

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

www.fecfo.fr

N° 28 - NOVEMBRE 2010

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



Section  
Assurances



"A nouveau sur les risques psychosociaux..." (P.8)

Section  
Clercs et Employés de Notaire



"Les militants de la FGCEM FO réunis..." (P.12)

Section  
Commerce



"L'enfer est pavé de bonnes intentions" (P.14)

Section  
Crédit



"Nouvelles directives de l'AMF !..." (P.17)

Page 4	DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE DU 3 NOVEMBRE 2010
Page 5	<b>COMMUNIQUÉ CONFÉDÉRAL DU 10 NOVEMBRE 2010</b> G20 : FO DÉPLORE L'ABSENCE DE DIMENSION SOCIALE
Page 6	<b>Marcel Caballero, Vice-président du CIRIEC-France</b> ENFIN, UNE LOI SUR L'ECONOMIE SOCIALE... EN ESPAGNE !
Page 8	<b>Section Assurances</b> À NOUVEAU SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
Page 10	<b>Section Casinos et Cercles de Jeux</b> UNE COMMISSION PARITAIRE MITIGÉE
Page 12	<b>Section Clercs et Employés de Notaire</b> LES MILITANTS DE LA FGCEN FO RÉUNIS À PARIS LES 15 ET 16 OCTOBRE 2010
Page 14	<b>Section Commerce</b> L'ENFER EST PAVÉ DE BONNES INTENTIONS
Page 17	<b>Section Crédit</b> NOUVELLES DIRECTIVES DE L'AMF ! MAIS QUE SE PASSE-T-IL À L'AFB ?
Page 20	<b>Section Presse - Edition - Publicité</b> REPRÉSENTATIVITÉ : LA CFE-CGC À L'ÉPREUVE DE SON PRIVILÈGE...
Page 24	<b>Section Organismes Agricoles</b> SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL, SEULES LES DIRECTIONS SE FÉLICITENT !
Page 28	<b>Section Organismes Sociaux</b> PRIORITÉ AUX AUGMENTATIONS COLLECTIVES
Page 29	<b>Section Organismes Sociaux Divers et Divers</b> CAISSES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE : OUI LE PROJET DE LA LOI WOERTH SUR LES RETRAITES MENACE DIRECTEMENT L'ARRCO ET L'AGIRC
Page 30	<b>Secteur Juridique Fédéral</b> JUSTIFIER SON EMPLOI DU TEMPS - ÉLECTIONS COMPLÉMENTAIRES - RECONNAISSANCE D'UNE UES - RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET MISE À PIED - DÉNONCIATION D'UN USAGE - LE COUP DE MAIN DU JURISTE
Page 32	<b>FO Cadres</b> LA CRISE... DE CONSCIENCE !
Page 34	<b>AFOC</b> ÉLECTIONS HLM - DU 15 NOVEMBRE AU 15 DÉCEMBRE 2010 : VOTEZ POUR L'AFOC

### JEC INFOS

*Mensuel d'information des sections de la  
Fédération des Employés et Cadres cgt FORCE OUVRIÈRE*  
Directeur de la publication : Serge Legagnoa  
FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES cgt FORCE OUVRIÈRE  
28, rue des Petits Hôtels 75010 PARIS - Tél. : 01 48 01 91 91  
Conception, réalisation & impression :  Tél. : 01 45 35 11 00  
Photos : © PHOVOIR - FEC-FO - DS - C. LE COMTE  
CPPAP 0513 S 08226





## SE REBELLER ET RÉSISTER !!!

Le 6 juillet 2008, le Président de la République, Nicolas Sarkozy, indiquait sur le ton du contentement de soi : "*désormais, quand il y a une grève en France, plus personne ne s'en aperçoit*".

Il fut très vite contredit en 2009 à l'occasion des diverses manifestations organisées à travers tout le pays contre les conséquences de la crise, et qui réunirent des millions de personnes.

En 2010, il décide de faire du dossier des retraites LA réforme de son quinquennat en profitant de la crise pour en faire un axe de sa politique de rigueur et satisfaisant ainsi, au passage, les marchés financiers.

Malgré une campagne gouvernementale à gros budget pour "expliquer" la réforme aux Français digne des pires propagandes, ces derniers n'ont pas été dupes et se sont mobilisés en masse pour tenter de faire reculer le gouvernement.

Huit journées de grèves et de manifestations se sont déroulées depuis la rentrée, regroupant jusqu'à 3,5 millions de manifestants dans 260 rassemblements. C'est plus qu'en 1995, date du dernier plus important conflit social.

Mieux, ce mouvement a recueilli la sympathie et l'adhésion d'une très large majorité de Français : jusqu'à 71% si l'on en croit les sondages.

Public et privé, jeunes et anciens, salariés, lycéens et étudiants réunis pour demander le retrait du projet et ce, malgré les tentatives de division lancées par le gouvernement et les atermoiements de certaines organisations syndicales.

A l'heure du bilan après le vote des chambres et la promulgation de la loi, il faut bien reconnaître que cet élan populaire a été entravé par la stratégie développée par les appareils confédéraux de la CGT et de la CFDT. La multiplication des journées d'action est, par essence, de nature à démobiliser et à éteindre petit à petit tout mouvement. Sans compter que ceux qui font grève depuis longtemps commencent à vivre des difficultés financières évidentes. L'usure s'est donc installée, mais pas la démotivation.

Il eût mieux valu, comme nous le réclamions depuis des lustres, un mouvement continu que des manifestations et grèves "saute-moutons".

La CGT, notamment, porte ainsi une grande responsabilité dans l'absence de résultat du plus grand mouvement social populaire dans notre pays. Et ce ne sont pas les rodomontades de Bernard Thibault appelant à une énième journée d'action, même seul, qui changeront la donne, si ce n'est de tenter de répondre au mécontentement interne de plus en plus important dans sa centrale syndicale.

A nous de continuer à marteler la nécessité d'une réforme des retraites garantissant le financement de nos régimes par répartition et donc leur pérennité.

Cela passe par d'autres modalités et impose d'exiger l'abrogation de la loi promulguée.

La bataille n'est pas terminée ; il n'est pas question d'abandonner ce sujet et de passer à autre chose : c'est une question de clarté pour notre organisation et de dignité pour les salariés que nous représentons.

Serge LEGAGNOA  
Secrétaire général

**DECLARATION DE LA COMMISSION  
EXECUTIVE  
DE FORCE OUVRIERE**

Face à un projet de loi socialement injuste et économiquement inefficace, dicté par les attentes des marchés financiers et par des engagements européens restrictifs, Force Ouvrière a, dès le 15 juin 2010, engagé le combat pour revendiquer son retrait.

Depuis cette date, à 7 reprises, dans l'unité d'action et non dans l'unicité, FO a réaffirmé ses positions et ses propositions pour garantir le système par répartition en dégageant les moyens de financement nécessaires.

A 7 reprises, plusieurs millions de salariés sont descendus dans la rue. Dans de nombreux secteurs, entreprises et administrations, des travailleurs ont fait grève, y compris de manière reconductible, et organisé des actions. A plusieurs reprises, pour unifier et coordonner le mouvement, FO a proposé un appel national commun des confédérations syndicales à 24h de grève interprofessionnelle (public/privé), initiative de nature à renforcer le mouvement pour obtenir l'abandon du texte gouvernemental, ce qui a été refusé par d'autres organisations syndicales.

C'est ce que Force Ouvrière réaffirmera le 6 novembre prochain tout en affirmant que des manifestations à répétition sans grève ne peuvent pas être efficaces.

Pour la Commission exécutive de FO, le dossier des retraites n'est pas clos. FO entend saisir toutes les occasions pour rappeler ses positions, exiger l'abrogation de la loi, garantir le système de retraite par répartition et le code des pensions civiles et militaires. Ceci impose de combattre toute velléité de régime unique par points ou par comptes notionnels, source d'individualisme et de développement de la capitalisation.

Ce qui est fondamentalement en cause avec et au travers du dossier retraite, ce sont la nature de la politique économique menée, l'explosion des inégalités sociales, la nécessité d'une autre répartition des richesses avec notamment une augmentation des salaires et une grande réforme fiscale.

Un esprit de résistance et de combat s'est installé. FO s'en félicite et entend continuer à tout faire, en tant que syndicat libre et indépendant pour le préserver.

(Adoptée à l'unanimité)

Paris, le 3 novembre 2010.

## COMMUNIQUE

### **G20 : FO déplore l'absence de dimension sociale**

Alors que se réunit le sommet des chefs d'Etat et de gouvernement du G20 à Séoul en Corée (10 et 11 novembre), FO ne peut que faire connaître sa profonde inquiétude que les déclarations faites à l'occasion des sommets précédents sur la dimension sociale ne restent lettre morte.

Avec la CSI (Confédération syndicale internationale), FO constate que la question de la facture de la crise est au centre des enjeux pour les travailleurs dans le monde. Pour les syndicats le soutien et la relance de l'économie doivent être maintenus quand au contraire les gouvernements les uns après les autres engagent des plans d'austérité et de régression de droits sociaux.

FO avec la CSI estime que la priorité doit être donnée à la relance de la consommation interne par l'augmentation des salaires, la préservation des système de protection sociale et la mise en œuvre d'un socle de protection sociale pour les salariés des pays qui en sont dépourvus. Le rapport du BIT soumis à l'attention du G20 est lui-même explicite sur cette question pointant une consommation des ménages insuffisante pour une reprise économique favorisant l'emploi productif.

Concernant la réforme des marchés financiers et en particulier l'accord qui semble entériné quant au poids des pays émergents au sein des institutions financières, à commencer par le FMI, FO déplore que celle-ci ne s'accompagne pas d'une exigence sous forme de conditionnalité sociale, quant à la ratification et au respect effectif des normes de l'OIT, à commencer par les conventions fondamentales (liberté syndicale, droit de négociation collective, interdiction du travail forcé et du travail des enfants, non discrimination). FO rappelle en particulier qu'elle a toujours contesté que l'OMC puisse s'affranchir d'une telle conditionnalité.

Paris, le 10 novembre 2010

Contact : Yves VEYRIER – 01 40 52 84 60



## ENFIN, UNE LOI SUR L'ÉCONOMIE SOCIALE... EN ESPAGNE !

Depuis janvier dernier, l'économie sociale relève, en France, d'une Direction générale de la cohésion sociale. Nous avons alors commenté cette "innovation" : *"De Délégation interministérielle en Secrétariat d'Etat, ballottée entre le Plan, le Premier ministre, les Affaires sociales... l'économie sociale n'a, qu'à de rares et brèves occasions, été considérée, dans les politiques publiques, pour ce qu'elle est : d'abord un secteur économique. Son tort est sans doute de reposer sur des valeurs et de mettre en œuvre des pratiques différentes, voire antagonistes, de celles du modèle dominant : l'entreprise capitaliste. Faute d'accepter ou de savoir lui reconnaître sa différence, les gouvernements préfèrent, à des degrés variables, ne retenir d'elle que sa capacité -réelle, voire supérieure- à créer des emplois et à contribuer à la cohésion sociale. Ce parti-pris est d'autant plus affirmé dans les périodes où la situation de l'emploi se détériore et les tensions sociales s'exacerbent. Le dernier positionnement de l'économie sociale dans l'organigramme gouvernemental confirme et aggrave ce rôle conféré de Croix Rouge de l'économie en crise"*.

Il en va différemment dans d'autres pays. Ainsi, en Espagne, une proposition de loi a été présentée au Parlement, en août dernier. Ce projet, arrêté par le gouvernement depuis le 16 juillet, devrait être adopté en fin d'année. Il a fait l'objet d'une large concertation avec les secteurs concernés, en particulier la Confédération espagnole des entreprises de l'économie sociale. Le CIRIEC-Espagne a pris une part active à sa préparation en animant le groupe d'experts chargés par le gouvernement de préparer le projet.

Le gouvernement espagnol entend souligner le rôle moteur de l'économie sociale dans l'activité économique, le maintien et la création d'emplois pérennes et la cohésion sociale. Le projet définit clairement l'économie sociale comme un ensemble d'activités économiques du secteur privé, résultant de la libre association de personnes qui poursuivent, sur la base de principes participatifs et sociaux, la satisfaction de leurs intérêts collectifs, mais aussi de l'intérêt général.

Cette loi complétera et, d'une certaine manière, harmonisera les politiques des gouvernements autonomes, particulièrement dynamiques dans ce domaine.

Il faut également voir dans ce résultat la conséquence d'une très forte mobilisation des organisations et entreprises espagnoles de l'économie sociale. Bien qu'historiquement plus récentes que leurs homologues françaises, moins enclines aux débats théoriques, elles ont su se doter de structures de représentation et de moyens qui les placent aujourd'hui parmi les plus puissantes en Europe.

Un exemple à suivre.

Extrait des "BREVES" n° 35

# Disponible



Agenda bureau : 10 €



Agenda poche : 1,50 €

## Dans l'agenda 2011 vous trouverez :

*Un Edito de Jean-Claude Mailly.*

*Toutes les coordonnées des  
Unions départementales,  
des Fédérations  
et bien d'autres adresses utiles.*

*Des infos et des images sur :*

- les publications FO
- l'AFOC
- Force Ouvrière Hebdo
- le site [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

*et :*

- un planning annuel.
- un plan de Métro en couleurs
- un atlas en couleurs

*Etc.....*

**Passez commande auprès des délégués FO**



## A NOUVEAU SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**"Une entreprise qui ne bouge pas est une entreprise qui meurt". Quel employeur n'a pas cette phrase à la bouche pour justifier les réorganisations quasi permanentes, les déménagements, les déqualifications ?**

Du coup, la défense des droits acquis est qualifiée de réactionnaire et on aboutit à une idéologie inhumaine de destruction de tous les acquis sociaux.

Pour sauver l'emploi, il faudrait licencier et réduire les droits. Pour sauver les retraites il faut une "réforme systémique" de la Sécurité Sociale, autrement dit, détruire la Sécurité Sociale.

La section fédérale des assurances, avec la confédération FO, ne se trompe pas, il ne s'agit que des intérêts des marchés financiers et des engagements de l'Union Européenne. C'est pourquoi, s'agissant des retraites il n'y a pas d'autre revendication conforme aux intérêts des salariés que l'abrogation de la Loi.

### Mais revenons aux risques psychosociaux.

Prenons quelques exemples que nous connaissons tous. Dans un service, il y a, pour neuf CDI, dix CDD en permanence, y compris un ou deux alternants. Dans un autre, il y a, pour faire le travail courant douze alternants en permanence. Souvent dans l'entreprise, il y a, au même poste, des salariés de classes différentes, de salaires très différents, mis en concurrence par une rémunération liée aux objectifs. A l'informatique, plus particulièrement, il n'est pas rare de côtoyer des collègues prestataires, pendant des années, qui sont brusquement chassés de l'entreprise.

Plusieurs groupes d'assurances ont annoncé des recrutements massifs. Mais que constatons-nous ? Des salariés en contrat temporaire, autrement dit en intérim, sont remplacés par des CDD, des prestataires sont régularisés mais d'autres en plus grands nombre, sont renvoyés de l'entreprise, des jeunes en alternance sont employés sur des postes pérennes au lieu d'être formés. Dans les bilans sociaux cela se traduit par une augmentation des effectifs, dans la réalité cela signifie plus de chômage et plus de précarité.

Des méthodes de management et d'organisations du travail sont mises en place sous des noms divers. Toutes ont les mêmes objectifs : individualiser, mettre les salariés en concurrence, recueillir des informations sur leurs compétences et même leurs comportements, remettre en cause les qualifications acquises. Finalement soumettre tous les salariés, les nouveaux comme les anciens à la précarité.

S'agit-il d'une entreprise qui bouge ? Il s'agit, en fait, d'une entreprise qui s'enfonce dans la précarité, dans l'individualisation des salaires et des droits, d'une entreprise qui génère la souffrance au travail, le stress mais aussi une désorganisation.

Alors viennent les négociations sur les risques psychosociaux. Et ceux qui augmentent le chômage et la précarité en se présentant comme des défenseurs de l'emploi, ceux qui provoquent les restructurations, les réorganisations ou plutôt les désorganisations en générant la souffrance au travail, se présentent, la main sur le cœur, comme les défenseurs de la santé au travail.

### Hypocrisie !

Ces accords sur les risques psychosociaux ont, le plus souvent, comme principal objet de transférer la responsabilité de l'employeur, de celui qui décide réellement sur le management, les CHSCT et les délégués. L'employeur qui a ordonné les restructurations, dans le but de réduire le coût du travail, va utiliser des budgets pour former les uns et les autres à la détection des risques psychosociaux.

Mais quand notre syndicat réclame une consultation préalable du CHSCT, le simple respect de l'obligation légale, quand les CHSCT réclament une expertise indépendante, on leur répond "Une entreprise qui ne bouge pas est une entreprise qui meurt", on les accuse de bloquer l'évolution de l'entreprise.

Les délégués FO, les syndicats FO et la Section fédérale des Assurances ne se trompent pas.

Nous réclamons le respect de l'obligation légale de consultation préalable des comités d'entreprise et des CHSCT. Nous nous prononçons pour le recours à des expertises indépendantes sur les conséquences sur la santé physique et mentale des salariés, nous exigeons des employeurs qu'ils reconnaissent qu'une restructuration ainsi qu'une méthode d'organisation ne peuvent pas être décidées avant l'avis de ces institutions, que les projets néfastes de restructuration ne doivent pas être maintenus s'ils sont dangereux pour les salariés.



*N.B. : Nous ne reprenons pas dans cet article les informations déjà publiées dans le JEC sur ces questions et notamment les importants arrêts du 10 novembre 2009. Il suffit de se reporter à notre site à l'adresse <http://foassurances.unblog.fr> dans l'article du 11 février 2010 intitulé : "Risques psychosociaux, il faut commencer par satisfaire les revendications".*



### UNE PARITAIRE MITIGÉE !

La commission paritaire mixte de la branche des Casinos vient de se réunir les 4 et 5 octobre. Divers thèmes ont été abordés dont, notamment, les minima conventionnels, l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Sur ce dernier thème, nous avons avancé et certaines de nos revendications ont intégré le texte définitif. Nous nous sommes battus, afin de lutter contre l'un des problèmes majeurs des carrières des femmes, à savoir les blancs liés à la maternité, en termes de cotisations retraites.

Ainsi, nous avons obtenu que durant le congé maternité, entre autres, les cotisations retraites patronales soient calculées sur la base du salaire reconstitué à 100 %. Mais bien au-delà, et même si nous sommes d'accord avec le contenu du texte, nous continuerons à travailler pour l'améliorer, afin de faire disparaître les différences de traitement.

Sur les minima, nous avons introduit une revendication initiale à 5 %, et ceci au regard des misérables augmentations qui ont été accordées les années précédentes, mais aussi, en tenant compte du fait que 67 % des salariés de la branche sont rémunérés sur cette base.

La CFDT et la CGT nous ont rejoints sur cette proposition. Le patronat a longuement parlé du contexte économique, nous réservant, sans vergogne, le discours de ces pauvres casinotiers qui ne gagnent pas assez d'argent, avant de royalement proposer une revalorisation de 0,7 %.

Le seuil de l'indécence n'a pas de limite, et cette proposition n'en est que le triste reflet. Afin de ne pas bloquer le dialogue, nous avons proposé 4 %. Difficilement, ils arrivaient à un timide 1 %, alors même que l'inflation est de 1,7 %. Notre dernière proposition à 3,5 % est restée sans le moindre écho, signe que la partie patronale ne désire pas se lancer dans une négociation sincère.

Pire, ils ont même proposé de mettre le texte à la signature malgré l'opposition de tous les syndicats. Dans ce contexte, les chambres patronales assument, seules, la responsabilité de la rupture des négociations.



Casinos de France a imposé qu'un point soit fait, lors de la prochaine CPM, sur l'harmonisation des méthodes de rémunération, point sur lequel nous ne sommes pas demandeurs. De notre côté, nous avons demandé que la négociation sur le 13<sup>ème</sup> mois, soit portée à l'ordre du jour de la prochaine CPM. C'est, en effet, l'une de nos revendications majeures.

Les syndicats patronaux ont déclaré qu'ils refusaient de négocier ce sujet. Nous avons été fermes et n'avons pas hésité à leur dire que, nous aussi, nous pourrions, à l'avenir nous opposer et faire obstruction systématiquement à la mise à l'ordre du jour de points leur tenant à cœur.

Il y en a marre de ces diktats et tentatives de blocage du dialogue social. Aussi, nous n'hésiterons pas une seule seconde à combattre, avec la plus grande force, ces marchands de tapis qui sont devenus les casinotiers.





## LES MILITANTS DE LA FGCEN FO RÉUNIS À PARIS LES 15 ET 16 OCTOBRE 2010

Les militants et Chefs de Groupements des syndicats affiliés à la FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE Cgt FORCE OUVRIERE, se sont réunis en assemblée annuelle à PARIS sur deux jours, les 15 et 16 octobre 2010, à laquelle avaient été invitées une délégation représentant les salariés du notariat belge et une délégation représentant les salariés du notariat italien.

Une grande part des débats, on s'en doute, a concerné la situation financière de la Caisse de Retraite des Clercs et Employés de Notaires (CRPCEN). Ces deux journées se sont conclues par l'adoption, à l'unanimité, des résolutions que nous reproduisons ci-dessous.

### RESOLUTIONS

Après avoir entendu :

- ▶ le rapport moral présenté par Claude TENNEGUIN, Président de la FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE cgt FORCE OUVRIERE,
- ▶ les exposés, interventions et discussions en séance plénière,

Ils ont pris les résolutions suivantes :

#### SUR LA CRPCEN

**APPROUVENT** l'action et l'attitude responsable de la Fédération et de ses élus, pour aboutir au vote par le Conseil d'Administration de la CRPCEN du 18 décembre 2009, des mesures permettant des recettes supplémentaires de 80 millions d'euros environ sans aucune réduction des prestations en nature, contrairement aux exigences des Ministères de Tutelle qui ciblaient une baisse de celles-ci.

Toutefois, ces mesures ne mettant pas un point final aux besoins nécessaires pour assurer la pérennité du régime et reconstituer les réserves indispensables, de nouvelles mesures seront à prendre.



### RAPPELLENT :

- que la réforme des régimes spéciaux de début 2008, financée exclusivement par les salariés, représente sur 26 années 2,5 milliards d'euros, soit 10 % du montant des retraites prévisible pendant cette période,
- que la décision du 18 décembre 2009 représente une recette supplémentaire de 1,75 milliard d'euros sur 26 ans, soit l'équivalent de 7 % des pensions de cette période,
- que les modifications obtenues sur la compensation CSG représentent plus de 15 millions d'euros d'économies par an, et celles sur la compensation bilatérale maladie plus de 10 millions d'euros par an.

**CONSTATANT** qu'il convient, pour assurer définitivement la pérennité du régime, de trouver une recette supplémentaire d'environ 100 millions d'euros par an, **CONSIDERANT** qu'il appartient aujourd'hui aux notaires de faire l'essentiel de l'effort indispensable pour garantir cette pérennité :

- par une augmentation des cotisations patronales sur les salaires pour les porter au même niveau que celles du régime général,
- par une majoration d'au moins 1 % de la cotisation sur les émoluments et honoraires (d'autant plus qu'une augmentation du tarif serait actuellement à l'étude) ;

**AUSSI, S'INDIGNENT** des propos tenus par le notaire chef de file de la délégation patronale à la Commission Mixte Paritaire, également Vice-président notaire de la CRPCEN, tendant, par une prise de parole intempestive, à faire échec aux négociations en considérant que toute augmentation de salaire s'imputerait sur la participation des employeurs au financement de la CRPCEN, et qu'il convenait de baisser les prestations et de revoir la période de référence pour le calcul de la retraite ;

**ENFIN, DEPLORENT** l'attitude actuelle des pouvoirs publics qui veulent faire porter aux seuls salariés, le poids de la nécessaire réforme des régimes de retraite, sans mettre à contribution les entreprises pour lesquelles les effets de la crise semblent s'éloigner.

#### SUR LA SITUATION SOCIALE

**CONSTATANT** que l'activité du notariat a été gravement impactée par la crise économique, plus particulièrement dans les offices spécialement axés sur l'immobilier et la promotion immobilière.

**CONSTATANT** encore qu'une nette reprise se fait maintenant sentir, ainsi qu'en justifient les chiffres de la CRPCEN.

**REGRETTENT** que depuis de nombreuses années, faute de personnel expérimenté rémunéré en rapport avec la qualification requise, le notariat a peu à peu délaissé certaines activités, tels que le droit des entreprises, le droit commercial, voire une partie du droit de la famille, pour se consacrer presque exclusivement au secteur plus rémunérateur du "tout immobilier", (les actes du monopole) ; et **IMAGINENT AVEC FRAYEUR** la situation du notariat si le monopole venait à être supprimé au titre de la libre concurrence prônée par les instances européennes, alors que les notaires ont abandonné à d'autres professionnels du droit la régularisation d'actes pour lesquels l'authenticité n'est pas requise ;

**CONDAMNENT** le refus réitéré du Conseil Supérieur du Notariat de signer un accord de branche sur le chômage partiel (pourtant prôné par le Président de la République) qui permettrait aux salariés du notariat de bénéficier des mêmes indemnités que les salariés des entreprises adhérentes ou associées au Medef.

### SUR LES SALAIRES

**CONSTATENT** qu'au prétexte de la crise mondiale, les salaires n'ont pas été revalorisés en 2009 au niveau de la perte du pouvoir d'achat des salariés, ne l'ont été que de 1,25 % en 2010, et que les notaires n'ont fait au titre de la "clause de sauvegarde" qu'une proposition indigne et indécente de majoration de la valeur du point de UN CENTIME D'EURO, proposition évidemment refusée par l'ensemble des organisations syndicales;

**EXIGENT** avec vigueur qu'il soit accordé aux salariés une revalorisation décente et suffisante des salaires pour maintenir et améliorer leur pouvoir d'achat, alors qu'ils ont peu bénéficié des années fastes du notariat au cours desquelles les fortes progressions des émoluments n'ont profité qu'aux seuls employeurs.

### SUR L'EMPLOI ET LES JEUNES

**S'INQUIETENT** de la situation précaire des jeunes qui rencontrent, à la sortie des Instituts des Métiers du Notariat et des Centres de Formation Professionnelle, les pires difficultés pour trouver le stage indispensable à la finalisation de leur cursus de formation et à la validation de leur diplôme, puis un emploi satisfaisant dans la profession.



### **S'INQUIETENT AUSSI :**

- de l'évolution prévisible de la situation, qui sera induite par la réforme des retraites, l'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge de départ en retraite, qui maintiendrait au travail des salariés expérimentés et compétents, mais ne favoriserait pas l'entrée sur le marché du travail des jeunes diplômés,
- et de la situation des salariés âgés que les employeurs ont la fâcheuse habitude de "pousser vers la porte", au lieu d'utiliser leur savoir et leur expérience à la finalisation de la formation des jeunes en leur donnant un rôle de "tuteur".

### SUR LE PROJET DE REFORME DES RETRAITES DU GOUVERNEMENT

**SOUTIENNENT** pleinement l'action de la Confédération FORCE OUVRIERE contre le projet de réforme des retraites du gouvernement, le considérant injuste socialement et inefficace financièrement,

**ET APPELLENT** tous les salariés et retraités du notariat à soutenir ces mouvements et à rester mobilisés, leur régime spécial étant concerné à terme.

### EN CONCLUSION :

**APPROUVENT UNANIMEMENT** les actions engagées par la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire FORCE OUVRIERE, ET S'EN DECLARENT SOLIDAIRES

**ET MANDATENT** le CONSEIL d'ADMINISTRATION de la FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE et son BUREAU ainsi que ses REPRESENTANTS SIEGEANT DANS LES INSTANCES DE LA PROFESSION, à l'effet de prendre toutes mesures et initiatives, déclencher toutes actions, revendications, intervenir auprès de toutes les instances tant professionnelles que de tutelle qu'ils aviseront, pour faire aboutir et réaliser les objectifs définis dans les présentes résolutions, et notamment pour transmettre une copie des présentes résolutions à qui besoin sera.

Claude TENNEGUIN  
Président de la FGCEN FO



## L'ENFER EST PAVÉ DE BONNES INTENTIONS

C'est ce que nous prouve le MEDEF jour après jour. Nous avons mis en place dans la Vente A Distance (VAD) un Certificat de Qualification Professionnelle Inter branche (CQPI) pour les agents logistique. Notre décision était motivée par l'état catastrophique de l'emploi dans cette branche. Suppressions d'emplois et PSE ont eu lieu notamment dans les deux plus grandes entreprises du secteur, à savoir la REDOUTE et les 3 SUISSSES. La formation professionnelle continue des agents logistique, population à la formation initiale minimale ou inexistante, nous paraissait un moyen de pouvoir leur permettre de retrouver plus facilement du travail en dehors de la VAD.

Sauf qu'une autre branche également affiliée et très proche du MEDEF, celle des *Grands Magasins/ Magasins Populaires* (UCV) et qui, elle, n'est pas en difficulté, s'est saisie de ce CQPI mais sans le reconnaître dans la classification de la branche. Ceci lui permet de récupérer l'argent des périodes et contrats de professionnalisation sans payer en conséquence les salariés qui auront fait l'effort de se former et qui seront plus performants pour les entreprises.

Mais ce n'est pas fini car la branche *des maisons à succursales de l'habillement de détail*, vient de s'allier à l'UCV. Il est question qu'elles soient rejointes par celle *des commerces succursalistes de la chaussure*. Le but non avoué est de mettre en commun des stratégies de négociation avec les interlocuteurs sociaux, notamment sur la formation professionnelle. C'est pour cela que nous pensons que le CQPI logistique est promis à un bel avenir.



La VAD semble être le creuset et le fer de lance du MEDEF pour les branches des commerces de grande distribution, puisqu'elle propose aujourd'hui à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) la mise en place d'un autre CQPI, celui de "conseiller de vente pour la vente en directe ou à distance". Le but de la démarche est bien d'écarter de l'entreprise les diplômes d'état relatifs à la VENTE et qui consacrent le métier de vendeur, mais également de pouvoir l'implanter, sans le reconnaître dans les classifications des branches précitées. Quel est, sinon, le besoin de mettre en place dans la VAD un CQPI de vente qui s'adresse à des vendeurs en magasins ? Si de nombreuses entreprises de la VAD ont encore des magasins en propre, la Convention collective de la VAD n'y est pas appliquée. Ce sont prioritairement celles des *commerces succursalistes de la chaussure* et celle des *maisons à succursales de l'habillement de détail*.

Il est facile de constater que les entreprises du commerce se servent de la formation continue, non pas pour permettre aux salariés de progresser dans leur parcours professionnel (comme le prévoient les nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle), mais pour tirer un maximum de financements des OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés). Trop souvent, seuls les personnels de l'encadrement bénéficient de réelles formations. Il est à noter que nombre d'entreprises ou de branches ont créé des écoles de formation professionnelle qui permettent aussi de former les futurs salariés. Ainsi, la boucle est bouclée et l'argent revient aux entreprises.

La délégation FORCE OUVRIERE de la VAD va tout mettre en œuvre pour faire échouer ce projet patronal en expliquant aux organisations syndicales tous les dangers de l'utilisation des CQPI qui ne devraient servir aux salariés que pour avoir une meilleure formation pour un meilleur salaire.





## NOUVELLES DIRECTIVES DE L'AMF ! MAIS QUE SE PASSE-T-IL À L'AFB ?

Le 1<sup>er</sup> juillet 2010, une nouvelle réglementation de l'Autorité des Marchés Financiers sur la certification professionnelle des acteurs de marchés, entrain en vigueur.

Désormais, les salariés amenés à proposer et commercialiser des produits et services d'investissement devront disposer des qualifications et d'un niveau de connaissances suffisants pour accomplir ces types de tâches professionnelles.

Il s'agit de tous les types de placements pouvant contenir partiellement ou totalement des actions, obligations, OPCVM, parts d'investissements, CDN, etc.

Dans le secteur bancaire et financier, hormis les fonctions dites administratives ou d'accueil, potentiellement ce sont tous les métiers en contact avec la clientèle qui sont concernés.

Les salariés qui exerçaient leur fonction actuelle avant le 1<sup>er</sup> juillet 2010 peuvent en être dispensés (au regard de la clause dite "grand père"), MAIS certains établissements feront, malgré tout, des tests à toutes les catégories d'emplois. Par ailleurs, pour les jeunes embauchés ou lors des changements de métiers, la certification sera exigée.

**Que ressort-il des premiers échanges avec la branche sur ce sujet, à la suite de la dernière rencontre avec l'AFB ?**

Pour l'AFB, il n'apparaît pas nécessaire d'avoir des règles communes aux établissements de la profession. Chaque entreprise mettrait en place ses propres recensements, ses propres formations et ses propres certifications.

Pour l'AFB, tantôt la formation pourrait être interne à l'établissement, tantôt elle serait dispensée par le Centre de Formation de la Profession Bancaire ou encore cela pourrait se faire par des structures externes.

Pour l'AFB, la certification ne sera pas transférable d'un établissement à l'autre. Par ailleurs, les embauches dans certaines fonctions seront conditionnées (dans un délai imparti) à l'obtention de la certification.



**Dès lors, quelles sont les positions de FO Banques et Sociétés Financières ?**

- Nous demandons une certification commune aux établissements dans le secteur bancaire et financier.
- FO demande que les formations soient dispensées par un organisme externe agréé et que la certification soit réellement reconnue par l'ensemble du secteur professionnel.
- Nous demandons l'information et la consultation des CE spécifiquement sur les certifications en parallèle des présentations des bilans et plans de formation.
- Au vu de certaines pratiques, FO dénonce le fait de conditionner une augmentation ou une proposition de changement de fonction à l'obtention de la certification AMF.

Pour FO, l'arrivée de nouvelles normes AMF ne doit pas exonérer les employeurs quant à leur obligation de mettre à disposition des salariés, tous les moyens qui leur permettent d'exercer leur métier.

FO Banques rencontrera à nouveau l'AMF et l'AFB pour obtenir des garanties, afin que cette nouvelle réglementation ne soit pas un facteur de dégradation des conditions de travail des femmes et des hommes au sein de notre profession.

Pascal LAGRUE  
Secrétaire fédéral adjoint



# J'adhère!



**FO**  
**FEC** Employés  
& Cadres  
[www.fecfo.fr](http://www.fecfo.fr)

Fédération des Employés et Cadres CGT FORCE OUVRIERE  
28 rue des Petits Hôtels 75010 Paris  
Tél.: 01 48 01 91 91 - Fax.: 01 48 01 91 92  
Mail : [fecfo@force-ouvriere.fr](mailto:fecfo@force-ouvriere.fr)

## Bulletin d'adhésion

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

Profession/entreprise : \_\_\_\_\_

Date et signature : \_\_\_\_\_



## REPRÉSENTATIVITÉ PREMIER TOUR DES ÉLECTIONS CHEZ FRANCE LOISIRS

### La CFE-CGC à l'épreuve de son privilège...

La mise en œuvre de la loi du 20 août 2008, dont le chapitre 1<sup>er</sup> fixe les nouvelles règles de la représentativité, n'a pas fini de grossir les contentieux judiciaires.

Le Syndicat National Presse Edition Publicité FO vient d'être confronté à l'audace de la CFE-CGC qui, en fonction de sa situation dans les entreprises, accommode à sa guise la prérogative exorbitante qu'elle tient de la loi en matière de représentativité.

Au sein de la Société France Loisirs, dont l'effectif est de 948 salariés disséminés un peu partout en France (dans les boutiques points de vente des livres et revues diffusés par cette société), un protocole préélectoral a été signé le 9 septembre 2010 pour le renouvellement du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Ont comparu à ce protocole les organisations syndicales implantées dans l'entreprise : FO, CFDT, CFE-CGC, ainsi que la CFTC en qualité d'organisation syndicale représentative au niveau national et dans la branche.

Les rédacteurs et signataires du protocole ont précisé à l'article 8 "Listes des candidats" :

*"Au premier tour de scrutin, les organisations syndicales suivantes peuvent présenter des candidats (article L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail)*

*- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel, et pour les collèges dans lesquels les statuts leur permettent de présenter des candidats (...)"*



Rappelons tout d'abord les dispositions de l'article L. 2122-2 du code du travail, issu de la loi du 20 août 2008 :

*"Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donne vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants".*

Cette disposition spécifique, dérogoire au nouveau cadre légal sur la mesure de la représentativité, qui se conçoit sur l'ensemble des collèges, a été introduite par le législateur pour préserver une mesure de représentativité de la CFE-CGC sur son électorat traditionnel constitué par les cadres et assimilés.

A la suite d'un contentieux soulevé par un syndicat FO de la Société BOSCH de Rodez, suite à la désignation de deux délégués syndicaux, le Conseil Constitutionnel a été saisi le 9 juillet 2010 par la Cour de Cassation, dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par FO, portant sur la conformité de l'article L. 2122-2 du code du travail aux droits et libertés que la Constitution garantit. FO invoquait notamment le principe d'égalité devant la loi, contestant le fait que FO ne puisse pas bénéficier d'un traitement identique à celui de la CFE-CGC dans le cas où notre organisation ne présente pas des candidats dans tous les collèges.

Dans sa décision toute récente du 7 octobre 2010, le Conseil Constitutionnel a rejeté cette thèse, considérant :

*"Que les organisations syndicales qui, selon leurs statuts, ont vocation à représenter certaines catégories de travailleurs et qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale ne se trouvent pas dans la même situation que les autres organisations syndicales ; qu'en prévoyant que, pour les organisations syndicales catégorielles, le seuil de 10 % est calculé dans les seuls collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats, le législateur a institué une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration de 1789 doit être écarté."*

Le Conseil Constitutionnel a ainsi validé la loi du 20 août 2008 et, plus particulièrement, la conformité de l'article L. 2122-2 du code du travail à la Constitution, jugeant *"qu'il était loisible au législateur"* de prendre des mesures pour *"éviter la dispersion de la représentation syndicale"*.

Cette décision fait actuellement l'objet de commentaires critiques et de contestations très motivées au sein de notre organisation syndicale. Elle a cependant deux conséquences : d'une part, il n'est plus possible juridiquement de contester le seuil de 10 % que doit franchir un syndicat pour obtenir sa représentativité ; d'autre part, la **CFE-CGC est confortée dans son monopole catégoriel interprofessionnel**.

Tel est d'ailleurs le sens de la déclaration du président de la CFE-CGC, Bernard Van Craeynest, publiée au lendemain de la décision du Conseil Constitutionnel. Il *"prend acte de la décision du Conseil Constitutionnel qui valide les dispositions de la loi du 20 août 2008 propres à la représentativité des organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle, permettant à la CFE-CGC de poursuivre la construction de son avenir en toute indépendance et sérénité. Cela conforte 66 ans de représentation et de défense des salariés de l'encadrement"* a-t-il ajouté !

**Dont acte, mais dès lors, la CFE-CGC a-t-elle la capacité de présenter des candidats dans le premier collège employés/ouvriers lors des élections professionnelles ?**

C'est la question que la Direction de la société France Loisirs (entreprise qui emploie plus de 900 salariés) a posée au Tribunal d'Instance du 15<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, confrontée à la contestation soulevée par FO et la CFDT face à la liste présentée par la CFE-CGC dans le collège employés au premier tour des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

L'affaire a été plaidée à l'audience du vendredi 5 novembre 2010.

Pour l'avocat de la CFE-CGC, il n'y avait aucun doute, les statuts du Syndicat National de l'Édition, de la Librairie et de la Distribution CFE-CGC, qui adhère à la Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle CFE-CGC, elle-même affiliée à la Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC, sont limpides et autorisent l'organisation syndicale à présenter des candidats dans tous les collèges :

Extrait des statuts :

Il a (le syndicat) *"vocation à rassembler tous les professionnels exerçant ou non des responsabilités d'encadrement, de même que ceux qui aspirent à en faire partie, en cours de formation, en attente d'un premier emploi ou d'une promotion (...)"*

On relèvera ici l'exercice périlleux qui consiste, pour la CFE-CGC, à affirmer qu'elle peut avoir un pied dedans et un pied dehors... en s'autorisant à rassembler les professionnels qui exercent des responsabilités d'encadrement, mais pourquoi pas également tous les autres salariés !

## Une position d'équilibrisme qui résiste mal à la rigueur du droit.

Au-delà de la contradiction et de l'incohérence de la position de la CFE-CGC avec le droit exorbitant qu'elle tient de la loi du 20 août 2008, conforté par la décision du Conseil Constitutionnel, FO s'est attachée à démontrer au juge, dans cette instance, que la CFE-CGC au sein de France Loisirs n'avait aucune antériorité de représentativité dans le collège employés.

D'une part, dans les scrutins antérieurs, la CFE-CGC n'a jamais eu d' élu chez les employés, ni même n'a jamais présenté de candidat dans ce collège.

Quant à ses délégués syndicaux, ce sont deux cadres.

Nous avons été bien avisés d'utiliser ce moyen devant le Juge, puisque c'est exactement sur ce seul élément que le Tribunal a déclaré le syndicat CFE-CGC non admis à présenter des candidats dans le premier collège des employés.

FO a également développé dans son argumentation les conséquences de la décision du Tribunal en évoquant, au-delà du seul problème de la représentativité syndicale au sein de l'entreprise France Loisirs, les contestations à naître à l'horizon 2012 dans le cadre du calcul de la représentativité au sein des branches professionnelles, par agglomération de tous les résultats des élections dans les entreprises de la branche.

Nous avons insisté sur le fait que la CFE-CGC ne pouvait, au gré de ses souhaits et de ses besoins, voir sa représentativité calculée sur des bases différentes qui fausseraient une consolidation globale des résultats dans la branche ; qu'il y avait là une source d'inégalité de traitement inacceptable pour les autres organisations syndicales. Cet argument n'a cependant pas été repris par le Juge pour motiver sa décision.

Le Juge d'instance vient, dans sa décision prononcée le 8 novembre 2010, de reconnaître la justesse des arguments soulevés par FO en ce qui concerne l'absence de démonstration du syndicat CFE-CGC de sa représentativité dans le collège employés. Nos demandes ont été satisfaites par les conclusions de ce jugement :

- le Syndicat CFE-CGC ne justifie pas de sa représentativité dans le collège des employés ;
- il ne peut pas présenter des candidats dans ce collège ;
- le premier tour des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel dans le collège employés est annulé ;
- la société France Loisirs doit procéder à l'organisation d'un nouveau premier tour des élections dans le premier collège.

Affaire à suivre...

Jacqueline BECKER  
Secrétaire adjointe du SNPEP FO

## Motivation du jugement du 8/11/2010 (extraits)

*"Attendu que le syndicat SNELD CFE-CGC est représentatif en ce qui concerne les collègues cadres et assimilés cadres en raison de son affiliation à la Confédération CFE-CGC conformément aux dispositions transitoires de la loi du 20 août 2008 (article 11-IV) ; qu'il lui appartient à l'égard du collège employés de démontrer sa représentativité ; que, contrairement à ce que soutiennent les syndicats SNLE CFDT et SNPEP FO, les dispositions de l'article L. 2122-2 du code du travail selon lesquelles la représentativité des syndicats catégoriels affiliés à une confédération syndicale catégorielle est appréciée par rapport aux seuls collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats n'ont pas pour effet de priver un syndicat dit catégoriel de la possibilité de présenter des candidats dans le collège employés ;*

*Attendu que si le SNELD CFE-CGC a constitué une section syndicale, ses deux délégués syndicaux appartiennent à la catégorie des cadres ;*

*que le syndicat soutient satisfaire aux critères des valeurs républicaines et d'indépendance, être légalement constitué depuis deux ans et avoir un champ professionnel et géographique couvrant la société France Loisirs ; qu'il dénie sa qualification de syndicat dit catégoriel et produit ses statuts modifiés selon lesquels il a vocation « à rassembler tous les professionnels exerçant ou non des responsabilités d'encadrement, de même que ceux qui aspirent à en faire partie, en cours de formation, en attente d'un premier emploi ou d'une promotion, et les retraités des entreprises, associations, établissements privés ou publics dont l'activité principale est l'édition, la librairie, la distribution, les palais d'expositions, congrès et musées » ; que le syndicat a versé aux débats en cours de délibéré les statuts modifiés de la Confédération, sans néanmoins indiquer la date de leur modification ;*

*Mais attendu qu'il y a lieu de relever que la modification des statuts du syndicat est intervenue le 1<sup>er</sup> septembre 2010, soit 18 jours seulement avant la signature du protocole préélectoral ; que, pendant une si courte période, le syndicat n'a pu, par la seule modification de ses statuts, acquérir une représentativité à l'égard du collège employés ; que faute pour le SNELD CFE-CGC de démontrer sa représentativité à l'égard du collège employés, il convient de dire qu'il ne pouvait présenter de candidats dans ce collège ;*

*Attendu que le Syndicat National de Presse, Edition et Publicité FORCE OUVRIERE demande au tribunal d'annuler en conséquence le premier tour du scrutin du collège employés des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise dans le cadre du vote électronique en cours depuis le 28 octobre 2010 et jusqu'au 9 novembre 2010 ;*

*que cette annulation est encourue ; qu'il sera enjoint à la société France Loisirs de procéder à nouveau à l'organisation d'un premier tour de scrutin dans le collège employés."*



## SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL, SEULES LES DIRECTIONS SE FÉLICITENT !

### CRÉDIT AGRICOLE par Gilles BARALLINI

#### LES RESPONSABLES DE SYNDICATS EN REUNION A LA FEC

Les Délégués Syndicaux des Caisses Régionales de Crédit Agricole se sont réunis à la FEC les 27 et 28 octobre derniers pour leur rencontre annuelle.

Après les interventions de Serge FEUGA et de Dominique MANISSIER qui ont rappelé respectivement les règles de gestion financière auxquelles sont soumis les syndicats, formulé quelques commentaires sur les stratégies des différentes organisations syndicales à l'occasion du conflit sur les retraites, et rappelé dans le cadre de la Représentativité l'importance de "remonter" à la FEC les documents CERFA après chaque élection professionnelle dans le but de mesurer la représentativité de chaque branche, le cabinet TECHNOLOGIA, en la personne de Marc CHENAY, est intervenu sur "les risques psychosociaux".

Cette intervention a engendré de multiples échanges et interrogations formulées par nos représentants en recherche de méthodologie pour appréhender ce phénomène qui prend de l'ampleur et dont les conséquences sont parfois dramatiques...



Après ces travaux denses, il était temps de passer aux festivités, à l'occasion du départ en retraite de notre collègue Joël CAMOSSO, auquel assistait notre toujours dynamique Christian GARCIA (revenu spécialement, quel dévouement...) assisté comme par le passé, de "Sylvie", laquelle a contribué largement à la réussite de cette soirée, tant lors de la remise des cadeaux, qu'en amont dans les coulisses pour toute l'organisation matérielle qu'elle a totalement géré. Qu'elle en soit vivement remerciée au nom de tous les participants.

Cette soirée s'est poursuivie par un repas pris en commun à la FEC dans une ambiance festive qui nous a menés jusqu'à une heure avancée de la nuit (censure...).



"Christian GARCIA remet la médaille FO à Joël CAMOSSO pour sa longue carrière syndicale."

Le lendemain (dès 9 heures, eh oui...), l'intervention de la représentante du cabinet Aprionis (partenaire de PACIFICA, filiale du CA !) n'a pas déchaîné les passions.

Ilda REBELO de TECHNOLOGIA a enchaîné en présentant une offre "d'Assistance Juridique" qui va faire l'objet d'une étude pour mise en œuvre éventuelle.

La matinée s'est poursuivie par un tour de table permettant à chacun des responsables syndicaux de s'exprimer sur différents points de l'activité professionnelle de leur Caisse Régionale (réorganisations, les effectifs...) et bien entendu aussi sur les faits marquants de leur activité syndicale de plus en plus difficile à exercer face à des directions qui ne lâchent rien et dont le comportement est de plus en plus répressif.



## L'ECHO DES SYNDICATS

- CA Centre-France : Des congés pour mariage en fonction de l'organisation du temps de travail !

C'est l'idée de génie qu'a trouvée cette direction pour réduire les droits des salariés à partir du moment où ils ne travaillent pas en 5 jours hebdomadaires !

Sauf que ce type de congés conventionnels pour événements familiaux est conditionné à la survenance de "l'événement" et en aucun cas en relation avec la durée ou l'organisation du travail. Après l'échec de différentes démarches amiables tant au niveau local que national, nos collègues de FO Centre France vont se faire un plaisir d'assigner leur direction au TGI avec toutes les demandes financières que la loi leur permet.

- CA Brie-Picardie : La direction condamnée pour "chômage technique" !

La direction constatant une baisse d'activité courant 2009 (crise économique ...), n'a pas trouvé mieux que de les renvoyer chez eux en leur imposant de prendre des congés !

Contestant ces pratiques, là encore de manière amiable dans un premier temps, nos représentants FO locaux ont utilisé l'artillerie juridique et fait condamner la direction qui s'est vu infliger une amende de 700 € par salarié concerné.

*"Face au sentiment d'impunité exacerbé des dirigeants du CA, FO fait et fera valoir le droit..."*

## GROUPAMA par Alain CHAPLET

### SALAIRES 2011 : "LE TEMPS DES NÈFLES"

C'est à proprement parler des nêfles ou des clopinettes que l'UDSG nous a proposées en guise de revalorisation salariale collective pour 2011.

1% d'augmentation des salaires de fonction mais avec un plafond brut de 250 €. On frôle le ridicule et la provocation. C'est la quasi-totalité des salariés qui plafonnera à 250 €.

Que reste-t-il dans les régions aux organisations syndicales pour tenter de limiter la perte du pouvoir d'achat des salariés ?

Les réunions de NAO (négociation annuelle obligatoire), qui vont s'ouvrir dans les prochaines semaines, nous apporteront des réponses mais pas besoin d'être grand clerc pour deviner que seuls les bénéficiaires d'augmentation individuelle, c'est-à-dire à peine 30% des effectifs, se maintiendront au niveau de l'inflation. Pour les autres, Cerise s'habille en nada !!!

### LE P.E.G.

Annoncées au cœur de l'été, les négociations d'un accord en vue de la création d'un plan d'épargne groupe sur l'actionnariat salarié ont occupé 3 séances de la commission de dialogue social.

La dernière en date a fixé les ultimes concessions de la direction générale en faveur des salariés qui accepteraient d'acquiescer des actions lors de l'opération de capitalisation de Groupama SA.

Avec un abondement, dégressif par tranches et des facilités de paiement sur 12 mois, la DRH Groupe n'a pas caché sa volonté de parvenir rapidement à la conclusion de l'accord aux risques de laisser des zones d'ombre importantes quant à la constitution du conseil de surveillance du Fonds Commun de Placement d'Actionnariat Groupama.

Pressée de questions de la part des organisations syndicales, elle a suspendu la signature de son projet d'accord en annonçant une nouvelle version dans les prochains jours.

### LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Initiées par les préconisations du ministère du travail fin 2008, les discussions engagées depuis plusieurs mois entre la DRH Groupe et les délégués syndicaux composant la commission de dialogue Social Groupe ont quelque peu marqué le pas.

Il est vrai que l'attitude pour le moins régressive et le ton péremptoire utilisés par Isabelle CALVEZ dans les premiers échanges ont eu l'heur de déplaire à tous ses interlocuteurs au point qu'ils lui ont répondu par une déclaration commune.

Résultats :

Plus question de mentionner dans le projet de l'accord-cadre la référence au Baromètre d'Opinion Groupe, la DRH Groupe prend en compte une des revendications de Force Ouvrière et accepte de parler de la création d'une structure paritaire chargée d'examiner, en amont, les grands projets structurants du groupe, afin de suivre ces dossiers sous l'angle de leurs impacts sur les conditions de travail et d'émettre des préconisations en matière de prévention des risques psychosociaux. De plus, le temps n'est désormais plus compté, la commission de dialogue social groupe disposant désormais de délais supplémentaires pour travailler sur ce projet.



## LES SALAIRES

Toutes les organisations syndicales avaient exprimé ensemble dès la fin de l'année 2009 leur préoccupation majeure lors de l'ouverture des négociations salariales pour 2010.

La très insuffisante proposition de revalorisation de 0,8 % au 1<sup>er</sup> mai a été suivie d'un mouvement de grève à l'appel de TOUTES les organisations syndicales.

Il est inadmissible de se trouver face à une FNEMSA pour laquelle les négociations sont bouclées pour l'essentiel avant même qu'elles ne commencent.

Pour FO, la valeur du point est l'élément central et prioritaire en matière salariale qui permet d'assurer une progression du pouvoir d'achat de tous les personnels de l'institution.

La revendication FO de + 3,4 % de la valeur du point correspond uniquement au rattrapage de l'inflation 2006/2010.

Or, lors de la dernière commission paritaire dite de négociation du 7 octobre, la FNEMSA a expliqué à l'ensemble des organisations syndicales que la rémunération des salariés MSA a évolué de manière fulgurante durant ces dernières années. En effet, la FNEMSA estime "qu'en dépit des contraintes économiques, elle a mis en œuvre une politique salariale qui a permis une progression de la rémunération moyenne des employés et cadres de 13,8 %, sur 4 ans (de 2006 à 2009)" !!!

Une telle situation démontre que les salariés de l'institution sont vraiment mal payés puisque les chiffres de l'inflation sont là !

Or, au lieu de s'insurger devant de telles inepties, force est de constater que la FENMSA doit être très convaincante puisque cette démonstration a conduit certaines O.S. à se "coucher". En effet, la CGC s'est empressée d'interrompre les débats et d'annoncer sa signature en séance, l'UNSAA a simplement suivi, quant à la CFTC qui venait de préciser qu'il lui fallait consulter sa base (donc les salariés...) a dû entendre *une sage voix* (venant de je ne sais où) lui dicter qu'il lui fallait accepter cette proposition illico.

C'est ainsi que les négociations qui duraient depuis le début de l'année sont bouclées, et que nous nous retrouvons avec un sentiment plutôt amer.

Comment cette proposition indécente du 21 juin 2010 qui avait amené TOUTES les organisations syndicales à appeler les salariés de l'institution à la grève, permet aujourd'hui à 3 organisations de dire AMEN à la FNEMSA, alors même que rien n'a évolué côté employeur ?

Mais rien n'est encore terminé, cet accord restant pour l'instant en attente de l'agrément des Ministères de Tutelle.

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux sont aussi une préoccupation au sein de la MSA. En effet, les transformations liées aux fusions qui ont permis le passage de 78 à 35 caisses, ne peuvent pas être sans conséquence.

Nous n'en sommes encore qu'aux prémices et la commission technique du 10 décembre devrait permettre de "baliser" un éventuel accord à condition que tous les partenaires jouent leur rôle.





### PRIORITÉ AUX AUGMENTATIONS COLLECTIVES

Le directeur de l'UCANSS a réuni les organisations syndicales nationales le 29 octobre, afin d'explorer les pistes éventuelles concernant les rémunérations du personnel.

Depuis début septembre, toutes les organisations syndicales hormis la CFDT, demandent que s'engage la négociation sur les salaires.

Pour FO, il est impératif et urgent pour l'ensemble des salariés de la Sécurité Sociale, d'augmenter la valeur du point.

Selon les chiffres fournis ce 29 octobre par l'UCANSS, la valeur du point a augmenté, entre mars 2005 et mars 2010, de + 5,73 %.

Toujours selon l'UCANSS, la hausse des prix sur cette même période quinquennale, s'est élevée à + 9 %.

Néanmoins, l'UCANSS considère la négociation salariale 2010 terminée, et l'année 2011 sans perspective salariale pour la valeur du point.

Dans un document remis par l'UCANSS, le 29 octobre, il apparaît que le pouvoir d'achat a été maintenu sur ces 5 dernières années par l'attribution des points de compétence à 91 % des salariés.

Les autres, 10 000 salariés selon l'UCANSS, ont perdu leur pouvoir d'achat, faute d'attribution de points de compétence.

Malgré le constat accablant effectué par l'UCANSS, celle-ci réitère, le 29 octobre, son refus inexplicable à la demande de Force Ouvrière, d'ouvrir une négociation pour aboutir à un avenant à l'accord de 2004 : attribuer 7 points pérennes au bout de 5 ans à tous "les laissés pour compte" de l'accord de 2004 qui n'ont pas eu de points de compétence.

L'UCANSS envisage également de répartir l'allocation vacances de mai et septembre (deux demi-mois de salaire) sur toute l'année.



Force Ouvrière demande à l'UCANSS l'évaluation précise et chiffrée des conséquences d'un tel étalement annuel :

- montant de la diminution du RSA alloué à 4 000 salariés de la Sécurité Sociale,
- montant de la diminution de l'alignement sur paie versé à la complémentaire santé des retraités et futurs retraités.

Le 2 novembre, s'est tenue à l'UCANSS une réunion paritaire nationale sur la "responsabilité sociale de l'employeur".

L'UCANSS veut deux accords :

- un accord de recommandations sur la bonne conduite de l'employeur cosigné par les syndicats. Selon l'UCANSS, un accord signé par les syndicats aura plus de poids qu'une lettre de cadrage ;
- un accord pour toiletter (pour ne pas dire amoindrir) les articles de la CCN suivant les critères de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre Les Discriminations et pour l'Égalité, dont Monsieur Martin HIRSCH fait partie).

FO demande la négociation d'un accord permettant de concilier la vie professionnelle et la vie familiale :

- l'amélioration de l'article 46 de la CCN : augmentation du congé pris après le congé légal de maternité, en le portant d'un mois et demi à plein salaire (ou trois mois à demi salaire), à trois mois à plein salaire (six mois à demi salaire) ;
- la prise en charge par l'employeur de la totalité de la cotisation salariale vieillesse (régime général et ARRCO/AGIRC) pour le 1/5 de temps non travaillé d'un(e) salarié(e), qui travaille à temps réduit (4/5) pour élever un enfant de moins de 18 ans ;
- l'attribution de 15 points à tout(e) salarié(e) en situation monoparentale, qui élève un enfant de moins de 18 ans.

Le directeur de l'UCANSS soumet les propositions de FO au COMEX (les quatre directeurs de caisses nationales du régime général constituant l'exécutif).





## CAISSES DE RETRAITES ET DE PRÉVOYANCE

### Oui le projet de loi WOERTH sur les retraites menace directement l'ARRCO et l'AGIRC !

Plus c'est gros comme on dit, plus certains espèrent que cela sera pris pour argent comptant !

L'affirmation selon laquelle le Président SARKOZY et le gouvernement défendent la répartition, fait partie de ces énormités : en fait, il remet en cause la répartition et prépare le terrain à la capitalisation.

Il en va ainsi des dispositions visant les régimes complémentaires AGIRC/ARRCO annoncées dans le projet gouvernemental. D'ailleurs, le ministre WOERTH le dit lui-même dans Les Echos : *"il ne serait pas choquant que les excédents de l'AGIRC/ARRCO soient reversés à des régimes déficitaires au titre de la solidarité"*.

Or, les régimes AGIRC/ARRCO sont paritaires, ils ne dépendent pas du gouvernement !

Avec la création du comité de pilotage des régimes de retraite, placé sous l'autorité du ministre en charge de la Sécurité Sociale, prévu dans le projet WOERTH et ses amendements (Article 1<sup>er</sup>), le gouvernement entend faire main basse sur nos régimes complémentaires qui disposent d'un an et demi de réserve de cotisations !

Après avoir déversé des dizaines de milliards sur les banques, (au bas mot 70 milliards) le gouvernement a besoin de puiser dans les caisses des régimes de protection sociale !

C'est un pas vers le "régime unique de retraite".

Le 15 septembre, le Parlement a voté des dispositions favorisant ces produits "capi".

De la même façon que ce projet détruit le système de retraite des fonctionnaires, il permet la remise en cause de l'autonomie de l'AGIRC et de l'ARRCO, et prépare leur intégration dans le régime unique a minima.

En effet, les banquiers et les spéculateurs de tout poil réclament des fonds de pension permettant de s'approprier l'argent de la répartition : il ne reste plus au MEDEF qui gère à 50 % les régimes complémentaires qu'à remettre en cause de l'intérieur l'AGIRC et l'ARRCO et le tour sera joué ! Vu l'ampleur du mouvement de résistance qui se dresse dans le pays, ils sont obligés de cacher leurs positions et leurs intentions !

Comment comprendre la hâte, la précipitation, avec lesquelles les regroupements s'enchaînent dans la profession dans des conditions très hasardeuses ?

Comment comprendre la précipitation avec laquelle chacun doit se plier aux "outils communautaires" ? (l'Usine Retraite)

Toutes ces opérations d'ailleurs ont un coût pharaonique, mais peu importe manifestement dans ce cas !

Comment comprendre l'acharnement à externaliser les services informatiques et maintenant à détruire les plates formes informatiques ainsi créées ?

Les Dirigeants du GIE AGIRC/ARRCO prétendent que ce serait pour "être forts" face à la "CNAV" !?

N'est-il pas de plus en plus évident que cela facilitera au contraire l'intégration des régimes ARRCO et AGIRC dans le "régime unique" ?

Or, la retraite complémentaire représente en moyenne 40 % de la retraite des salariés du privé : c'est donc un enjeu pour les salariés... et pour le MEDEF.

Le MEDEF qui soutient la loi WOERTH représente 50 % des voix dans les Conseils d'Administration des régimes AGIRC et ARRCO. Dès le mois de novembre se trouve posé le sort du financement de la retraite complémentaire entre 60 et 65 ans : on sait que le MEDEF a voulu à plusieurs reprises remettre en cause l'AGFF.

La thèse des tenants de la contre réforme WOERTH est qu'il n'y aurait plus d'argent pour financer les régimes sociaux, mais là, pas de problème : il s'agit de fournir de l'argent frais aux assureurs, aux banques, aux entreprises. D'ores et déjà, les banques utilisent les documents envoyés aux salariés dans le cadre de l'information des actifs, pour leur proposer des produits "capi" ! Toutes les grandes compagnies d'assurance sont en train de réorienter leur activité vers "l'Assurance de Personnes", intégrant des produits de capitalisation retraite.

Au sein même des groupes de la profession, certains s'activent pour participer au lancement de ces produits : à MEDERIC par exemple, Guillaume SARKOZY veut mettre en place ce que Nicolas décide. Le récent accord MEDERIC/CNP a-t-il un autre objet que de développer la capitalisation..? Défendre la répartition qu'ils disent... Médiapart, site d'information sur internet, le confirme : l'objectif de la loi est *"d'assécher la répartition pour mettre en place la capitalisation"* ! Novalis/Taitbout a conclu récemment un partenariat avec AXA pour développer... la capitalisation. Comment comprendre la frénésie de rapprochements géants dans notre profession, sinon pour constituer des groupes pour développer ces produits !

Pour faire vraiment la place à ces produits, il faut remettre en cause l'existence même de l'AGIRC et de l'ARRCO !

Déjà l'avenant 9 avait réduit nos droits pour mettre notre Convention collective au niveau de celle des assurances, préparant ainsi le terrain à ce qui se passe aujourd'hui : pour nous, salariés des caisses de retraite complémentaires, c'est donc aussi notre emploi qui est menacé à court terme !

- ⇒ Rétablissement de nos droits ! Abrogation de l'avenant n°9 !
- ⇒ Garantie du maintien de tous les emplois de la profession sur place !
- ⇒ NON aux regroupements géants et à la mainmise des assureurs sur notre profession !
- ⇒ NON à l'éclatement des plateformes informatiques de la profession !
- ⇒ Maintien de la CCN et des accords d'entreprise existants pour tous les salariés de la profession !
- ⇒ Maintien de l'AGIRC et de l'ARRCO !

Gilles BELNY  
Secrétaire fédéral adjoint



## JUSTIFIER SON EMPLOI DU TEMPS - ÉLECTIONS COMPLÉMENTAIRES - RECONNAISSANCE D'UNE UES - RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET MISE À PIED - DÉNONCIATION D'UN USAGE - LE COUP DE MAIN DU JURISTE

### Devoir justifier de son emploi du temps peut être un indice de harcèlement

Le fait pour l'employeur, sans pouvoir justifier d'un motif légitime de demander des précisions à un salarié quant à son emploi du temps peut constituer un harcèlement moral.

Dans une affaire, une salariée engagée par une association de protection de l'enfance et de l'adolescence, en qualité d'éducatrice spécialisée, se prétend victime de harcèlement moral.

La salariée souligne notamment que son employeur lui a reproché de récupérer les heures supplémentaires effectuées bien qu'il se soit agi d'une pratique courante dans l'entreprise.

Par ailleurs, la salariée prétend que c'est le comportement de son employeur qui est directement à l'origine de son état dépressif médicalement constaté.

L'employeur se défend en avançant qu'il pouvait dans le cadre de son pouvoir de direction demander des précisions à sa salariée sur son emploi du temps.

Les juges après avoir constaté l'état dépressif de la salariée, ont considéré que l'employeur ne rapportait pas la preuve que les demandes faites à sa salariée quant à la précision de son emploi du temps aient été justifiées par des éléments étrangers à tout harcèlement.

En conséquence, les juges reconnaissent la situation de harcèlement moral dont la salariée a été victime.

*NOTE : Cet arrêt confirme qu' aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Article L. 1152-1 du code du travail).*

En cas de litige, il appartient au salarié d'établir devant les juges des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. Il appartiendra alors à l'employeur de justifier que ces agissements sont justifiés par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement. Le juge formera sa conviction personnelle en confrontant les différents éléments.

*(Cour cass. 14 septembre 2010. n°09-66762)*

### Elections complémentaires : l'unanimité est requise

Lorsque l'effectif de l'entreprise augmente en cours de mandat, des élections complémentaires peuvent être organisées pour désigner des représentants du personnel supplémentaires.

A condition néanmoins d'obtenir un consensus parmi les syndicats.

Pour la première fois, les juges se disent favorables à l'organisation d'élections complémentaires. Si en cours de mandat le nombre d'élus devient inférieur à ce que prévoit la loi au regard de l'effectif de l'entreprise, des représentants supplémentaires peuvent être élus.

Deux délégués du personnel à partir de 26 salariés.

Fin 2007, deux délégués du personnel, un titulaire et son suppléant, sont élus au sein d'une PME. Deux ans plus tard, l'effectif de l'entreprise passe de 24 à 26 salariés, ouvrant potentiellement droit à la désignation d'un nouveau DP.

Sur demande de la CFDT, un accord préélectoral est conclu avec l'employeur. Il organise une élection complémentaire pour désigner, en plus de ceux déjà en place, un DP titulaire et suppléant supplémentaires.

L'UD Force ouvrière du Jura, opposée au scrutin, demande l'annulation des mandats.

Tout d'abord, la Cour de cassation valide le vote complémentaire dans son principe : "*Si la loi ne prévoit pas d'élections complémentaires de représentants du personnel dans le cas d'augmentation d'effectifs de l'entreprise, de telles élections tendant à désigner des délégués en plus de ceux dont le mandat est en cours, et pour la durée des mandats restant à courir, peuvent néanmoins être organisées*", décide-t-elle. Il ne s'agit donc que d'une simple faculté et en aucun cas d'une obligation.

Un accord unanime est requis.

Mais ces élections complémentaires ne sont valables qu'"à la condition qu'elles soient prévues par un accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise", précisent les juges.

En l'occurrence, l'UD FO du JURA peut valablement poser son veto à la tenue du scrutin.

*(Cour Cass. 13 octobre 2010 n° 1952 – requête n°09-60.206)*

### Un accord d'intéressement de groupe n'implique pas la reconnaissance conventionnelle d'une UES

Ce n'est pas parce que plusieurs entreprises mettent en place un dispositif d'épargne salariale au sein du groupe (intéressement, participation, plan d'épargne) que cela permet de conclure que ces entreprises ont reconnu l'existence d'une unité économique et sociale.

La reconnaissance de l'UES

Une unité économique et sociale (UES) consiste en un regroupement d'entreprises *juridiquement distinctes*, mais qui présentent des liens suffisamment étroits pour être considérées comme une seule entité, dotée d'institutions représentatives du personnel communes.

Deux manières de reconnaître l'existence d'une UES :

- par voie judiciaire, à la suite de l'action intentée par un syndicat ;
- par accord collectif entre les employeurs et les syndicats des différentes entités qui constituent l'UES.

Un accord d'intéressement de groupe ne vaut pas reconnaissance conventionnelle de l'UES.

Dans cette affaire, quatre entreprises appartenant à un même groupe avaient conclu un accord d'intéressement commun (c. trav. art. L. 3344-1). Un syndicat estimait que cet accord valait accord de reconnaissance de l'UES et avait, en conséquence, demandé l'organisation d'élections professionnelles.

Pour la Cour de Cassation, l'accord en question ne portait que sur l'intéressement et ne faisait à aucun moment référence à une quelconque UES. Dans ces conditions, il ne pouvait pas être assimilé à un accord de reconnaissance de l'UES.

*NOTE : Ne pas jouer la carte de la reconnaissance conventionnelle implicite mais former une demande de reconnaissance judiciaire de l'UES.*

*(Cour cass. 13 octobre 2010, n° 09-60473)*

## Prime d'ancienneté : prévenir TOUS les salariés de sa suppression

Une des étapes essentielles de la procédure de dénonciation des usages d'entreprise : l'information préalable et individuelle des salariés concernés par l'avantage qu'il confère.

Dans le cas particulier d'un usage subordonné à une condition d'ancienneté, la Cour de Cassation, revenant sur sa jurisprudence antérieure, précise, par un arrêt du 13 octobre, que l'employeur doit informer non seulement les salariés qui justifient de l'ancienneté requise à la date de la suppression de l'avantage, mais également ceux qui auraient été susceptibles d'en bénéficier dans les années à venir.

Suppression d'une prime d'ancienneté.

L'affaire concerne la suppression d'une gratification versée en vertu d'un usage aux salariés atteignant 25, puis 38 années d'ancienneté dans l'entreprise. Préalablement à la dénonciation, l'employeur avait informé individuellement chacun des salariés justifiant, à la date de suppression de l'usage, du niveau d'ancienneté requis.

Sans doute avait-il à l'esprit une jurisprudence posée en 2000, dont il résulte qu'il n'y a pas lieu d'informer le salarié qui ne justifie pas, à la date de la suppression de l'usage, de l'ancienneté conditionnant son bénéfice.

*(Cass. soc., 11 janvier 2000, n° 97-44.148)*

Plusieurs syndicats estimant au contraire que tous les salariés auraient dû être destinataires de l'information, ont demandé en justice à ce que la dénonciation soit déclarée sans effet.

Destinataires de l'information

Dans l'arrêt du 13 octobre, la Cour de cassation leur a donné gain de cause, rappelant en premier lieu les règles de dénonciation des usages et engagements unilatéraux fixées par sa jurisprudence (Cass. soc. 27 mars 2008, n° 07-40.437) : "La dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et être notifiée aux représentants du personnel

et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite".

Mais les Hauts magistrats introduisent dans cet arrêt une nouvelle subtilité, s'agissant d'un usage dont le bénéfice est subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise : revenant sur la solution retenue dans l'arrêt du 11 janvier 2000, ils précisent *que l'information concerne tous les salariés à qui il est "susceptible" de profiter.*

En d'autres termes, en l'espèce, l'obligation d'information s'imposait également à l'égard des salariés dont l'ancienneté était inférieure à 25 ans, dans la mesure où l'avantage était susceptible de leur profiter dans l'avenir. Peu importe qu'ils ne puissent pas encore prétendre à la perception de la prime au moment de la dénonciation.

*(Cour cass. 13 octobre 2010, n° 09-13.110)*

## Le coup de main du juriste

⇒ CDD puis CDI : quelle ancienneté ?

A l'issue de son CDD, un salarié est embauché en CDI. Doit-on prendre en compte la durée de ce CDD dans le calcul de son ancienneté ?

Lorsque la relation contractuelle se poursuit à l'issue du CDD, le salarié conserve l'ancienneté acquise au terme de ce contrat (c. trav. art. L. 1243-11). Toutefois, cette reprise de l'ancienneté n'est due que lorsque le nouveau contrat s'enchaîne de façon continue avec le CDD (circ. min. 92/14 du 29 août 1992).

⇒ Congé parental : générateur de DIF

Une salariée qui rentre de 3 ans de congé parental d'éducation total a-t-elle droit au droit individuel à la formation (DIF) pour cette période ?

Oui. L'employeur prend intégralement en compte les absences pour congé parental d'éducation total pour l'acquisition des droits à DIF (c. trav. art. L. 6323-2 et D. 6323-3).

⇒ Paternité et ancienneté

Un salarié embauché il y a 2 mois nous demande de bénéficier d'un congé de paternité. Est-ce possible ?

Oui. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour bénéficier du congé de paternité (c. trav. art. L. 1225-35).

⇒ Représentativité des syndicats catégoriels

Un syndicat doit en principe obtenir au moins 10 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles s'il veut pouvoir être considéré comme représentatif (c. trav. art. L. 2121-1 et L. 2122-1). Le Conseil constitutionnel a jugé que la règle spécifique aux syndicats catégoriels est valable. Ainsi, pour les syndicats catégoriels, les 10 % s'apprécient *uniquement dans le collège comportant les salariés qu'ils entendent représenter* (ex. : le collège cadre pour la CFE-CGC) (c. trav. art. L. 2122-2), (Conseil constitutionnel, décision 2010-42 QPC du 7 octobre 2010).



## LA CRISE... DE CONSCIENCE !

Alors que la finance internationale, sourde aux exigences de réglementation et de régulation se refait une santé avec la même avidité et les mêmes outils financiers qu'avant le début de la crise, le chômage, la pauvreté et la précarité progressent honteusement.

Une situation qui ébranle l'ensemble des dimensions constitutives du travail quotidien et de la relation salariale. Et conduit à penser que la modernité n'est alors pas ou plus forcément synonyme de liberté, d'épanouissement, de protection et de sens pour l'individu.

La critique du libéralisme financier et de ses thuriféraires emporte dès lors une large adhésion chez les salariés allant jusqu'à ne plus être un tabou pour des cadres historiquement acquis à l'esprit même du capitalisme. À la condamnation de la logique financière et des stratégies d'entreprise, critiques les plus répandues parmi les cadres, s'ajoutent désormais celles liées aux modes de rémunération des dirigeants des grandes entreprises.

L'impermanence de leur emploi à la lumière de la chute vertigineuse des offres confiées à l'Apec en recul de 31% sur un an, tout comme les drames provoqués à la suite des restructurations brutales et des plans de licenciement massifs, à l'image des suicides survenus à France Télécom, auront eu raison du contrat confiance qui liait les cadres à leur entreprise.

De la prise de distance avec l'entreprise aux nouvelles formes de contestation, la critique fait son chemin dans l'esprit de nombreux cadres. Ne plus rester en marge des processus décisionnels, contrecarrer l'emprise de la logique spéculative, penser l'organisation du travail pour un mieux vivre au travail, sont désormais autant d'actions et de débats que les cadres entendent porter par l'action syndicale comme une alternative à la falsification des discours managériaux. Sortir de la crise, c'est-à-dire dépasser la rationalité économique instrumentale, pour mettre fin à son emprise sur les consciences, est alors possible pour retrouver le chemin d'une réconciliation de la raison avec l'affirmation du sujet comme source de résistance.

Il s'agit alors de sonner le glas de l'arbitraire dans le management des collaborateurs pour retrouver les sources d'une motivation professionnelle et restaurer la dignité des hommes et des femmes au travail. Une action qui ne doit, pour FO-Cadres, rien désertier pour articuler connaissance et argumentation sur la dimension d'ensemble de l'économie et sur les revendications en matière de progrès et de justice sociale.



Sylvie VERCLEYEN & Jean-Luc SCEMAMA  
Experts-comptables associés



LEGRAND FIDUCIAIRE  
153, boulevard Haussmann - 75008 PARIS  
Tél : 01.40.70.95.62 - Fax : 01.40.70.95.63  
info@legrand-fiduciaire.com

## PARTICIPATION DES SALARIÉS : ÊTES-VOUS SÛR DE SON CALCUL PAR VOTRE DIRECTION ?

La formule de calcul de la participation des salariés est souvent calquée sur la formule légale.

**Rappel de la formule légale :  $(B - 5 \% C) \times S / VA$ .**

L'application de cette formule est parfois complexe et nous constatons régulièrement que certains éléments ne sont pas toujours correctement intégrés par les directions comptables. De plus, certains événements particuliers ont un impact sur ce calcul, pas toujours appliqué "spontanément" par les Directions : contrôle fiscal, crédit d'impôt recherche...

Enfin, en cas d'accord dérogatoire, il faudra s'assurer que la formule dérogatoire n'est pas moins favorable que la formule légale ; sinon c'est la formule légale qui s'applique.

### ⇒ Quels sont les principaux éléments à vérifier ?

**B** est le résultat fiscal net d'impôt. C'est l'élément fondamental de cette formule : plus il est élevé, plus il y aura de participation. C'est sur cet élément que contrôle fiscal et crédit d'impôt recherche peuvent avoir un impact positif.

Le résultat fiscal est pris en compte après imputation des déficits fiscaux reportables ; cependant, alors qu'il n'y a pas de limite aux reports déficitaires au niveau de l'impôt sur les sociétés, celui-ci est plafonné à 5 ans pour le calcul de la participation. Cette limite est à vérifier.

De même, si votre société est intégrée fiscalement à un Groupe, il faut prendre les éléments de calcul hors intégration fiscale. Là aussi il faut vérifier que les bons chiffres ont été retenus.

Le résultat fiscal est ensuite minoré de l'impôt théorique correspondant : il ne faut pas prendre le montant du compte de résultat, car celui-ci comprend les contributions sociales exclues du calcul, erreur souvent rencontrée.

**C** correspond au montant des capitaux propres et vient minorer le montant de la participation : plus il est élevé, moins il y aura de participation : si  $5 \% C > B$ , il n'y aura alors pas de participation !

**S** correspond aux salaires tels que déclarés aux impôts dans la Déclaration Annuelle Des Salaires (DADS), Il s'agira de vérifier, ici, que votre Direction a pris le bon montant ; l'erreur la plus répandue consiste à prendre le montant des salaires du compte de résultat.

Au cas où votre société ne clôture pas ses comptes avec l'année civile, il faudra reconstituer une "DADS décalée" à partir des déclarations sociales mensuelles (URSSAF).

**VA** est une "Valeur Ajoutée corrigée", dont les éléments de calcul figurent tous dans la liasse fiscale.

Le rapport  $S/VA$  a un impact significatif sur la participation : plus la valeur ajoutée est forte et plus elle est générée avec une faible masse salariale, moins il y aura de participation.

### ⇒ Comment un expert-comptable peut-il vous aider ?

#### ✓ Les missions légales : "examen des comptes annuels" et "participation"

Dans le cadre de l'examen des comptes annuels, l'expert-comptable vérifie le calcul de la participation, prenant en compte les éléments ayant une incidence sur son calcul (contrôle fiscal, crédit d'impôt recherche ...), les reports déficitaires, l'impôt théorique, les "provisions ayant supporté l'impôt"...

En cas de formule dérogatoire, il vérifie également si la formule légale n'est pas plus favorable.

Il existe aussi une mission spécifique, où il vérifie le calcul de la participation et de sa répartition. Il n'a pas alors accès aux éléments financiers pluriannuels.

#### ✓ Les missions libres : accompagnement à la négociation, optimisation du périmètre "Groupe"...

Ces missions sont payées par le Comité d'Entreprise sur son budget de fonctionnement, mais, en contrepartie, il en fixe librement le contenu ; elles peuvent porter sur :

1) l'accompagnement à la négociation : définition en amont des objectifs, puis "assistance technique" dans la formulation des demandes et le décryptage des arguments de la Direction, simulation des différents modes de répartition ...

2) l'optimisation du périmètre "Groupe" : quel est pour vous l'intérêt de signer un accord propre à votre entreprise, un accord "Groupe", voire de définir une Unité Economique et Sociale (UES)...



## ÉLECTIONS HLM

**Du 15 novembre au 15 décembre 2010 :  
VOTEZ pour l'AFOC**

Locataires, vous pourrez élire, dès le 15 novembre prochain, vos représentants et administrateurs qui siègent au conseil d'administration de votre office HLM. L'AFOC (Association Force Ouvrière Consommateurs), candidate à ces élections, est l'une des 5 associations nationales de locataires présentes sur vos listes. Particulièrement active sur des domaines essentiels tels que le droit à l'accès au logement et au maintien dans les lieux, le pouvoir d'achat, les charges des locataires et le niveau de la quittance, l'association se préoccupe également de la qualité de votre logement et des services rendus. Ces différentes actions lui permettent d'exprimer des exigences fortes à destination des bailleurs sur votre quotidien de locataire afin de contribuer au «bien vivre» (respects entre voisins, des parties communes et des abords, etc.).

Attentive aux souhaits et préoccupations des locataires, l'AFOC a réalisé une étude où il en résulte que les priorités premières se concentrent sur le prix des loyers et des charges. C'est dans cet esprit que l'association dénonce et combat les augmentations fortuites et les mesures gouvernementales qui contribuent à l'appauvrissement du logement social.

### Quel est le rôle des administrateurs locataires ?

Les administrateurs locataires, élus pour 4 ans, représentent et défendent les intérêts des locataires, participent à la gestion de l'organisme HLM, veillent au respect des règles d'attribution des logements.

### Qui peut voter ?

Toute personne titulaire d'un contrat de location d'une habitation depuis au moins six semaines avant la date du scrutin. Chaque contrat de location peut donner lieu qu'à une seule voix et une seule candidature.

**Pour vous informer, vous conseiller, vous représenter dans un esprit d'indépendance et de solidarité :  
toutes les coordonnées sur [afoc.net](http://afoc.net)  
ou l'AFOC nationale,  
du lundi au vendredi  
de 9h30 à 12h30 (tél. : 01.40.52.85.85).**

### Le coût du logement

Aujourd'hui, le coût du logement devient prohibitif pour bien des ménages : il représente en moyenne 25% de leurs revenus et cette moyenne cache souvent des chiffres bien plus élevés, correspondant à des situations de grande précarité. Dans ce contexte, l'AFOC a choisi de s'engager encore davantage auprès des locataires pour défendre leurs droits, tant au plan des revendications nationales que des revendications sur le terrain, au quotidien. Ainsi, le président de l'AFOC nationale, Jean-Claude MAILLY, a défendu et obtenu une revalorisation des aides personnelles au logement dans le cadre de la conférence de l'emploi et des revenus au mois de décembre dernier.

**QUI SOMMES-NOUS ?**  
L'AFOC, des femmes et des hommes qui agissent ensemble en toute indépendance pour la défense des consommateurs et des locataires.  
Dans le domaine du logement, l'AFOC siège au sein de l'association nationale des locataires représentative à la Commission Nationale de Consommation.  
Nos représentants AFOC siègent également dans les commissions départementales de consultation, les comités d'administration et les conseils de concertation locale des organismes de HLM.  
Qu'enquêtes, d'information, conseil et représenter les locataires, l'AFOC agit en faveur du logement social, combatte efficacement par la publication d'articles sur le thème du logement dans Les Cahiers de l'AFOC.

**LE RENFORCEMENT DU LIEN SOCIAL**  
Le logement est un élément social et culturel. C'est pourquoi il est essentiel d'être ensemble et de travailler ensemble.  
C'est pourquoi il est essentiel de former et de participer à la vie collective.  
L'AFOC agit pour que soient améliorées les conditions de vie des locataires et assure la sécurité du logement et le maintien des équipements collectifs.  
Prévenir des gâchis, mobiliser des locataires, encadrer des sorties sont aussi des revendications essentielles pour l'AFOC.

**MON LOGEMENT JE LE DEFENDS ! JE VOTE AFOC**  
**LE LOGEMENT DE DEMAIN**  
La lutte contre le réchauffement climatique est devenue une priorité nationale.  
Dans le logement social, elle se traduit par des projets de rénovation performants.  
L'AFOC se bat pour que ces travaux soient réalisés et que les locataires soient impliqués dans le processus de concertation et de consultation de l'association pour les locataires.  
L'AFOC se bat aussi pour le pouvoir d'achat des locataires et pour la mise en place de mesures de transport, d'énergie accessibles à tous.

## Le logement social victime de la rigueur budgétaire

Il y a déjà deux ans, l'AFOC avait dénoncé les mesures opérées sur le 1% logement ayant eu pour conséquence une baisse du budget logement de près de 1 milliard d'euros.

Depuis, sa baisse a continué de près de 20% sur la période 2008-2011 alors que la France compte 3,5 millions de mal logés...

La dernière nouveauté est de conditionner l'APL des étudiants à la suppression d'une demi-part fiscale par enfant à charge.

Ainsi, les pouvoirs publics mettent à mal l'égalité des chances et le droit pour tous aux études supérieures.

Pour l'AFOC, l'Etat ne doit pas faire supporter aux acteurs du logement social le poids de la crise et de la rigueur budgétaire.

L'AFOC souhaite que les moyens budgétaires (exonérations fiscales Robien et Borloo sans contreparties sociales) soient réorientés, afin de permettre ladite construction non de 120 000 logements sociaux par an mais d'au moins le double, avec des loyers de sortie relevant du financement social (Plan Locatif Aidé d'Intégration).

**MON LOGEMENT JE LE DEFENDS !  
JE VOTE AFOC**

PASSEZ PAR LA CASE VOTE

ELECTION HLM

**AFOC**

**POUR LA DÉFENSE DES LOCATAIRES  
DU 15 NOVEMBRE AU 15 DÉCEMBRE 2010,  
JE VOTE AFOC !**

01 40 52 85 85  
afoc@afoc.net - www.afoc.net

**AFOC**  
Association de Consommateurs

### LE POIDS DU LOYER

Loyer et charges pleines de quoi se payer le logement ou le louer (des exemples)

Depuis le début des années 2000, le prix du logement a augmenté de façon constante. Le développement urbain de l'Etat et des collectivités dans un pays à forte densité démographique, sans attendre.

C'est ainsi que le locataire qui paie le poids de la facture qui vient faire tous les mois la facture aux autres.

Faire à l'association, l'AFOC combat ces hausses incessantes de loyers et de charges et engage les différents acteurs privés et publics à prendre leurs responsabilités.

### L'AFOC REVENDIQUE

- la réduction des loyers et des charges
- l'amélioration générale du cadre de vie des locataires
- l'entretien systématique et l'entretien des équipements collectifs
- le maintien de la proximité des jardins
- l'encadrement des surloyers
- la création la plus large des locataires
- la sécurité dans les lieux
- l'aménagement des logements et des infrastructures pour les handicapés
- l'agrandissement et la réhabilitation du parc localif
- la redéfinition de la place du logement social dans les plans d'urbanisme
- l'accès facilité aux réseaux de transports collectifs

**MON LOGEMENT JE LE DEFENDS !  
JE VOTE AFOC**

**AFOC**  
Association de Consommateurs

01 40 52 85 85  
afoc@afoc.net - www.afoc.net

**MON LOGEMENT JE LE DEFENDS !  
JE VOTE AFOC**

PASSEZ PAR LA CASE VOTE

ELECTION HLM

**AFOC**

**POUR LA DÉFENSE DES LOCATAIRES  
DU 15 NOVEMBRE AU 15 DÉCEMBRE 2010,  
JE VOTE AFOC !**

01 40 52 85 85  
afoc@afoc.net - www.afoc.net

**AFOC**  
Association de Consommateurs