaction, qui devra être de grande ampleur, ne se réalise.

Avec le vote et l'adoption de la loi EL-KHOMRI cet été, l'on peut considérer avec d'aucuns que l'heure est effectivement au bilan présidentiel ! Une séquence se referme, emblématiquement, bel et bien.

Tout avait bien commencé, c'était en fanfare que l'on annonçait les vertus de la démocratie sociale en 2012, nous savons désormais comment tout cela s'est terminé : par une forme d'autoritarisme social et une soumission aux dogmes des ultralibéraux.

En filigrane de la loi Travail EL-KHOMRI, fait à nouveau rage un très vieux débat (aussi vieux que le droit du travail

lui-même, et qui, depuis lors, n'a jamais cessé en réalité de travailler de manière aiguë les différents acteurs du monde du travail) qui loin de se réduire à une question purement technique (en l'occurrence juridique), emporte, rien de moins, que toute une conception des relations humaines et de la société, **celui de l'affrontement (dialectique) du droit civil et du droit social** : nous pouvons fixer la naissance du droit du travail à partir de l'émancipation du droit du travail à l'égard du droit civil. Il s'agissait de sortir de la logique qui consistait à considérer que les cocontractants étaient libres et égaux au même titre, notamment dans l'élaboration et la conclusion de leur contrat. Tout ceci est bien connu.

Mais voilà que la EL-KHOMRI réussit le prodige, non seulement de renverser la logique du droit social telle qu'elle s'est construite à partir de la fin du XIX^{ème} siècle, mais de bouleverser négativement le droit civil, car cette loi affaiblira également considérablement le rempart (civiliste) qui existait malgré tout contre les atteintes qui pouvaient être portées au contrat individuel de travail !

Belle performance, il faut le reconnaître ! Nous aurons prochainement l'occasion de revenir longuement sur cette problématique.

Ainsi, même si les dispositions de cette loi s'inscrivent dans une continuité (initiée véritablement avec les lois Auroux de 1982), le renversement est bien réel, en tout cas, il permet au droit social de s'orienter vers une toute autre direction, remplie d'incertitudes et de réelles menaces pour notre modèle social, qu'il faudrait certes drastiquement réformer mais nullement vider de sa substance.

Mais d'un autre côté, en "bons dialecticiens" que nous sommes, admettons aussi que c'est à l'épreuve de cette mutation radicale qu'il sera à nouveau possible de redéployer le syndicalisme de demain, lequel sortira forcément renouvelé, et espérons-le, pour le meilleur, au travers de nos fortes mobilisations !

Pour l'heure il est fort à craindre que nous n'ayons d'autres choix, parallèlement aux combats que nous devons mener pour le retrait de certaines dispositions de la loi EL-KHOMRI, que de faire de nécessité vertu en gagnant notre entière légitimité au sein des entreprises et ce, notamment, pour stopper l'hémorragie ! **Peut-être est-ce désormais la condition pour que la branche et l'interprofessionnel retrouvent leurs lettres de noblesse ?**

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



Brèves juridiques

1

PROCÉDURE D'APPEL EN MATIÈRE SOCIALE !

A compter du 1^{er} août 2016, la procédure d'appel devant les chambres sociales devient une procédure avec représentation obligatoire

Il s'agit d'un changement majeur qui va impacter les règles de représentation.

Désormais, le justiciable sera obligatoirement représenté, soit par un avocat, soit par un représentant syndical. Diverses interrogations apparaissent tant sur les règles de procédure que sur les stratégies de défense dans les dossiers.

Les avocats devront ainsi tout d'abord procéder comme en matière civile, par voie électronique **alors que les défenseurs syndicaux utiliseront la voie papier.**

Si jusqu'au 31 juillet 2016 les appels continueront à être formés par déclara-

tion au greffe par les parties, ces dernières ne pourront plus comparaître seules **pour les appels formés à compter du 1^{er} août 2016.**

Les justiciables employeurs devront obligatoirement être représentés par un avocat. Les salariés pourront, quant à eux, être représentés soit par un avocat, soit par un défenseur syndical. Des règles strictes encadreront cette réforme.

L'appel par lettre recommandée a vécu.

L'avocat qui inscrira l'appel devra obligatoirement, à peine d'irrecevabilité, recourir à la voie électronique. **Le défenseur syndical** établira, quant à lui, son acte sur support papier et le déposera ou le remettra au greffe.

Devenant désormais une procédure avec représentation obligatoire, les

parties devront mandater un avocat du ressort de la Cour d'Appel saisie.

Pour le délégué syndical, aucune règle de territorialité n'est prévue. Les articles 908, 909 et 910 du Code de procédure civile qui ont profondément modifiés la pratique judiciaire sont dorénavant applicables à la procédure d'appel en matière sociale. Les sanctions telles que la caducité et l'irrecevabilité seront encourues en cas de non-respect des délais.

L'avocat devra non seulement veiller au bon respect de ces règles mais également surveiller la régularité de la procédure de son adversaire afin de pouvoir, le cas échéant, solliciter les sanctions applicables à compter du 1^{er} août 2016.

Art 28 à 30 décret n°2016-660 du 20 mai 2016 JO 25 Mai 2016

2

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le juge d'instance est le juge des élections professionnelles (contestations préélectorales ou touchant au déroulement régulier des élections) La loi Macron étend sa compétence à certaines contestations relatives aux décisions du DIRECCTE ou de l'inspecteur du travail.

(loi 2015-990 du 6 août 2015, art. 267, JO du 7 ; c. trav. art. L. 2314-11, L. 2314-20, L. 2314-31, L. 2324-13, L. 2324-18 et L. 2327-7)

Ces décisions sont celles qui ont trait :

- à la détermination des établissements distincts ;
- à la répartition des sièges entre les différents établissements et les catégories de personnels ;
- à la répartition du personnel dans les collèges électoraux ou à celle des sièges entre les différentes catégories de personnel ;

- aux dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou pour l'éligibilité.

Mise en application de la compétence étendue.

Cette nouvelle compétence du juge d'instance est devenue effective avec le décret du 20 mai 2016. Celui-ci supprime les recours hiérarchiques sur les contestations relatives (**c. trav. art. R. 2314-26, R. 2324-23 et R. 2327-5 modifiés**) :

- aux décisions du DIRECCTE sur la reconnaissance ou la perte d'établissement distinct ;
- à la répartition du personnel entre les collèges électoraux et aux décisions prises par l'inspecteur du travail pour accorder des dérogations d'âge pour être électeur ou candidat ;
- pour l'élection des comités d'établissement, à la décision du DIRECCTE

relative au nombre d'établissements distincts et à la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel.

Procédure

Pour formaliser le recours devant le juge d'instance, il faut saisir le juge par voie de déclaration au greffe dans les 15 jours suivant la notification de la décision de l'autorité administrative par LRAR (**c. trav. art. R. 2314-28 modifié**).

A NOTER : la possibilité de recours devant le juge d'instance n'exclut pas un recours gracieux auprès de l'autorité administrative qui a pris la décision (c. trav. art. R. 2314-26, R. 2324-23 et R. 2327-5 modifiés).

Décret 2016-660 du 20 mai 2016, JO du 25

HARCÈLEMENT MORAL

L'employeur doit user de tous les moyens pour protéger ses salariés.

Un salarié se plaignait devant le conseil de prud'hommes de faits de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique et demandait la résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que des dommages-intérêts.

La cour d'appel de Douai a rejeté ses demandes, estimant que l'employeur semblait avoir pris les mesures adéquates: insertion dans le règlement intérieur d'une procédure d'alerte spécifique au harcèlement moral, enquête interne, organisation d'une réunion de médiation avec le médecin du travail,

le directeur des ressources humaines (DRH) et 3 membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)...

La Cour de cassation a confirmé que l'employeur n'a, en ce qui concerne le harcèlement moral, qu'une obligation de sécurité de moyens à l'égard de ses salariés, et non de résultat.

Elle a néanmoins cassé la décision de la Cour d'appel car l'employeur n'apportait pas la preuve qu'il avait bien pris toutes les mesures de prévention imposées par la loi, notamment des actions d'information et de formation. L'affaire sera rejugée à Amiens.

Ce qu'il faut retenir : Le revirement de jurisprudence amorcé par la Cour de cassation en matière de risques psychosociaux se confirme, cette fois-ci, dans le domaine du harcèlement moral: l'employeur n'a plus qu'une obligation de sécurité "de moyens", et non "de résultat".

Sa responsabilité devrait donc désormais être moins facile à engager. Toutefois, pour échapper à toute condamnation, l'employeur doit remplir deux conditions: avoir mis en œuvre un plan de prévention préalable et avoir fait cesser immédiatement les agissements dénoncés.

Cass Soc 1^{er} juin 2016, n° 14-19702

LANCEURS D'ALERTE

Pour la première fois, la Cour de cassation a prononcé la nullité du licenciement d'un salarié lanceur d'alerte.

Dans cette affaire, le directeur administratif et financier d'une association qui assurait la gestion d'un centre d'examen de santé, avait été licencié pour faute lourde en mars 2011, après avoir dénoncé auprès du Procureur de la République des faits susceptibles de constituer une escroquerie et un détournement de fonds de la part d'un membre du conseil d'administration et du président de l'association.

La chambre sociale de la Cour de cassation, non seulement se conforme à l'approche adoptée par la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH, 12 février 2008, Guja c. Moldova, n°14277/04), mais elle va encore plus loin que son homologue européen puisque contrairement à la Cour européenne des droits de l'Homme, elle ne fait aucune référence à l'intérêt général comme condition d'application de la protection.

La chambre sociale ne subordonne pas non plus le béné-

fice de cette protection à la nécessité de respecter la gradation de la procédure d'alerte.

Pour la Cour de cassation, peu importe que le salarié ait averti sa hiérarchie préalablement à la dénonciation auprès de l'autorité judiciaire ou qu'il ait directement informé le Procureur de la République.

La Cour de cassation entend d'ailleurs donner une résonance toute particulière à cet arrêt qu'elle publiera au sein de son rapport annuel.

Cass. Soc. 30 juin 2016, n° 15-10.557



Loi Travail : une entrée en vigueur d'ici la fin de l'année

La Loi Travail, validée par le Conseil constitutionnel, est parue (loi n°2016-1088 du 8.8.16, JO du 9).

Les décrets d'application nécessaires à son entrée en vigueur seront publiés d'ici la fin de l'année.

Convocation à l'entretien préalable : l'identité des délégués du personnel n'a pas à y être précisée.

Aucun texte n'impose de mentionner dans la lettre de convocation à entretien préalable, l'identité des représentants du personnel qui pourraient assister le salarié à cet entretien préalable.

(Cass. soc. 14/06/2016 n° 15-12522)

La faute grave du salarié

Lorsque le comportement d'un salarié est fautif, le fait qu'il ne lui ait été fait aucun reproche pendant des années n'empêche pas de procéder à un licen-

ciement pour faute grave.

Pour les juges, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise compte tenu de l'importance de la violation des obligations inhérentes à son contrat de travail ou aux relations de travail.

Cass. soc. 13 juillet 2016, n° 15-16458

Gérard VERGER
Analyste juridique



C'est quoi les **ESAT**, les ateliers protégés ?

On nous pose souvent les questions : c'est quoi ? Ça sert à quoi ? Surtout dans les accords entreprises handicaps, ces termes sont plus criants à aborder. Petite explication sans rentrer dans les détails ni les critiques syndicales.

Les Etablissements ou Services d'Aide par le Travail

Les Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT), encore appelés "Centres d'Aide par le Travail" ou CAT, sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Il n'y a pas de Code du travail.

Les ESAT relèvent du milieu "protégé", par opposition au milieu "ordinaire" de travail. Ils mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formations professionnelles ; ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent. C'est beau, mais la réalité est autre.

Qui peut être accueilli dans un ESAT ?

Les Etablissements ou Services d'Aide par le Travail accueillent des personnes handicapées dont la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ex. atelier protégé) ou pour le compte d'un Centre de Distribution de Travail à Domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

La personne handicapée qui souhaite bénéficier d'une orientation professionnelle doit en faire la demande à la CDAPH. La commission prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6

mois) au sein de l'ESAT, la commission prononce la décision définitive d'admission. La période d'essai peut être réduite ou prolongée selon le cas.

En principe, la personne handicapée doit être âgée d'au moins 20 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, une personne handicapée peut être admise en ESAT dès l'âge de 16 ans. L'orientation dans un ESAT vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La création des ESAT est autorisée par arrêté du Préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés. En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

Les dispositions du Code du travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

Quel statut pour les personnes accueillies en ESAT ?

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail. Elle ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement. Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail, conforme au modèle figurant à l'annexe 3.9 du Code de l'action sociale et des familles. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Droit aux congés

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT peuvent bénéficier du congé de présence parentale et ont accès, depuis le 1er janvier 2007 dans les conditions fixées par les articles R. 243-12 et R. 243-13 du Code de l'action sociale et des familles, à certains droits à congé prévus par le Code du travail ainsi qu'à la validation des acquis de leur expérience.

Ils bénéficient également, lorsqu'ils justifient d'un mois de présence dans l'ESAT, d'un congé annuel qui donne lieu au versement de la rémunération garantie et dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en ESAT ; la durée totale de ce congé, qui ne peut excéder 30 jours ouvrables,

peut être augmentée de 3 jours mobiles. Durée dont l'attribution est laissée à l'appréciation du directeur de l'ESAT.

Le travailleur handicapé accueilli en ESAT a également droit à un congé de 24 heures minimum, pour chaque action de validation des acquis de l'expérience (VAE), pendant lequel il a droit au maintien de sa rémunération garantie. La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel mentionné ci-dessus. Elle est assimilée à un temps d'activité à caractère professionnel pour la détermination des droits de l'intéressé en matière de congé annuel ou de tout autre droit/avantage subordonné à une condition d'ancienneté dans l'ESAT. Lorsqu'il accède à une action de formation professionnelle, un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel, la rémunération garantie est maintenue.

Accès à la formation et VAE

Les ESAT mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.

Rémunération garantie de misère...

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une "rémunération garantie" (anciennement "garantie de ressources") versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de leur activité. Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail.

Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55% et 110% du SMIC.

L'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie.

Afin d'aider les ESAT à la financer, l'État verse une "aide au poste" pour chaque personne handicapée accueillie. Dans ce sens, nous réclamons que le montant dudit "salaire" soit égal au montant du SMIC.

Lorsque le travailleur handicapé accueilli en

ESAT accède à une action de formation professionnelle, il bénéficie d'un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel. Pendant la durée de ce congé de formation, le travailleur handicapé bénéficie du maintien de sa rémunération garantie.

Les modalités de fixation de cette rémunération garantie sont précisées par les articles R. 243-5, R. 243-6 et R. 243-7 du Code de l'action sociale et des familles. L'ESAT peut, en application de l'article R. 314-5 du Code de l'action sociale et des familles, décider d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Dans ce cas, le montant de la prime versée à ce titre à chacun d'eux est limité à un plafond. Il correspond à 10% du montant total annuel de la part de rémunération garantie directement financée par l'ESAT pour ce même travailleur au cours de l'exercice où l'excédent d'exploitation est constaté. Cette prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation doit être portée sur le bulletin de paie correspondant au mois de son versement. Elle est assujettie au versement des cotisations dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales. La part de cotisations incombant à l'ESAT ne donne pas lieu à compensation par l'Etat. Lorsqu'elle est versée, cette prime d'intéressement n'entre pas en compte pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

Mise à disposition d'une entreprise

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, cet établissement ou ce service peut, avec l'accord des intéressés et dans les conditions définies par les articles R. 344-16 à R. 344-21 du Code de l'action sociale et des familles, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

Quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail auquel ils demeurent rattachés. Pour nous syndicalistes, la personne qui intervient dans une entreprise doit avoir le même salaire et les mêmes droits que les salariés en place. Ce qui n'est pas toujours le cas !

Un contrat écrit doit obligatoirement être passé entre l'ESAT et la personne physique ou morale auprès de laquelle la mise à disposition est

réalisée. Ce contrat doit comporter l'ensemble des mentions obligatoires visées à l'article R. 344-17 du Code de l'action sociale et des familles.

Lorsqu'il porte sur la mise à disposition individuelle de travailleur(s) handicapé(s) nommément désigné(s), sa durée est au maximum de 2 ans et il doit être communiqué à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dans les 15 jours qui suivent sa signature. La prolongation au-delà de 2 ans de cette mise à disposition du travailleur handicapé est subordonnée à l'accord de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cet accord est demandé par le directeur de l'ESAT.

Embauche en milieu ordinaire

Par ailleurs, lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un ESAT conclut un Contrat à Durée Déterminée (CDD), un Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) ou un Contrat Initiative Emploi (CIE), elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant, d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail ; et éventuellement par le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée.

En cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord aura été conclu. La convention mentionnée, ci-dessus, prévoit également les modalités de cette réintégration. Les entreprises du "milieu ordinaire" de travail qui recrutent une personne handicapée sortant d'un ESAT peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide de l'AGEFIPH.

Le travail en milieu dit "atelier protégé"

Les ateliers protégés et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) sont des organismes favorisant l'insertion et la promotion professionnelle des personnes handicapées. Ils permettent à la personne handicapée d'accéder à l'emploi en milieu ordinaire.

Il s'agit de personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées par la CADAPH, dont le handicap nécessite des conditions d'emploi particulières. La capacité de travail de ces travailleurs doit être au moins égale au tiers de la capacité de travail d'un travailleur valide effectuant les mêmes tâches.

Un atelier protégé est une entreprise employant du personnel handicapé et du personnel valide (dans la limite de 20% de l'effectif de l'entreprise). Le CDTD procure aux travailleurs handicapés des travaux de nature manuelle ou intellectuelle, en regroupant les commandes reçues et en les répartissant.

Dans l'hypothèse où le travailleur handicapé est mis à la disposition d'une entreprise du milieu ordinaire, le contrat de mise à disposition peut déboucher sur une embauche définitive. L'atelier protégé et le CDTD ont une gestion d'entreprise autonome sur les plans juridiques, comptables et de l'organisation du travail. Les dispositions du Code du travail s'appliquent. Le travailleur handicapé exerçant son activité dans un atelier protégé ou dans un CDTD a un statut de salarié. Il possède tous les droits des salariés et bénéficie de la Sécurité Sociale. Il est soumis également aux dispositions de la convention collective applicable à l'organisme gestionnaire compte tenu de l'activité exercée par le travailleur (prime d'ancienneté, etc.). Les dispositions relatives à la loi Aubry sur les 35 heures sont applicables aux ateliers protégés.

L'application de la réduction du temps de travail induit des modifications quant à la garantie de ressources.

La rémunération globale est au moins égale à 90% du SMIC. Elle est versée par l'employeur et est constituée :

- d'une part, d'une rémunération égale au moins à 35% du SMIC pris en charge par l'employeur ;
- d'autre part, s'il y a lieu, d'un complément de rémunération au plus égale à 55% du SMIC, pris en charge par l'AGEFIPH, depuis 1997.

Dans les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD), le calcul du salaire tient compte du temps réel passé à l'exécution des tâches. Ce complément de rémunération a un caractère salarial et doit apparaître sur la fiche de paie. Nous demandons, là aussi, que le montant du salaire soit égal au SMIC.

Patrick **LE CLAIRE**
Réfèrent Handicap FEC
Membre du CCIPH FO
Tél. : 06 87 01 31 01
01 44 84 00 41
handicaps.infos@orange.fr



NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Jean-Paul Lefebvre**
jeanpaul.lefebvre@humanis.com

[humanis.com](https://www.humanis.com)

1 million 500 000 chômeurs en plus, c'est le vrai bilan de la casse sociale de HOLLANDE - VALLS

Le Parisien Économie du 25 janvier 2013 donnait un sombre bilan du chômage sous Sarkozy : "les derniers chiffres du chômage viennent d'être livrés par le ministère du travail. Au 31 décembre 2012, la France comptait 3 132 900 chômeurs de catégorie A, ceux qui n'ont eu aucune activité dans le mois, même réduite. 285 000 chômeurs en un an (+10%)". "Le nombre de demandeurs d'emploi est resté stable au mois de décembre pour la catégorie A (+ 300 demandeurs d'emploi)", indique le ministère. "Sur l'ensemble de l'année 2012, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi sans activité aura été de 285 000, soit +10%"... "Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories B et C - ceux qui ont travaillé au cours du mois - s'établit à 1 494 700 en France métropolitaine fin décembre 2012. Près de 5 millions de chômeurs toutes catégories, avec les DOM. Au total, en comptabilisant ces trois catégories, le nombre de chômeurs s'établit à 4 627 600 en France métropolitaine fin décembre 2012. Sur un an, il a augmenté de 8,8%".

Pour sa part, le Monde du 18 janvier 2016 proposait un bilan du chômage sous Hollande : "En octobre, le gouvernement s'était félicité d'une diminution ponctuelle du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A. Mais si l'on observe les demandeurs d'emploi en catégories A, B et C, le nombre de chômeurs est passé de 4,4 millions en mai 2012, à la sortie du mandat de Nicolas Sarkozy, à 5,5 millions en novembre 2015, date de la dernière statistique disponible".

C'est donc de la comédie et du mensonge de pure propagande que de nous annoncer que le chômage ne cesse de baisser depuis janvier 2016. Ceci pour tenter de justifier, in fine, la candidature de Hollande aux présidentielles de 2017. Le 26 juillet 2016, au demeurant, le Monde donnait un bilan toujours sombre (spécialement pour les jeunes) : "L'inflexion -tant espérée- de la courbe du chômage tarde à se confirmer. En juin, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité (catégorie A) s'est accru de 5 400 en métropole, passant à près de 3 526 millions, soit une hausse de 0,2%, selon les statistiques rendues publiques, mardi 26 juillet, par le ministère du travail et par Pôle Emploi"...

Or le 24 août, le même journal change brutalement de ton : "Après deux mois de hausse, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie

A a baissé au mois de juillet, selon les chiffres du ministère du travail. Les personnes sans aucune activité et tenues de rechercher un emploi sont 19 100 de moins qu'en juin, soit une baisse significative de 0,5%. L'embellie tant attendue par François Hollande, qui en avait fait la condition à sa candidature à la présidentielle en 2017, semble bel et bien là. Ainsi, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A a-t-il baissé de 75 000 depuis janvier. Moins impressionnant mais tout de même significatif : il a diminué de 44 100 sur un an, soit moins de 1,2%"...

On aimerait savoir où se situe cette "embellie" par rapport à l'augmentation constante du chômage de 2012 à 2016... Le chômage, durant la période, a augmenté de près d'un million ! De sorte que, pour avoir une "embellie", c'est-à-dire une baisse du chômage, il faudrait avoir connu plus d'un million de créations d'emplois ! De surcroît, la focalisation sur la catégorie A n'est pas innocente, puisque ce sont les salariés qui accèdent à un CDI à plein temps... Dans les faits, plus la catégorie A baisse, plus les autres catégories augmentent, les salariés se voyant contraints à accepter des formes d'emplois précaires qu'ils ne souhaitaient pas initialement. C'est du cynisme le plus écoeurant que de se vanter de faire baisser le nombre de CDI, alors qu'il s'agit d'accentuer les emplois de garanties moindres et de précarité accrue. Et ce n'est pas le plan de 500 000 "formations" qui peut inverser la donne. L'instruction n°20 16-14 du 21 avril 2016 (reproduite par le Canard Enchaîné du 3 août 2016) relève de la propagande volontariste avec son objectif donné "d'ici à la fin décembre". de rien moins que "870 000 entrées en formation". Il s'agit bien "d'entrées" sans souci du suivi ni de la qualité et encore moins de déboucher sur un emploi. Au point que, précise le Canard, Pôle Emploi "depuis mai, paie des centres d'appels privés dont les employés relancent les chômeurs"... Un milliard est attribué pour retirer artificieusement ces chômeurs des chiffres du chômage d'ici à décembre, pour le seul caprice de HOLLANDE et sa volonté de se présenter.

Mais ce sont les chiffres globaux, qui seuls importent, et sont donnés par FOH du 25 août 2016 : **"Les chiffres du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi à fin juillet viennent de paraître et ne laissent aucune place au doute : la précarité et le nombre de demandeurs d'emploi augmentent. En effet, toutes catégories**

confondues, France entière, on dénombre désormais 6 513 900 personnes inscrites à Pôle Emploi (+0,2% sur un mois et +1,5% sur un an)".

Ce que souligne cette augmentation du chômage depuis des années, c'est la faillite des politiques libérales dictées par Bruxelles aux Sarkozy - Hollande. C'est la preuve de l'échec total du pacte de responsabilité comme du CICE... Plus de 40 milliards d'euros ont été détournés, sans aucun contrôle, pour une prétendue relance de l'investissement des entreprises et l'allègement de leurs charges. Dans ce cadre, Tartuffe est au gouvernement comme à la direction du syndicat patronal, le Medef, lequel promettait le million d'emplois en échange : "M. Gattaz... a annoncé jeudi sur RTL son intention d'écrire aux 750 000 adhérents du Medef, furieux de la politique fiscale du gouvernement socialiste, "pour leur dire : on va se mobiliser pour créer un million d'emplois net" ¹.

Escoquerie que tout cela, tandis que la part des dividendes est passée de 30 à 85% des profits, sans que nul ne mette en cause, au plan politique, cette dérive au bénéfice de la rente contre le monde du travail. Au contraire la logique de classe de casse sociale s'est encore accentuée, avec la loi Travail, dont le caractère antidémocratique et anticonstitutionnel ne fait pas de doute, puisqu'elle organise la destruction de l'égalité des travailleurs et travailleuses devant la loi.

Il faut revenir au principe de faveur, inscrit dans la loi du 24 juin 1936, acquis démocratique majeur, avec l'article 31.vc : **"Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables"** ². Et pour lutter contre le chômage rien de tel qu'une relance de la croissance et du pouvoir d'achat, rien de tel que des interventions de l'État entrepreneur, modèle de relance économique. Keynes et Jaurès et Blum en ont fait la preuve. Quant à Hollande, son bilan, avec plus d'un million de chômeurs supplémentaires et la précarité sociale et démocratique générée par des lois libérales étrangères au socialisme, la poubelle de l'Histoire l'attend.

Gérard
DA SILVA



¹ Le Monde du 10 octobre 2013

² Journal Officiel, n°149, vendredi 26 juin 1936, p.6698. Plus de 6000 conventions collectives seront signées en ce sens de 1936 à juin 1940.



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**

28 branches professionnelles, 300 000 entreprises, 7 millions de personnes protégées en santé et 1 million assurées 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



.Logi-ciel mon patron



fin de l'épisode

DELIRUMANCE

UNE RENTRÉE 3.0

Par Claudio Francone

Nous y sommes. Encore un été qui touche à sa fin, et la rentrée qui frappe à la porte. Cette année, j'ai décidé d'accompagner la fin des vacances loin de la mélancolie des plages qui se vident. Mieux une ville qui sort de la somnolence estivale et commence à se réanimer. Me voilà donc en train de flâner à l'ombre des immeubles séculaires de la capitale italienne, Rome. Ah la dolce vita, la pizza, les glaces à l'italienne... C'est justement avec une glace à la main, aussi grande qu'un rêve d'enfant, que je me promenais sur le trottoir juste devant chez le Pape... le Vatican, quoi. J'étudiais plusieurs angles d'attaque pour arriver à manger la glace avant qu'elle ne fonde au soleil lorsque je me suis fait bousculer par un jeune homme qui sortait par la grande porte. - Mark ?!/? Mais c'est Mark !!!
Alors je me suis demandé, mais que diable peut bien faire Mark Zuckerberg, Le Monsieur réseaux sociaux, Le Monsieur intelligence artificielle, chez le Pape ? Et me suis répondu que pour intéresser l'église l'affaire doit être sérieuse (ils ne sont pas nés de la dernière pluie ceux-là...). Je suis vite rentré, il fallait que j'en sache plus sur le monde nouveau

que nous préparent les génies du new business pour la prochaine rentrée 3.0 ! Je n'étais pas au bout de mes surprises. La science-fiction, c'est déjà du passé. Le futur est demain, mieux vaut oublier tout ce qu'on connaît, la révolution est déjà en marche... Bref, tous ces néo milliardaires de la vallée siliconée se sont mis dans la tête de transformer l'humanité toute entière en objet connecté ! Robotisation, cerveaux augmentés, immortalité... A les écouter d'ici quelques années, nous serons super-intelligents et immortels. Nous vivrons entourés de robots dans un monde sans travail. Bref, nous serons chômeurs pour l'éternité !
Mais devant chaque révolution, il est indispensable de rester pragmatique, mettre en face des points négatifs ceux qui pourraient être positifs...
L'intelligence artificielle, je ne suis pas contre. A écouter les discours des différents candidats aux primaires, ou des nouveaux opportunistes qui s'emparent de la scène politique, je me dis que devant autant de connerie biologique, un peu d'intelligence artificielle ne ferait pas de mal...

Les puces implantées dans le cerveau, je ne sais pas... ça doit faire bizarre, quand même. N'empêche que là aussi, si on pouvait implanter dans le cerveau de certains une puce du respect et une autre de la sincérité, nous aurions beaucoup moins de candidats politiques pour nous casser les oreilles à la rentrée, avec leurs discours remaniés à l'infini... La robotisation, pas mal. L'idée qu'un robot aille bosser à ma place me plaît. Reste à savoir si en cas de difficulté il sera aussi chômeur à ma place, le robot... Mais à bien y réfléchir, dans un monde sans travail il n'y aurait pas de conflit non plus, on doit se faire chier quand même !
Et l'immortalité ? Cela pose problème. Il faudrait déjà savoir si on parle de vivre éternellement jeune ou éternellement vieux, il y a là une sacrée différence ! Et puis, est-ce que le concept serait étendu à tout le monde ? Je veux dire qu'en ce qui me concerne je voudrais bien vivre éternellement, mais les HOLLANDE, les VALLS, les SARKO, les COPPÉ ou les MACRON, eux aussi pour l'éternité ? Cela se passera peut-être demain, en attendant, je vous souhaite une Bonne Rentrée 2.0 !

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