

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

www.fecfo.fr

N° 27 - OCTOBRE 2010

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



Section
Casinos et Cercles de Jeux



"Flagrant délit de cynisme ou casse toi pauvre... employé de casino..." (P.6)

Section
Commerce



"Confédérés pour s'émanciper" (P.10)

Section
Crédit



"Jérôme Kerviel : déclaré surdoué des marchés..." (P.13)


Secteur
Organismes Sociaux



"Haro contre les employés et cadres..." (P.20)

Page 4	Section Assurances POUR FO, LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ EST UNE PRIORITÉ
Page 6	Section Casinos et Cercles de Jeux FLAGRANT DÉLIT DE CYNISME OU CASSE TOI PAUV'... EMPLOYÉ DE CASINO
Page 8	Section Clercs et Employés de Notaire PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DANS LE NOTARIAT : ARTICULATION DES CONTRATS
Page 10	Section Commerce CONFÉDÉRÉS POUR S'ÉMANCIPER
Page 13	Section Crédit JÉRÔME KERVIEL : DÉCLARÉ SURDOUÉ DES MARCHÉS ET LE LENDEMAIN, SEUL COUPABLE AU PROCÈS !
Page 16	Section Presse - Edition - Publicité LA NÉGOCIATION SALARIALE ANNUELLE DE BRANCHE : MISÈRE ET DÉCADENCE
Page 18	Section Organismes Agricoles SALAIRES ET RÉMUNÉRATION... C'EST LA CRISE !
Page 20	Section Organismes Sociaux HARO CONTRE LES EMPLOYÉS ET CADRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LEUR CCN
Page 22	Section Organismes Sociaux Divers et Divers TRAVAIL TEMPORAIRE : LES INTÉRIMAIRES DANS LES CHSCT TOUT COMME LES PERMANENTS
Page 24	Section Personnels Sédentaires des compagnies de navigation BRÈVES DU SECTEUR
Page 25	Section VRP & Commerciaux QU'EST-CE QU'UN VRP ?
Page 26	Secteur Juridique Fédéral RÉPRESENTATIVITÉ, CONTRAT DE TRAVAIL, ACTIVITÉ SYNDICALE : CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR
Page 28	FO Cadres EMPLOI DES JEUNES : L'URGENCE D'UN PLAN MARSHALL
Page 30	AFOC UN LOCATAIRE AVERTI EN VAUT DEUX...

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





EMPLOI, SALAIRES, RETRAITES : TOUT EST LIÉ !

Ce 12 octobre a réuni, dans plus de 250 manifestations sur tout le territoire, 3 500 000 manifestants, dont 330 000 à Paris où notre seule organisation en représentait 40 000.

Cela signifie clairement que le mouvement contre le projet de réforme des retraites porté par le gouvernement est de plus en plus populaire ; que de plus en plus de Français sont convaincus de son inefficacité financière et de son injustice sociale.

De fait, plus le gouvernement avance droit dans ses bottes en n'hésitant pas, d'ailleurs, à parier sur le pourrissement du mouvement, ou en tentant de jouer sur le découragement en avançant le vote au Sénat des amendements portant sur le recul de l'âge légal de départ en retraite à 62 ans, ainsi que de celui donnant droit à une pension à taux plein à 67 ans, et plus il permet au mouvement en faveur du retrait de se développer et de se durcir.

Car il faut ici souligner que bien qu'hier nous nous sentions un peu seul sur le mot d'ordre de retrait du plan Woerth, autant aujourd'hui nous constatons que la quasi totalité des structures syndicales de terrain milite en faveur du retrait de ce plan.

Le mouvement a dépassé le périmètre des seuls salariés pour s'étendre aux jeunes qui, soit dit en passant, n'ont besoin de personne pour penser à leur place et de constater, par eux-mêmes, qu'ils sont les grands perdants de la réforme.

En effet, pour eux, ce sera la double peine : une retraite tardive et dont le financement n'est pas garanti, donc une réduction des pensions.

Mais aussi, une aggravation de l'entrée sur le marché du travail, car les postes qui ne seront pas libérés par leurs aînés représenteront autant de portes ouvertes sur le chômage et la précarité.

Leur situation est déjà difficile au regard du taux de chômage par exemple, mais aussi au regard de la qualité des emplois qu'ils occupent ; sans compter que, bien souvent, leur salaire sont nettement inférieurs.

Combien de jeunes travailleurs sont dans l'incapacité d'assurer leurs besoins primaires au premier rang duquel se situe le logement ?

Emploi, salaires et retraites sont intimement liés.

La question des retraites est fondamentale. C'est "*la mère des revendications*" comme l'a indiqué notre Secrétaire général, Jean-Claude Mailly, par opposition aux propos du Premier Ministre, François Fillon, indiquant que c'est "*la mère des réformes*".

Dans ce contexte, il ne faut pas oublier que les plans de suppressions d'emplois perdurent dans de nombreux secteurs professionnels, et que donc la question de l'emploi est loin d'être réglée. Le chômage est toujours important et notre pays s'installe dans le chômage de masse ! Même si beaucoup d'entreprises ont retrouvé des couleurs, elles n'embauchent pas pour autant, préférant garder les gains de productivité ainsi réalisés.

Il en est de même sur la question des salaires, car la saison de l'ouverture des négociations salariales dans les branches professionnelles et dans les entreprises s'ouvre.

Sur le thème salarial, les premiers échos ne sont guère rassurants. Beaucoup d'entreprises, surfant sur la peur de la crise, refusent de lâcher quoi que ce soit, même si elles ont retrouvé la voie de larges bénéfices.

Le climat social et la mobilisation des salariés sont favorables.

Tout est lié et nous devons être mobilisés aussi bien sur les retraites, que sur l'emploi et les salaires.

Il y a du grain ! A nous de tourner le moulin !

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général



POUR FO, LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ EST UNE PRIORITÉ

En 1945, les compagnies d'assurances se sont révélées incapables de poursuivre leurs activités dans les domaines de la santé, des retraites ou de l'épargne, en respectant leurs engagements et obligations. Sans la création la Sécurité Sociale, des millions de salariés et leur famille auraient connu la misère. Perdant un marché extrêmement juteux, les compagnies les plus importantes furent nationalisées (loi du 24 avril 1946). C'est à partir de là que purent se constituer les grands groupes nationaux (UAP, AGF, GAN).

Depuis, ces compagnies ont été privatisées et ont tout mis en œuvre pour récupérer ce marché des assurances de personnes. C'est à leur profit que le gouvernement veut faire passer son projet sur les retraites qui sera immédiatement suivi par celui sur la santé si on ne le met pas en échec, ce qui n'est possible que par la grève interprofessionnelle. C'est ce que soutient FO depuis le début.

Mais pour les salariés de l'assurance, le plan du gouvernement s'accompagnerait de restructurations gigantesques qui ont commencé et entraînent déjà la déqualification des emplois, les compressions d'effectif et la généralisation de la précarité.

La Section fédérale des Assurances a rencontré la FFSA sur le dossier de la formation professionnelle. Notre délégation avait pour mandat de présenter des revendications axées sur la lutte contre la précarité.

Nous avons d'abord rappelé la création de l'école nationale de l'assurance, ENAss, dans le cadre du CNAM et en corrélation avec les nationalisations de 1945. Parallèlement, était fondée l'association pour l'enseignement de l'assurance, l'AEA, qui assurait la formation au CAP, BP et BTS d'assurances. Ces écoles étaient essentiellement financées par la "taxe modulaire" qui a été supprimée par la loi de finances de 2003. Aujourd'hui l'AEA, qui a fusionné, avec l'ADAP, une association purement FFSA, est devenue l'institut de formation de la profession de l'assurance, l'IFPAss, dont le financement n'est pas solidement assuré, et l'existence de l'ENAss est menacée.

Le CAP d'assurances a été supprimé et le BP n'est quasiment plus proposé. Ils permettaient d'acquérir un diplôme de valeur nationale pour ceux qui ne disposaient pas du bac. En revanche, on assiste au développement de "formations maison" non diplômantes, adaptées aux restructurations devenues quasi permanentes dans les grands groupes.

On assiste à une confusion délibérée notamment dans les budgets Formation, entre la véritable formation et la prétendue acquisition de compétences dans le cadre d'organisations, type OTR ("organisation du travail responsabilisante") qui

provoque, en réalité, une désorganisation et un profond malaise, voire même une souffrance chez les salariés.

Les contrats précaires se sont généralisés à un degré jamais atteint. Plusieurs groupes d'assurances utilisent, chacun, des centaines de jeunes en alternance comme une main d'œuvre bon marché affectée à des postes de travail en lieu et place des CDI, sans aucun souci de leur formation. Les CDD et contrats temporaires sont massivement utilisés, en infraction avec les règles conventionnelles et légales, et sont devenus le passage quasi obligé vers un hypothétique CDI. Les prestataires sont utilisés par centaines, voire par milliers, sur des postes pérennes dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre illicite.

Aujourd'hui, cette précarité touche aussi les salariés en CDI qui, après des décennies de carrière, sont brisés par des restructurations et livrés à des "périodes probatoires" inventées dans les accords de GPEC contraires aux intérêts des salariés.

Pour FO Assurances, la lutte contre la précarité est une lutte prioritaire que nous menons en revendiquant :

- des CDI pour tous les alternants,
- la requalification en CDI de tous les CDD et contrats temporaires irréguliers,
- la régularisation des faux prestataires,
- l'arrêt des restructurations qui entraînent des déqualifications.

La rencontre avec la FFSA a été l'occasion de présenter des revendications qui, au niveau de la branche professionnelle, peuvent permettre de limiter la précarité et assurer la défense de nos institutions de formation.

Il est en effet possible de définir, dans un ou plusieurs accords de branche spécifiques, des obligations que les compagnies d'assurances devront assumer :

- le renforcement du contrôle sur les compagnies d'assurances ayant recours à l'alternance, sur le respect des bonnes règles en matière de formation des jeunes en alternance et sur l'engagement à leur proposer systématiquement un CDI ;
- des garanties à définir quant aux CDD d'insertion, concept extrêmement dangereux dont il faut absolument exclure les catégories les plus vulnérables tels que les handicapés ;
- l'obligation faite aux compagnies d'assurances de travailler en priorité avec l'ENAss et l'IFPAss et de transmettre obligatoirement à l'association pour l'emploi dans les sociétés d'assurances, APESA, toutes les offres d'emploi.



FLAGRANT DÉLIT DE CYNISME OU CASSE TOI PAUV'...EMPLOYÉ DE CASINO

Lors de la commission paritaire mixte des 16 et 17 septembre derniers, Force Ouvrière a proposé un débat sur la valorisation des longs cursus.

En effet, notre organisation tire, depuis de trop nombreuses années, le signal d'alarme sur la dégradation de la structure de l'emploi dans la branche des casinos.

Une telle négociation se présente comme le véritable moyen de reconnaissance des longues carrières au sein de la branche, mais aussi la possibilité de conserver et de développer les compétences de notre profession.

Durant les débats, les représentants de la partie patronale n'ont pas nié le constat social que nous avons dressé, allant jusqu'à compléter nos propos :

- 68 % des salariés rémunérés sur la base des minima conventionnels,
- un taux de turn-over annuel avoisinant les 25 %.



Et de reprendre de concert que ce taux, même s'il semble important et inacceptable pour les organisations syndicales de salariés, n'est pas un problème pour eux dans la mesure où ils ne rencontrent aucune difficulté de recrutement, poussant le cynisme jusqu'au bout en affirmant que ce taux reflète la bonne vivacité de la branche.

Refuser de négocier ne peut qu'être révélateur de la volonté profonde et délibérée des casinotiers d'instaurer un nivellement par le bas de l'ensemble des compétences et conditions salariales de notre profession.

Le constat est froid et sans appel. En renouvelant en peu de temps l'équivalent de la totalité de ses effectifs, une entreprise ne peut pas conserver son savoir faire.



Souvent, ces nouveaux emplois sont sous qualifiés, mal rémunérés et instaurent une forme de précarité rampante dans la profession, alors que dans le même temps, les employeurs engrangent les millions d'euros de cadeaux fiscaux du gouvernement Sarkozy, pour le plus grand bonheur des seuls actionnaires.

Les salariés apprécieront à leur juste valeur !

Pour Force Ouvrière, un métier qui ne sait pas conserver ses compétences et son savoir faire, est un métier qui se meurt, et ça, nous le refusons.





PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DANS LE NOTARIAT : ARTICULATIONS DES CONTRATS

Nous avons relatés dans notre article du JEC N°20 de février 2010 (pages 10 et 11) la signature des deux accords de branche portant l'un sur la couverture des risques décès, invalidité et l'autre sur la couverture du risque dépendance.

Le groupe technique de la commission mixte paritaire a continué ses réunions au cours des premier et deuxième trimestres 2010 afin d'examiner les projets de contrats complémentaires au contrat "Dépendance" dont la charge incombe à l'employeur.

En effet, tout salarié du notariat ayant bénéficié pendant sa période d'activité professionnelle du bénéfice du contrat collectif obligatoire "Dépendance" pourra, sous certaines conditions, continuer de cotiser pour maintenir le bénéfice du contrat permettant le versement de la rente mensuelle de 170 €.

Le salarié peut donc, à la fin de son activité professionnelle (départ en retraite) ou s'il quitte le notariat pour toute autre raison, continuer, à titre individuel, le paiement d'une cotisation et bénéficier du contrat "relais viager".

En effet, limiter à la seule période d'activité professionnelle dans le notariat, la possibilité d'acquérir des droits à rente était inconséquent, compte tenu que, pour pouvoir bénéficier des prestations du contrat "Dépendance" principal, il est exigé une période minimale de versement de cotisation de huit années.

Il a également été vu le troisième contrat "Dépendance" facultatif que chaque salarié peut souscrire à titre individuel pour lui-même et les membres de sa famille à partir de l'âge de 40 ans.

Les réunions du groupe de travail ont aussi porté sur la mise au point des comptes de résultat des différents contrats, ces comptes de résultat déterminant les sommes mises en provision, la dotation de la réserve générale des contrats, la rémunération de l'assureur, du courtier, mais aussi la rémunération financière que l'assureur versera sur les sommes en dépôt dans ces contrats.

Lors des discussions techniques, le Conseil Supérieur du Notariat a fait savoir qu'il n'entendait pas que l'abondement de 2,5 millions d'euros prévu pour doter la réserve générale du contrat "Dépendance" obligatoire, puisse servir d'amortisseur à un éventuel déficit du contrat "Dépendance relais viager", au prétexte que les adhérents de ce contrat ne sont plus des "actifs" de la profession.

Il a donc été procédé à des aménagements rédactionnels dans le compte de résultat commun à ces deux contrats afin que cet abondement ne serve que dans le cas d'un déficit du contrat obligatoire.

Ces contrats ont fait l'objet d'une signature lors de la réunion de la commission mixte du 8 juillet dernier.

Les tableaux ci-dessous reprennent ces prestations et l'articulation des trois contrats "Dépendance".

1°) CONTRAT COLLECTIF OBLIGATOIRE "DEPENDANCE"					
Bénéficiaire	Cotisation	Prestations	Effet	Fin de l'assurance	Conditions spécifiques
Salariés(es) des offices et salariés(es) des organismes assimilés bénéficiant du contrat d'assurance "Prévoyance" n° 2858.	0,12 % du salaire brut annuel à la charge exclusive de l'employeur.	2 040 € annuels soit 170 € mensuels.	01/01/2010	Départ du salarié de la profession ou départ en retraite.	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir cotisé pendant un minimum de huit (8) années; - Etre reconnu(e) en état de dépendance totale GIR 1 ou 2 suivant la grille AGGIR ; - ou être en état de dépendance psychique après le test dit "Blessed" supérieur à 18 échelle A et inférieur à 10 échelle B; - ou ne pas pouvoir effectuer trois des quatre "Actes de la Vie Courante" AVQ suivants : <ul style="list-style-type: none"> - s'habiller et se déshabiller, - se déplacer dans son lieu de vie, - se nourrir au moyen d'une nourriture déjà préparée, - maintenir son hygiène corporelle seul(e).

2°) CONTRAT FACULTATIF "RELAIS VIAGER"					
Bénéficiaire	Cotisation	Prestations	Effet	Fin de l'assurance	Conditions spécifiques
L'assuré(e) ancien bénéficiaire du contrat obligatoire n° 3980 au 1 ^{er} ci-dessus.	Suivant le barème de l'assureur, exonération dès que l'état de dépendance est reconnu.	2 040 € annuels soit 170 € mensuels.	A la date figurant sur le certificat d'adhésion, délai de 90 jours pour le versement de rente.	- renouvellement annuel tacite, possibilité de dénonciation annuelle 2 mois minimum avant l'échéance annuelle ; - décès de l'assuré.	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir cessé de bénéficier depuis moins de 90 jours du contrat obligatoire n° 3980 ; - Demande d'adhésion auprès de l'assureur accompagné d'un justificatif de la fin du contrat de travail ; - Mêmes états de reconnaissance de dépendance qu'au contrat 3980 ci-dessus.

3°) CONTRAT FACULTATIF "DEPENDANCE"					
Bénéficiaires	Cotisation	Prestations	Effet	Fin de l'assurance	Conditions spécifiques
<ul style="list-style-type: none"> - salariés(es) d'au moins 40 ans ; - anciens(nes) salariés(es) d'au moins 40 ans ; - membres de la famille du salarié : conjoint non divorcé, non séparé judiciairement, pacésés(es), concubin sous réserve de domicile commun, le père ou la mère, le beau père la belle mère. 	Suivant barème de l'assureur obtenu auprès du courtier, variant suivant l'âge, allant de 5,59 à 38,17 € à l'âge de 40 ans jusqu'à 24,01 à 197,71 € à l'âge de 75 ans.	Suivant le choix effectué lors de la souscription du contrat, allant de 200 à 2 000 € de rente mensuelle.	01/01/2010	Résiliation annuelle possible deux mois avant l'échéance annuelle.	<ul style="list-style-type: none"> - adhérer au contrat obligatoire n° 3980 décrit au 1^{er} ci-dessus, - adhérer au contrat facultatif "Relais Viager" au 2^{ème} ci-dessus, - questionnaire de santé.



CONFÉDÉRÉS POUR S'ÉMANCIPER

Depuis peu, nous sommes sollicités pour donner des avis (très limités) sur des accords qui ont été "négociés" et signés par des élus délégués du personnel ou membres de comités d'entreprise. Ce type de négociations existait déjà, aboutissant à des accords atypiques qui n'avaient que peu de protection, puisqu'ils pouvaient être dénoncés comme un usage, juste en informant le CE. Maintenant, ils auraient une valeur identique à ceux que nous signons, nous, organisations syndicales.

Une autre grosse période fut celle des pseudos "35 heures", où une organisation syndicale pouvait mandater un salarié, pour la durée de la négociation. Certains de ces salariés étaient directement envoyés par leur direction.

La majorité des accords qui nous sont soumis portent sur l'intéressement ou la modulation du temps de travail pour mieux associer les salariés aux maîtrises des coûts, dégager de l'intéressement et mieux répondre aux pics d'activités des commerces (soldes, fin d'année, opérations commerciales...).

Nous n'aurions plus qu'un rôle, dans ce cadre : bénir des accords pour lesquels nous n'aurions pas participé à la négociation.

Cette remise en cause des organisations syndicales, mais aussi la possibilité de déroger aux conventions collectives et surtout à propos du temps de travail, résulte d'une longue démarche initiée par les lois Auroux, puis Robien, puis Aubry, puis Fillon, puis Borloo et enfin par une loi inspirée par des organisations syndicales patronales (MEDEF et CGPME) et des organisations de travailleurs (la CFDT et la CGT).



Ont-ils autant d'imagination que cela ou seraient-ils inspirés par des voix célestes ?

Ils n'ont rien inventé. Avant, la constitution des syndicats, interdite par la loi Le Chapelier, il n'y avait qu'une seule forme «d'organisation» le corporatisme où se retrouvaient patrons et travailleurs d'un même métier. Après cette loi, seules les Organisations Patronales étaient tolérées, mais c'est la répression qui était subite par les travailleurs qui voulaient se mettre en grève ou se constituer en syndicat.

Puis, la loi Waldeck-Rousseau, en 1884, ouvrit des perspectives en autorisant la création des syndicats... et c'est en 1897, que la classe ouvrière s'organisa et s'émancipa des patrons en créant un outil de représentation, la CGT.

Mais c'est en 1902, à Montpellier, que la Confédération Générale du Travail se constitua de la manière suivante :

- les fédérations nationales (à défaut, les Fédérations régionales d'industries et de métiers, les syndicats nationaux).
- les bourses du travail qui sont considérées comme Unions Locales, Unions Départementales, ou régionales de corporations diverses.

Elle admet en outre les syndicats dont les professions ne sont pas constituées en Fédérations d'industries ou de métiers, où la Fédération n'est pas adhérente à la C.G.T.

Et en 1906, la Charte d'Amiens rappela le but de la CGT : *"l'émancipation des travailleurs et l'indépendance vis-à-vis des partis politiques, des églises, et des patrons"*.

Ces actes de fondation et de consolidation répondaient aux attentes des travailleurs et aux attaques du patronat



et de l'église, qui n'avaient de cesse de favoriser le corporatisme inspiré, entre autres, par le Pape Léon XIII à travers son encyclique "*RERUM NOVARUM*". Le syndicalisme chrétien s'organisa d'abord dans le Nord, mais aussi dans le commerce à Paris au Bon Marché et aux Galeries Lafayette.

En parallèle de la CGT, la CFTC s'était créée, puis la CFDT pour permettre au cléricisme de se refaire une santé dans le mouvement ouvrier, cette fois-ci inspirée par le Pape Jean XXIII, toujours dans un seul but, remettre la collaboration de classe comme relation sociale.

Entre temps, la CGT fut interdite par le Maréchal Pétain qui imposa la Charte du travail, inspirée par celle de Mussolini (*Carta del Lavoro*) et ressemblant à celle de Franco (*Fuero del Trabajo*). Ces textes n'avaient qu'un but, régir les relations sociales dans l'entreprise en imposant le corporatisme et une pseudo-cogestion.

Ce maigre rappel historique nous permet déjà d'avoir des points de comparaison sur la situation actuelle et ne peut que nous renforcer sur nos résolutions et nos positions, en particulier sur les dossiers des retraites, car seul un retrait de cette loi et le financement par notre salaire différé répondraient aux besoins de la classe ouvrière. La discussion à la marge ne serait qu'accompagnement et ne créerait que des injustices entre les femmes et les hommes.

Nous ne pouvons laisser le patronat et le gouvernement remettre en cause nos 32 conventions collectives du commerce non alimentaire par des accords dérogatoires, avec la complicité d'organisations syndicales mises en place dans ce but, et la création de nouveaux groupements de syndicats jaunes.



C'est uniquement par la construction de nouvelles sections, de nouveaux syndicats départementaux du commerce que se renforcera la Section fédérale du commerce pour que l'histoire ne se répète pas, ni au Bon Marché, ni aux Galeries Lafayette...

La différence notable entre les syndicats "maison" et nos syndicats, c'est la possibilité de participer :

- à des formations pour s'émanciper de la parole des patrons. C'est dans ce but que la Section fédérale du Commerce invite tous ses militants à se rapprocher de leur union départementale pour connaître les dates des stages disponibles et à s'inscrire aux formations que nous leur proposons,
- aux Congrès des Unions Départementales, de la Fédération, de la Confédération (à Montpellier comme en 1902), à la Conférence Nationale Professionnelle du Commerce l'année prochaine... pour participer à l'élection de nos structures et à la rédaction de nos résolutions.

Nous n'avons pas de D dans notre sigle, car la Démocratie n'est pas un objet publicitaire... nous la mettons en œuvre. Alors, nous invitons les salariés à nous rejoindre plutôt que de valider des accords corporatistes.

Pour ceux qui seraient intéressés par quelques lectures à propos du syndicalisme, nous vous invitons à découvrir les livres suivants :

- "*Cléricisme moderne et mouvement ouvrier*" de Marc Prévotel,
- "*Histoire de la CGT-FO et de son union départementale de Paris (1895-2009)*" de Gérard da Silva,
- "*Double mètre, vie et mort d'un syndicaliste*" de Pierre Gastineau,
- "*Qu'est-ce que FO ?*" par Jean-Claude MAILLY.

<http://fecfocommerce.unblog.fr>



JÉRÔME KERVIEL : DÉCLARÉ SURDOUÉ DES MARCHÉS ET LE LENDEMAIN, SEUL COUPABLE AU PROCÈS !

Le verdict du procès Société Générale contre Jérôme Kerviel vient de tomber. Il est sans précédent.

En effet, derrière l'ampleur des sommes, la gravité des faits (la Société Générale aurait pu faire faillite), c'est le fonctionnement des banques et des marchés financiers qui est montré du doigt.

On parlait du fameux risque systémique qui aurait pu faire vaciller l'ensemble des systèmes financiers mondiaux.

Au vu du jugement, on peut clairement se demander si les bonnes questions ont été posées :

De telles spéculations sur les marchés sont-elles raisonnables et acceptables ?

Les risques encourus sont-ils réellement mesurés ?

Les contrôles sont-ils suffisants ?

Qui est coupable ?

Le coupable reconnu est-il le seul initiateur ou a-t-il été incité, voire forcé ?

Si l'on regarde le verdict, on pourrait penser :

De telles spéculations sont pratiques courantes.

Les banques sont victimes de salariés ingénieurs grisés par les gains.

Engager des sommes mirobolantes peut être dissimulé par un seul salarié.

Le système financier mondial peut s'écrouler du fait d'un seul homme.



Certes, ce n'est qu'une version simplifiée du jugement mais elle laisse plus que songeur !

Pour FO Banques et Sociétés Financières, les bonnes questions n'ont pas été posées :

Qui encourage la spéculation, les prises de risque et exige des rendements démesurés ?

Qui forme les traders ?

Qui met la pression sur ces traders et fixe des modes de rémunération qui ne peuvent que les pousser et les encourager à prendre des risques ?

Comment imaginer que de telles positions puissent être prises sur les marchés sans que la banque n'en soit informée ?

Où sont les garde-fous ?

Comment un seul salarié peut-il mettre en danger l'ensemble de l'entreprise et l'emploi de plus de 140 000 personnes ?

Pourquoi ne pas avoir, dès l'année précédente, sanctionné Jérôme Kerviel qui avait déjà outrepassé ses délégations ?

Pour FO Banques, les réponses sont malheureusement simples :

Les banques font le choix de bénéfices rapides et importants à tout prix. Elles priorisent et encouragent la spéculation sur les marchés qui, aujourd'hui, constitue la plus grosse partie de leurs résultats.

Les objectifs des traders sont fixés par les banques, ce sont les banques qui poussent les traders à transformer les marchés financiers en martingale où l'on doit gagner vite et gros systématiquement !

Les niveaux de contrôle sont décidés par la banque elle-même. Elle ne va tout de même pas ériger des contrôles et barrières qui empêcheront de réaliser les milliards d'euros de bénéfices qu'elle exige.

Les garde-fous ne sont pas suffisants et malheureusement, les règles de Bâle 3 (pourtant jugées trop dures par les banques) ne suffiront pas.

Pour FO Banques, il faut, plus que jamais, encadrer et contrôler les marchés.

FO Banques est choquée par le jugement.

Il dédouane de toute responsabilité la Société Générale et blanchit, par-là même, tout le système, toutes les banques. Le procès de Jérôme Kerviel n'est pas le procès d'un vulgaire trader qui, sous la pression exercée par son employeur et peut-être aussi l'appât du gain, prend des risques démesurés et transgresse les règlements intérieurs. Non, c'est celui du monde de la spéculation financière, de ses excès, ses modes de fonctionnement, ses travers et sa totale immoralité !

Ce jugement, de par son ampleur et sa dureté, met en lumière un "lampiste". Mais demain, c'est peut-être vous qui enfreindrez certaines procédures internes pour échapper à la pression, pour gagner un peu plus ou pour tenter de "réussir".

Quel conseiller commercial peut se vanter, aujourd'hui, de respecter TOUTES les règles internes ?

Le risque est donc bien réel ; tout salarié peut demain être jugé coupable, licencié, voire condamné personnellement. Du jour au lendemain, le meilleur peut devenir le gêneur. Dans ce cas, ne comptez pas sur votre employeur. Il ne vous épargnera pas et vous jettera en pâture pour, lui, se disculper.

L'année précédant les pertes colossales, Jérôme Kerviel n'avait-il pas rapporté près de 1,5 milliard d'euros à la Société Générale ?

Pour toutes ces raisons, FO Banques et Sociétés Financières continue de revendiquer en France, mais aussi au niveau international :

- plus d'encadrement des systèmes financiers,
- une taxation dissuasive de la spéculation,
- une charte concernant la vente de produits financiers,
- la fin de la pression mise sur l'atteinte des objectifs commerciaux individuels.



Dernière Minute :

CONVENTION COLLECTIVE DES BANQUES :

Les revendications de FO BANQUES sur le PACS trouvent réponse

Répondant à une revendication formulée par la Fédération FO Banques et Sociétés Financières, l'AFB a, ce jour, procédé à la mise place d'un avenant à l'article 59 de la convention collective des banques AFB.

Cet avenant liste et reprend l'ensemble des autorisations d'absence accordées aux salariés des banques étant pacsés.

Exemple :

- ⇒ congés pour union par PACS,
- ⇒ congés pour décès du conjoint pacsé...

Cet avenant sera signé par l'ensemble des organisations syndicales de la profession et répond aux attentes légitimes des salariés pacsés travaillant dans les banques AFB.





LA NÉGOCIATION SALARIALE ANNUELLE DE BRANCHE : MISÈRE ET DÉCADENCE

Nous n'avons pas cessé d'attirer l'attention depuis des années sur les difficultés croissantes de conclure des accords dans la grande majorité des branches professionnelles de nos secteurs d'activité. La situation n'a fait qu'empirer au cours des trois dernières années, gagnant désormais toutes les branches d'activité sans exception.

Le tableau qui suit illustre la situation alarmante du paritarisme de branche dont la politique salariale reste l'ossature centrale, dans la mesure où c'est la référence pour la reconnaissance des qualifications avec une incidence évidente sur les conditions d'embauche, particulièrement pour les jeunes qui entrent dans la vie active.

Tout ce qui est en grisé dans ce tableau représente des niveaux de salaires minima conventionnels inférieurs au SMIC.



Salaires minima conventionnels
 État comparatif des grilles conventionnelles
 Septembre 2010

Branche d'activité CCN	EMPLOYÉS		AGENTS MAÎTRISE TECHNICIENS		CADRES		Écart hiérar- chique	Date du dernier accord
	Salaire bas grille	Salaire haut grille	Salaire bas grille	Salaire haut grille	Salaire bas grille	Salaire haut grille		
Agences de Presse	1143,85 €	1647,14 €	1705,58 €	1705,58 €	1876,14 €	2387,81 €	2.08	09/2008
Presse Quotidienne nationale	1333,13 €	2033,03 €	/	/	1766,40 €	4410,44 €	3.30	06/2007
Presse Quotidienne régionale	1448,50 €	1926,80 €	1786,82 €	2412,20 €	2680,23 €	3216,27 €	2.22	02/2010
Presse Périodique régionale	1269,90 €	1743,00 €	/	/	1817,00 €	2415,00 €	1.9	02/2010
Presse Magazine Information	1080,72 €	1572,08 €	1455,14 €	1699,07 €	1784,51 €	2183,90 €	2.02	07/2008
Presse Magazine Opinion	1242,71 €	1634,26 €	/	/	1712,83 €	2500,17 €	2	07/2010
Presse Spécialisée	1324,00 €	1651,00 €	1589,00 €	1692,00 €	1751,00 €	2947,00 €	2.22	06/2009
Portage de Presse	1346,82 €	1492,43 €	1621,35 €	1992,94 €	2083,94 €	2508,62 €	1.86	04/2010
Logistique com.écrite directe	1352,90 €	1936,83 €	2104,87 €	2357,44 €	2441,63 €	4327,59 €	3.19	10/2008*
Edition	1140,00 €	1221,00 €	1195,00 €	1602,00 €	1630,00 €	2795,00 €	2.45	06/2007
Edition musicale	1298,08 €	1702,40 €	1517,40 €	1657,90 €	1742,20 €	3034,80 €	2.33	01/2010
Edition phonographique	1337,70 €	1449,00 €	1569,00 €	1690,00 €	1898,00 €	3574,00 €	2.67	12/2009
Publicité	1337,70 €	1430,00 €	1474,00 €	1661,00 €	1809,00 €	3064,00 €	2.29	09/2009
Distribution Directe	1321,02 €	1440,00 €	1460,00 €	1540,00 €	1700,00 €	2935,00 €	2.22	07/2008

* Il ne s'agit pas d'un accord, mais d'une recommandation qui ne s'applique qu'aux seules entreprises adhérentes de l'organisation professionnelle patronale

SMIC valeur depuis le 1^{er} janvier 2010 mensuel = 1 343,77 € (pour 151,67 heures)
 horaire = 8,86 €

A bien observer ce tableau, on ne peut que constater la disparition du filet de sécurité que devrait normalement assurer toute politique salariale conventionnelle digne de ce nom.

Seulement voilà : les employeurs qui siègent à la table des négociations rejettent la prise en compte de cet objectif prioritaire.

- ▶ Les employeurs avaient d'abord bloqué la revalorisation des grilles dans la période consécutive à la mise en place des 35 heures.
- ▶ Puis ils ont déconnecté les pieds de grille des employés du SMIC, considérant que le salaire minimum interprofessionnel de croissance avait supporté une succession de relèvements trop importants ces dernières années, à des niveaux qui ne pouvaient être répercutés sur les grilles conventionnelles.
- ▶ Dans la Publicité, c'est le rattrapage progressif de la prime d'ancienneté issu de l'accord de 2004 qui a servi d'alibi patronal pour refuser un relèvement général et uniforme des niveaux de la grille conventionnelle.
- ▶ **Mais pire encore**, l'Édition est en tête du record des grilles les plus mal loties avec les neuf niveaux de la grille des employés et les deux premiers niveaux des agents de maîtrise passés sous la barre du SMIC. Dans l'Édition, le dernier accord salarial date de juin 2007, et il ne représentait qu'une médiocre étape vers un objectif de rattrapage salarial satisfaisant. Les employeurs de l'Édition, qui nous ont habitués à trahir leurs promesses, ont rompu, dès 2008, leur engagement de poursuivre la revalorisation progressive des grilles mensuelles, prétextant que la garantie conventionnelle annuelle fondée sur une valeur 13/12^{èmes} du salaire mensuel (un treizième mois qui ne dit pas son nom) permettrait d'atteindre le SMIC sur la plupart des niveaux de la grille.

C'est une interprétation que la Direction Générale du Travail n'a pas partagée, renvoyant le Syndicat National de l'Édition à reprendre les négociations pour sortir au plus vite de l'impasse.

Face à la contrainte que lui imposaient les agents de l'État, le SNE n'a pas hésité à remettre en cause dans ses dernières propositions, certaines dispositions d'équilibre de la convention collective :

- suppression de la garantie annuelle du 13/12^{èmes} ;
- suppression de la grille mensuelle pour les cadres et assimilés qui n'auraient plus qu'un salaire annuel garanti.



Face à de telles provocations, les organisations syndicales n'ont pu que déplorer qu'il n'y avait plus aucun dialogue possible. Les négociations sont rompues depuis le mois de mai 2010 et nous attendons -non sans une certaine impatience- le rapport écrit circonstancié du président de la commission mixte paritaire, un Inspecteur du Travail missionné par la Direction Générale du Travail pour piloter les négociations dans l'Édition.

Au-delà du problème que pose l'ajustement des pieds de grille au niveau du SMIC, ce tableau comparatif révèle des disparités importantes d'une branche à l'autre, entre les niveaux de salaire des hauts de grille sur les trois catégories socio professionnelles.

On note également un écrasement important des grilles salariales : il n'y a plus que deux branches ayant conservé un écart hiérarchique égal ou supérieur à trois (la Presse Quotidienne Régionale et la Logistique de Communication Ecrite Directe).

Toutes les autres grilles sont passées sous la barre des 2,5. A l'occasion de toutes les NAO de branche, la délégation FO alerte les délégations patronales sur cet écrasement des grilles qui ne sont plus en adéquation avec la reconnaissance des qualifications et avec les exigences requises pour occuper les postes dans les entreprises.

Dans le même temps, le gouvernement continue sans état d'âme à faire bénéficier les entreprises de ces mêmes branches professionnelles des exonérations de charges sur les bas salaires, tirant ainsi toujours davantage de salariés vers la précarité.



SALAIRES ET RÉMUNÉRATION... C'EST LA CRISE !

CRÉDIT AGRICOLE *par Gilles BARALLINI*

► OUVERTURE DES NEGOCIATIONS SUR LA REMUNERATION GLOBALE

Objectif : (re)-définir ce qui relève du niveau de la branche ou des Caisses Régionales et réfléchir aux "équilibres" en terme de rémunération (collectif/individuel, fixe/variable, immédiat/ différé...).

Cela passera par un "état des lieux" avec le concours d'un cabinet conseil spécialisé en rémunération. A l'issue, une restitution du diagnostic sera effectuée, voire partagée (?) pour aboutir à une négociation de branche et/ou locale.

La finalité étant d'aboutir à une nouvelle politique de rémunération en "cohérence" avec la stratégie d'entreprise.

Commentaires : *il est sans doute probable qu'entre autres finalités, un des buts recherchés est d'augmenter la part de rémunération aléatoire, dépendant des objectifs assignés à chacun, afin d'accroître (encore) la productivité (au cas où y'en aurait qui s'raient payés à rien faire...).*

La "mise en cohérence" avec la stratégie de l'entreprise retiendra particulièrement l'attention de FO, notamment sur sa concordance avec les valeurs (de façade) affichées que sont : "la qualité du conseil et la relation durable..." et le quantitatif qu'ils vont de nouveau saupoudrer. A suivre...

Les autres thèmes : Organisation du Temps de Travail, Temps Partiel, Aménagement des fins de carrière, GPEC ; ces sujets doivent être examinés lors de notre réunion du 13 octobre prochain et certains d'entre eux feront vraisemblablement l'objet d'une reconduction du fait de leur échéance au terme de cette fin d'année et du peu de temps dont on dispose pour les traiter. A suivre...



► INFORMATIQUE UNIQUE : "LA COMPLAISANCE DE LA CFDT ET CGC"

L'accord N°7 portant sur "les garanties de statut et de rétribution" ainsi que l'accord N°8 sur les "mesures d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles" ont été signés par les deux seules (sur 8) organisations syndicales CFDT et CGC, suffisamment complaisantes pour accompagner la direction du CA dans la mise en œuvre de son projet destructeur d'emplois. En effet, après les 1 000 emplois "informatiques" déjà prévus, quelles vont être les conséquences des "coopérations" qui regrouperont les sièges administratifs des 39 Caisses Régionales de France dans une seconde phase ?

Un bras de fer s'est ensuite engagé entre la direction, soutenue par ses fidèles "collaborateurs" (la CFDT et la CGC), et les 6 autres Organisations Syndicales, qui se sont lancées dans un "tour de France" des sites informatiques, afin de recueillir un maximum de signatures pour la réouverture des négociations sur ces accords afin de les améliorer.

ECHOS DE NOS SYNDICATS

Ille et Vilaine (35) Crédit agricole La Courrouze/450 salariés dans les nouveaux bureaux.

Le lundi 4 octobre prochain, les 450 salariés du Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine vont emménager dans leurs nouveaux locaux, au cœur de l'éco-quartier de la Courrouze, à Saint-Jacques de la Lande. Crédit Agricole la Courrouze accueillera le siège social de l'entreprise, ainsi qu'un centre d'affaires et de services financiers. Les locaux hébergeront également la Fédération bretonne du Crédit Agricole et des filiales du groupe de banques et d'assurances.

C.A. Centre Loire, la pression monte.

Entre réorganisations des services et du réseau commercial, réductions conséquentes des effectifs en "ajustement de la performance", objectifs en constante augmentation, dénonciation sans aucun dialogue préalable d'usage et avantages acquis, les salariés sont à saturation et les syndicats prennent leur responsabilité en se mobilisant pour la fin octobre.

Affaire à suivre (Ph. RINGUET).

NB : Pour figurer dans cette rubrique, adressez-moi vos informations (gbarallini@fecfo.fr), merci.



GROUPAMA par Alain CHAPLET

► SALAIRES 2011..., pas de rupture par rapport à 2010 !

Depuis la signature par la CFDT, la CGC et la CFTC en 2009 du Salaire Minimum de Fonction et de la Garantie Minimale Collective Inter-entreprises, l'individualisation des rémunérations est désormais de mise.

Pour 2011, après être revenue sur la dégradation des résultats techniques liés aux événements climatiques, l'UDSG a annoncé que la politique salariale pour l'année à venir ne marquera pas de rupture par rapport à 2010.

En effet, les premières propositions sont les suivantes :

- revalorisation des salaires minimum de fonction : + 1,6% pour 2011 et garantie de 1% pour 2012 & 2013. Ceci touchera 1 758 personnes sur 18 000 salariés.
- garantie minimale collective, sur le salaire de fonction : + 1% aux classes 1 à 5 avec un plafond de 200 € bruts par an.

A suivre, la prochaine réunion étant prévue le 27 octobre, mais rien de bon en perspective !



MSA par Anita PASSANNANTE

► SALAIRES, suite et... fin

Lors de la dernière CPN, après une présentation idyllique de la part de la FNEMSA, trois organisations syndicales -CGC, UNSA et CFTC- se sont empressées d'annoncer leur volonté de signer la proposition d'accord à 0,8% au 1^{er} mai, évitant ainsi à la FNEMSA de prendre ses responsabilités par une éventuelle application unilatérale a minima.

Pourtant loin de leurs demandes initiales, ces trois organisations syndicales ont ainsi annihilé toute possibilité de faire évoluer la proposition de la FNEMSA.

Si la CFDT et la CGT ont annoncé, plus ou moins explicitement, leur désaccord avec l'augmentation de 0,8%, elles ont refusé de suivre FO en quittant la séance, ultime solution pour faire revenir la FNEMSA en arrière.

Comme elle le fait depuis le début des négociations salariales, la délégation Force Ouvrière a quitté la séance, après avoir fait une déclaration expliquant sa position.

Lors des prochaines CPN, les principaux sujets à aborder seront l'emploi et la prévention des risques psychosociaux.





HARO CONTRE LES EMPLOYÉS ET CADRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LEUR CCN

La Cour des Comptes, dans son rapport préparatoire au projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2011, tire à vue contre la Sécurité Sociale et son personnel.

Déjà l'an passé, la Cour des Comptes, dans son précédent rapport annuel sur la Sécurité sociale, se plaignait des "automatismes excessifs" qui perdurent dans la mise en œuvre de la classification de 2004, en particulier dans l'attribution des points de compétences.

Il fallait oser l'écrire ! Alors que le personnel est partout confronté au renforcement de l'arbitraire...

Ne voit-on pas, dans un même service, dans un même bureau, des collègues qui reçoivent 7 points, d'autres 14 points (ce que les directions nomment un double pas de compétences), et d'autres enfin qui n'ont rien du tout, et souvent depuis des années.

Mais pour la Cour des Comptes, ce n'est pas encore suffisant !

Il faudrait aller plus encore dans l'individualisation des rémunérations ; il faudrait faire sauter toutes règles, même celles, peu reluisantes, de la classification actuelle.

Cette année, la Cour des Comptes s'en prend à "l'absentéisme maladie dans les organismes de Sécurité Sociale".

Analysant le coût des absences maladie, elle calcule que 47,48% des "jours perdus" résultent de la règle conventionnelle du maintien du salaire plein pendant six mois (article 41 de la CCN).



Sa conclusion, vous l'aurez certainement deviné, est qu'il faudrait ramener le maintien du salaire plein à 3 mois au lieu de 6.

Et, cerise sur le gâteau, elle recommande aussi de "moduler l'intéressement individuel en fonction de la présence effective", mesure qui existait mais qui a été supprimée récemment.

Pour ces hauts dignitaires, il serait préférable de se passer des conventions collectives.

La liquidation de la Convention collective nationale du personnel des organismes de la Sécurité Sociale permettrait certainement de réaliser des économies supplémentaires sur notre dos. Comme s'il n'y en avait pas déjà assez !

Mais surtout, la liquidation de notre CCN accélérerait puissamment le processus de liquidation de la Sécurité Sociale elle-même.

N'est-ce pas le but réel de ces gens-là ? N'est-ce pas à cette tâche qu'ils voudraient s'atteler après en avoir fini avec la "réforme des retraites" ?

Mais les jeux ne sont pas encore faits. Le personnel, avec FO, saura défendre son emploi, sa Convention collective nationale.

EXTRAITS DU RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES

Le rapport de la Cour des Comptes vient d'être rendu public.

Dans ce rapport un chapitre entier est consacré à : *"L'absentéisme maladie dans les organismes de Sécurité Sociale."*

Les différents extraits que vous lirez ci-dessous, donnent le véritable objectif de ce rapport : remettre en cause les droits conventionnels concernant non seulement la maladie mais aussi ceux liés à la RTT et aux congés.

⇒ **On ne travaille pas assez dans les organismes de Sécurité Sociale :**

"La durée conventionnelle de travail se situe, dans les organismes de Sécurité Sociale questionnés lors de l'enquête, autour de 1 550 heures par an, soit en deçà de la durée prévue par le code du travail de 1 607 heures. Le maintien de jours de congés supplémentaires pour fractionnement, pour ancienneté ou encore pour enfant à charge, explique l'essentiel de cet écart, dont l'effet varie un peu d'une branche à l'autre, notamment selon l'ancienneté des personnels."

⇒ **Profiter des restructurations pour remettre en cause les usages locaux :**

"La réorganisation des réseaux et la mise en œuvre de fusions d'organismes doivent permettre aux caisses nationales de revenir sur les usages locaux qui auraient pu perdurer."

Il s'agit des avantages locaux liés notamment aux dérogations d'horaires *"qui n'ont que partiellement été pris en compte dans la négociation relative à la réduction du temps de travail"* et qui : *"peuvent représenter dans certains cas un volume significatif d'heures ou de jours non travaillés."*

⇒ **La Cour des Comptes reproche à l'UCANSS de laisser de côté, dans son bilan annuel des absences, à la suite de la demande des caisses nationales et cela depuis 2006, "deux postes importants que sont" :**

- *"les congés et repos excédant les cinq semaines légales, lesquels représentent pourtant 23,6% du total des absences en raison du caractère généreux de la convention collective" ;*
- *"les absences, y compris pour maladie, dès lors qu'elles ne donnent pas lieu à rémunération au moins partiellement (15,3% des absences)".*

Après avoir comparé les données de l'absentéisme en France et celui des organismes de Sécurité Sociale, la Cour des Comptes écrit :

"Il ressort clairement de ces données que l'absentéisme est significativement supérieur dans les Organismes de Sécurité Sociale, pour des raisons sans doute liées aux conditions de l'arbitrage entre le travail, santé et loisir, qui y sont favorables (comme elles le sont dans le secteur public), du fait d'un maintien de l'intégralité du salaire pendant plus longtemps et de l'absence de risque de perte de l'emploi."

"Une anomalie statistique apparaît également à l'examen des mois durant lesquels se produisent les arrêts : alors que les mois d'hiver sont assez logiquement les plus touchés par l'absentéisme maladie et les mois d'été les moins touchés, ceux de printemps ont une configuration qui retient l'attention. Avril reflète une décrue alors que mai et juin sont au contraire marqués par une légère recrudescence."

⇒ **Plus on est payé, plus on s'absente :**

"De nombreux travaux universitaires ont mis en lumière le lien entre le niveau de l'absentéisme et le quantum de compensation de la perte de salaire qui en résulte."

⇒ **En rémunérant moins le personnel, il sera moins malade :**

"On peut donc supposer qu'une baisse de la durée de maintien intégral de la rémunération en cas de maladie aurait un impact significatif sur le taux d'absentéisme".

"L'alignement de la situation des agents de la Sécurité Sociale sur celle de ceux de l'Etat (en ramenant de six à trois mois la durée du maintien d'un traitement à temps plein et avec le maintien du demi-traitement pendant trois mois supplémentaires) réduirait l'absentéisme court d'environ 10% et l'absentéisme global hors ALD de 30%".

⇒ **La Cour des Comptes se demande si les dépressifs sont vraiment malades ?**

"Il en ressort que les agents des Organismes de Sécurité Sociale sont, proportionnellement à leur nombre, plus présents dans l'échantillon des arrêts de longue durée, notamment pour troubles dépressifs, que le reste de la population."

"Sans contester la réalité et la gravité des souffrances psychiques, on peut relever néanmoins qu'elles présentent la particularité de reposer largement sur les déclarations des personnes qui s'en déclarent atteintes".

"Il conviendrait en conséquence de mettre en œuvre un contrôle spécifique des arrêts de travail et des mises en invalidité pour troubles psychiatriques et notamment des troubles de l'humeur."

RECOMMANDATIONS DE LA COUR DES COMPTES

- **Moduler l'intéressement individuel en fonction de la présence effective des agents.**
- **Négocier un alignement de la durée de maintien intégral du salaire sur le régime de la fonction publique d'Etat (trois mois).**
- **Réformer et publier le recueil de l'ensemble des données statistiques sur l'absentéisme ; recenser et quantifier les accords locaux sur la durée du travail.**



TRAVAIL TEMPORAIRE

LES INTÉRIMAIRES DANS LES CHSCT TOUT COMME LES PERMANENTS

La Cour de Cassation vient de donner raison à notre Organisation syndicale sur un vieux conflit qui dure depuis près de dix ans.

En effet, lors des élections des CHSCT dans les entreprises de travail temporaire, les employeurs refusent toujours la présence des intérimaires dans les CHSCT estimant que la question des conditions de travail des intérimaires ne peut être évoquée que dans les entreprises utilisatrices. Or, les intérimaires ne peuvent pas participer aux élections professionnelles dans les entreprises utilisatrices, ce qui revient à dire, si on suivait les employeurs, que les intérimaires ne peuvent pas siéger dans aucun CHSCT.

Ils ne seraient donc pas "des salariés à part entière mais des salariés à part" ne pouvant participer au CHSCT de leur entreprise.

Certains employeurs du travail temporaire ont quelque peu compris la situation aberrante et ont offert des strapontins "un siège par ci un siège par là" au CHSCT.

La première contestation chez ADECCO s'était soldée par une jurisprudence où la Cour de Cassation estimait effectivement que les intérimaires ne pouvaient pas se présenter à l'élection du CHSCT.

Beaucoup d'entreprises du travail temporaire se sont saisies de cette jurisprudence pour interdire aux intérimaires de participer au CHSCT de leur entreprise.

C'est ainsi que, malgré l'accord du 5 décembre 2006 chez MANPOWER, qui prévoit que les CHSCT composés de 9 membres titulaires dont 6 salariés intérimaires, et qui permettait aux intérimaires d'être présents au CHSCT, lors de la révision de cet accord, la Direction de MANPOWER a de nouveau fait un blocage. Les négociations n'ont pu aboutir et les Organisations syndicales ont présenté les intérimaires dans les collèges désignatifs des CHSCT.



L'employeur a contesté toutes ces élections devant les Tribunaux d'Instance de Toulouse, Nantes, Lyon, Illkirch...

Devant tous ces tribunaux, notre Organisation syndicale a perdu. Mais nous avons été bien inspirés de saisir la Cour de Cassation qui a cassé et annulé tous les jugements des Tribunaux d'Instance sans renvoi, établissant ainsi une jurisprudence qui reconnaît clairement :

"Attendu, selon le premier de ces textes, que le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de ces salariés et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ;

Que les conditions de travail des travailleurs temporaires, même lorsqu'ils sont exclusivement mis à disposition d'entreprises utilisatrices, dépendent cependant aussi de l'entreprise de travail temporaire ; qu'il en résulte que ces salariés, qui font partie des effectifs de l'entreprise de travail temporaire et y sont électeurs, sont comme les autres salariés éligibles au CHSCT de l'entreprise qui les emploie".

Cette jurisprudence reconnaît aux salariés intérimaires tous leurs droits et les rend ainsi des salariés à part entière.

Sur la base de cette jurisprudence, nous interviendrons dans tous les CHSCT de toutes les entreprises de travail temporaire pour que les intérimaires soient autrement considérés, surtout lorsque l'on sait que leurs conditions de travail sont les derniers des soucis de leur employeur, qu'ils soient détachés sur un poste à risques ou non.

On se souviendra encore des catastrophes subies par les intérimaires envoyés dans des entreprises chimiques sans aucune formation et sans aucune protection.

Les intérimaires doivent pouvoir défendre leurs droits et leurs conditions de travail comme tous les autres salariés.





BRÈVES DU SECTEUR

SIGNATURE ET EXTENSION DE LA "NOUVELLE" CCN

Une Commission Paritaire ad-hoc s'est réunie le 6 octobre chez Armateurs de France (AF). Quatre Fédérations syndicales ont signé la nouvelle CCN : FO / CGT / CFDT / CGC. Seule la CFTC hésite (pour des raisons un peu obscures). La demande d'extension partira à la DGT le 15 octobre.

L'objet de la réunion était de préparer sérieusement notre **demande d'extension du champ d'application aux agences maritimes** (demande retoquée l'année dernière). Nous nous attendons, de nouveau, à une vive opposition du SNAM et de TLF. Afin de nous donner quelques chances de succès, nous avons demandé à la chambre patronale de **s'engager clairement** dans cette bataille. Il semble que nous ayons été entendus.

Plusieurs actions et possibilités ont été passées en revue : *lobbying par AF auprès du Medef, clarification des statuts d'AF, mandatement par certaines entreprises "agences maritimes" (numériquement la majorité des salariés de ce sous-secteur sont bien couverts par notre CCN-PSCN, bien que la majorité des entreprises du secteur soient sous CCN-TR), création d'une association d'entreprises d'agences maritimes adhérentes à la CCN-PSCN, etc.* Les organisations syndicales, de leur côté, vont prendre des initiatives pour que les salariés et les élus du personnel des entreprises concernées puissent exprimer leur souhait d'adhésion à la CCN-PSCN.

Par ailleurs, depuis le blocage du Ministre du Travail l'année dernière, on peut noter que TLF n'a pris aucune initiative pour clarifier le champ d'application de la CCN-TR. Cette fédération patronale a néanmoins écrit à la DGT fin septembre pour indiquer **"son intention"** de modifier le champ d'application de la CCN-TR afin d'inclure explicitement les agences maritimes ! A noter que le SNAM, soi-disant "la fédération employeur la plus représentatives du secteur" n'a **convoqué aucune réunion** avec les organisations syndicales... dans la stricte continuité de son action "sociale" depuis trente ans !

UNE SITUATION TRÈS TENDUE DANS LE SECTEUR DES FERRIES

La situation est critique dans plusieurs entreprises historiques du secteur des ferries (SEAFRANCE, SNCM, P&O...). Sur la Transmanche, affecté par une baisse sensible du fret (récession et montée en puissance d'Eurotunnel) SEAFRANCE est en redressement judiciaire. Après près d'un an de conflit (où la CFDT, ultra-majoritaire, est passée d'une "guérilla" désordonnée à une acceptation **sans conditions** des plans de restructuration), les salariés de SEAFRANCE sont au pied du mur. Le nouveau plan "industriel" prévoit 735 suppressions de postes sur 1 600. Oui, vous avez bien lu, -46% !

L'actionnaire majoritaire et historique (la SNCF) annonce, avec l'accord du gouvernement, son retrait du capital. Dans un communiqué paru dans Les Echos du 28 septembre, la SNCF

annonce : *"Dans le cadre de la cession envisagée par le groupe SNCF des titres qu'il détient au capital de Seafrance SA, société en redressement judiciaire depuis le 30 juin 2010, un processus d'appel à repreneurs a été engagé"*.

Le sabordage de SEAFRANCE et de ses emplois (vitaux pour le bassin Calaisien) n'est pas une fatalité. Nous pensons que l'autorité publique et les collectivités locales ne doivent ni accepter, ni accompagner cette politique. Par ailleurs, il nous semble urgent de construire une représentation syndicale des salariés de SEAFRANCE qui soit réellement indépendante et efficace...

"LOCK OUT" D'UN NOUVEAU GENRE

CCS, filiale d'un important groupe maritime à Marseille, employant plus de 200 salariés sur place, est hébergé dans des locaux sur l'aire du Bassin Est du port. Les travailleurs portuaires (*qui sont des garçons assez "remuants", et ayant une idée un peu particulière sur ce qui constitue leur "espace vital"*) ont bloqué, la semaine dernière, l'accès à ces locaux (grilles d'entrée du port fermées).

La direction de CCS a cru bon de notifier aux salariés qu'en cas de blocage d'accès, ils **"devront déposer des jours de congés ou de RTT"** ! Aucune information ou consultation des DP ou du CE au préalable, juste une note de service qui fait fi des articles les plus élémentaires du code de travail. C'était sans compter sur la Section syndicale FO qui a fait retirer cette consigne. Au niveau du groupe, FO a mis en garde solennellement la Direction générale contre ses pratiques **arbitraires et illégales**.

MUTUELLES ET SÉCURITÉ SOCIALE

Nous venons d'étudier le bilan triennal du contrat "mutuelle" le plus important de notre secteur professionnel (couvrant plus de 4 000 salariés et 8 500 ayants-droit). La couverture des frais de soins par la Sécurité Sociale a baissé de 3 points en trois ans, passant de 45% à seulement 42% ! Si le "restant à charge" pour les salariés reste faible (environ 5%), il a néanmoins augmenté d'un point. La prise en charge par la mutuelle a augmenté de 2 points.

Cette dégradation constante de couverture (déremboursements, franchises, etc.) met en péril l'équilibre de nos contrats collectifs "frais de santé" ; d'autant plus que la taxe CMU sur les cotisations (taxe "racket") est passée de 2,5% à 5,9%.

Un nouvel accord triennal a été négocié, avec une augmentation de la cotisation des salariés d'environ 4 à 5 euros par mois. La part patronale reste à 64% de la cotisation globale.

N'est-ce pas avec raison que notre organisation syndicale a toujours dit haut et fort : **"pour défendre nos mutuelles, il faut d'abord défendre notre Sécurité Sociale" ?**



QU'EST-CE QU'UN VRP ?

VRP, un sigle

VRP : un sigle que l'on connaît mais dont on se demande souvent la signification exacte. En fait, un VRP est un "Voyageur Représentant Placier".

Nous voulons rester les forces vives de la vente pour nos entreprises, l'économie de notre pays, nos familles.

Les technocraties ministérielles pensent peut-être que les V.P.C., télé achats, ventes par téléphone ou internet, permettent aujourd'hui de se passer de femmes et d'hommes de terrain, de professionnels de la vente et de la route.

Les experts en économie s'accordent à le reconnaître, les années à venir seront les années de la distribution. Sans elle, pas de succès possible. A quoi sert-il de fabriquer un beau produit s'il n'y a pas un professionnel pour le vendre ?

Or, les VRP vivent depuis quelques années une situation de malaise, voire de crise. Il est temps, en particulier, de démolir les idées préconçues, de démystifier des absurdités juridiques, notamment à l'origine du discrédit subi par le statut du VRP. Les critères de choix pour un statut ou un autre peuvent et doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs qui existent. Sans oublier, d'une part, que la diversité des dénominations de postes utilisés ne doit tromper personne ; elle recouvre un seul et même métier, celui de représentant. Et sans oublier, d'autre part, que la qualification et la motivation ne peuvent pas se faire sans rémunération raisonnable sous quelque forme que ce soit (uniquement à la commission, fixe plus commissions). On a, à ce titre, du retard pris sur certains pays de la communauté, ce qui devient inquiétant.

Ce n'est en aucun cas une demande de privilège mais un refus catégorique de la discrimination que l'on veut faire subir à notre profession. Ceci n'est pas un sophisme.



VRP, professionnels de la route

Les VRP effectuent en moyenne plus de 50 000 km, voire 100 000 km, contre 15 à 16 000 km pour les conducteurs français.



Un nouvel abaissement de la limitation de vitesse (eh oui il y a des zones en expérimentation dans l'est de la France) pour les professionnels de la route, un piège pour notre économie.

Arguant des économies d'énergie sur autoroutes, de réduction des accidents, le gouvernement envisage secrètement d'abaisser la limitation de vitesse sur autoroute (les plus sûres du monde de par leurs infrastructures) et routes, sans penser aux professionnels ayant des automobiles en excellent état d'un point de vue technique.

La gêne serait très importante pour les VRP qui doivent faire plusieurs centaines de kilomètres chaque jour. Cela aurait inévitablement un effet négatif sur la quantité de clients visités et donc sur la productivité des entreprises.

Ajoutés à une recrudescence de la répression routière, notamment via les radars (situés non pas aux endroits dangereux mais bien là où cela peut rapporter le plus, et pour les quotas à atteindre par la police), le prix du carburant et les frais de stationnement régulièrement revus à la hausse, augmenteront considérablement les frais professionnels et feront des VRP salariés, les premières victimes de ces dispositions mal adaptées.

De plus, une grande majorité des Représentants supporte tous les frais inhérents à son activité (téléphones portables, abonnements internet, ordinateurs portables...) et ne pourra accepter toutes ces nouvelles contraintes sans connaître un préjudice sérieux en particulier sur ses revenus.

Une nouvelle réduction généralisée de la vitesse aurait des effets néfastes aussi sur les transports de fret par route (le feroutage est toujours au point mort).

Une réflexion devrait donc s'engager avec le gouvernement pour les économies d'énergie, de sécurité routière à réaliser. Il faut impérativement respecter les limitations de vitesse actuellement en vigueur, aussi bien pour des raisons de sécurité que pour des raisons économiques. Cependant, réduire la limitation de vitesse sans concertation n'aboutirait qu'à des effets inverses à ceux escomptés.



RÉPRESENTATIVITÉ, CONTRAT DE TRAVAIL, ACTIVITÉ SYNDICALE : CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

REPRÉSENTATIVITÉ :

⇒ Pas d'obligation de présenter des candidats dans tous les collèges.

Un syndicat n'a pas à présenter des candidats dans tous les collèges pour pouvoir prétendre à la représentativité. Par ailleurs, la représentativité au niveau d'une unité économique et sociale s'apprécie par addition des suffrages obtenus dans chaque entité.

Deux arrêts du 22 septembre, dont l'un sera publié au rapport annuel de la Cour de Cassation, apportent de nouvelles précisions sur le franchissement du seuil d'audience de 10% auquel sont conditionnés, depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité syndicale et l'exercice des prérogatives qui y sont attachées.

- concernant les syndicats non catégoriels ou "généralistes" : ce seuil d'audience se mesure tous collèges électoraux confondus, sans que le syndicat ait à présenter des candidats dans chaque collège.

- La seconde question tranchée par la chambre sociale concerne la désignation d'un délégué syndical au niveau d'une unité économique et sociale et la nécessité d'ajouter les suffrages obtenus, au sein de chaque entité, par tous les syndicats affiliés à la même confédération.

Appréciation de l'audience " tous collèges confondus "

La première affaire (n° 10-10.678) concerne la désignation d'un délégué syndical d'établissement par le syndicat départemental de l'action sociale Force ouvrière. L'employeur contestait cette désignation, au motif notamment que, lors du premier tour des élections des titulaires du comité d'établissement, le syndicat avait présenté un candidat dans le collège " employés ", mais aucun candidat dans le collège " cadres ", et qu'il ne pouvait donc pas prétendre représenter l'ensemble du personnel de l'établissement.

Il n'en restait pas moins que, tous collèges confondus (une carence de candidats ayant été constatée dans le collège cadres), ce syndicat, non catégoriel, avait bien atteint le seuil de 10 % de l'ensemble des suffrages exprimés. C'est pourquoi le tribunal d'instance avait validé la désignation. La Cour de Cassation a confirmé sa décision en posant pour principe que " *satisfait à la condition d'audience le syndicat qui a obtenu 10 % des voix au premier tour des élections tous collèges confondus, peu important qu'il n'ait pas présenté de candidat dans chacun des collèges* ". *Ce qui est essentiel, c'est que le nombre total de suffrages obtenus au premier tour par la liste syndicale, ramené au nombre total de suffrages exprimés dans l'ensemble des collèges réunis, permette d'atteindre le seuil de 10 %*. Si cette condition est remplie, l'employeur ne peut reprocher au syndicat de ne pas avoir présenté de candidats dans l'ensemble des collèges.

Cette interprétation est totalement conforme à l'article L. 2122-1 du code du travail, qui n'impose pas au syndicat d'avoir présenté des candidats ou d'avoir atteint le score de 10% dans chacun des collèges. Ce texte exige seulement que le syndicat ait obtenu " au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants " (*code du travail, art. L.2122-1*).

(Cour de Cassation, 22/09/2010 n° 10-10.678)

CONTRAT DE TRAVAIL :

⇒ Protection renforcée de la femme en congé de maternité.

Le licenciement d'une salariée en dehors de la période de protection liée à son congé de maternité peut être frappé de nullité lorsqu'il est démontré que, pendant son congé de maternité, un salarié a été embauché pour pourvoir à son remplacement définitif.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée pendant son congé de maternité et pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes ; le licenciement intervenant pendant cette période est frappé de nullité (*code du travail, art. L. 1225-4*).

Le licenciement postérieur à la période de protection est également frappé de nullité s'il est démontré que la décision de licencier a été prise (sans être pour autant formalisée) pendant la période protégée. La preuve peut être l'existence d'une mesure préparatoire au licenciement.

Modification de l'organigramme durant le congé de maternité

La présence du nom du remplaçant dans l'organigramme devait-elle produire les mêmes effets qu'une rupture ? Non, avait estimé la cour d'appel d'Angers pour rejeter la demande. Mais la Cour de Cassation est d'un tout autre avis s'appuyant sur l'article 10 de la directive européenne n° 92/85 du 19 octobre 1992.?

En l'espèce, une salariée a été convoquée pour un entretien préalable à son licenciement un mois après la fin de son congé de maternité, donc peu après la période de protection contre le licenciement. Or, un salarié a été embauché pendant son congé de maternité. Cette embauche peut caractériser une mesure préparatoire de licenciement s'il est démontré qu'elle a eu pour objet de pourvoir à son remplacement définitif. Si tel est le cas, le licenciement, pourtant engagé après la période de protection, est frappé de nullité dans la mesure où la décision de licencier a été prise pendant la période de protection.

Commentaires :

L'interdiction de licencier une salariée durant son congé maternité ne vise pas uniquement la notification de la rupture. Elle s'étend plus largement, selon la Cour de

Cassation, statuant à la lumière du droit communautaire, à toute mesure préparatoire au licenciement. Cette précision inédite, issue d'un arrêt du 15 septembre, pourrait remettre en cause la pratique tolérée jusqu'à présent par les tribunaux, consistant à mener l'entretien préalable durant le congé, tout en repoussant la notification de la rupture à l'issue de la période protégée.

(Cour de Cassation, 15/09/2010 n° 08-43.299)

⇒ **Un salarié qui surnomme l'un de ses collègues " la petite vérole " peut-il être licencié ?**

Non. La Cour de Cassation a considéré qu'au regard de l'ancienneté (5 ans) et de l'absence d'antécédent disciplinaire du salarié, le seul grief établi à savoir l'usage, comme d'autres employés, du sobriquet péjoratif " la petite vérole " pour l'un de ses collègues ne constituait pas une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement.

(Cour de Cassation, 19 janvier 2010, n° 09-40018)

⇒ **Cadre et licencié pour avoir exprimé " l'insatisfaction du personnel " .**

La Cour de Cassation et la Cour d'Appel de Rennes ont considéré que n'est pas fautif le fait pour un cadre dirigeant, membre du comité de direction et siégeant au conseil d'administration, d'adresser au président-directeur général de l'entreprise, un message faisant état de l'insatisfaction du personnel à l'égard de la politique salariale de l'entreprise, en exposant les raisons, et préconisant une augmentation des salaires.

Et ce d'autant plus que ce message ne comportait aucun terme injurieux, diffamatoire ou excessif et que le salarié n'avait communiqué la copie de ce message qu'aux membres du personnel qui lui avait demandé d'accomplir cette démarche.

Le licenciement a été déclaré sans cause réelle et sérieuse et le salarié a obtenu 250 000 euros de dommages et intérêts eu égard à son ancienneté de 36 ans, à son âge et sa proximité de la retraite.

(Cour de Cassation, 22 septembre 2010 n° 09-42382)

⇒ **Vous pouvez parfois....gifler les clients de votre employeur.**

C'est arrivé à une caissière qui a été licenciée pour faute grave pour avoir giflé une cliente...

La Cour d'Appel de Bourges puis la Cour de Cassation ont considéré que ces faits n'étaient pas constitutifs d'une faute grave et décidé que *le licenciement était sans cause réelle et sérieuse aux motifs " que la salariée, seule en caisse face à une cliente agressive et menaçante, en dépit d'un appel au secours demeuré vain, sa supérieure hiérarchique assistant à la scène sans intervenir, a agi par auto-défense "*

(Cour de Cassation, 22 septembre 2010 n° 08-43.717)

⇒ **Contre visites médicales patronales trop fréquentes = présomption d'existence d'un harcèlement moral.**

Si vous êtes absents pour cause de maladie et que votre employeur multiplie à votre égard les demandes de contre-visites médicales, vous êtes peut être victime d'un harcèlement moral.

Constituent un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La Cour de Cassation a considéré qu'était présumée l'existence d'un harcèlement moral lorsqu'un employeur provoque, dans une période de trois mois, trois contrôles médicaux destinés à vérifier si l'état de santé de l'intéressée le justifiait.

(Cour de Cassation, 13 avril 2010 n° 09-40.837)

ACTIVITÉ SYNDICALE :

⇒ **Délégués syndicaux : organisation de grève et discrimination syndicale ?**

Un **délégué syndical** bénéficie automatiquement de la protection du code du travail qui prohibe toute **discrimination** à son égard fondée sur l'appartenance à un syndicat ou sur l'exercice d'une activité syndicale.

- Les juges ont notamment considéré que constituaient des discriminations syndicales :
- Le fait de sanctionner uniquement les délégués syndicaux parmi les organisateurs d'une grève.
- Le fait d'isoler un délégué syndical des autres salariés et de l'astreindre à un horaire différent.
- Le fait de traiter différemment un délégué syndical sans que cette différence se justifie par une insuffisance professionnelle, ou sur des éléments objectifs étrangers à l'exercice du mandat syndical.
- La simple prise en compte de l'activité syndicale du salarié dans son évaluation professionnelle

(Article L. 2141-5 du code du travail – Article L.1132-1 du code du travail)

⇒ **Titre-restaurant et heures de délégation**

Si un représentant du personnel demande un titre restaurant lorsqu'un repas " tombe " au cours de ses heures de délégation, y a-t-il droit ?

Oui. Le représentant du personnel ou le représentant syndical bénéficie des titres-restaurant dans les mêmes conditions que les autres salariés. Par conséquent, si un repas est compris dans ses heures de délégation, il doit recevoir pour ce repas, un titre restaurant.

(Cour de Cassation, 9 juin 1988 n° 85-43.379)

⇒ **Entretien d'évaluation et assistance d'un Délégué du Personnel.**

Un salarié demande à être assisté d'un DP au cours de son entretien annuel d'évaluation. En a-t-il le droit ?

Non. L'assistance par un délégué du personnel au cours d'un entretien avec l'employeur n'est prévue qu'à l'occasion d'une procédure disciplinaire. (code du travail, art.L.1232-4 et L.1332-2).

Par conséquent l'employeur est en droit de refuser cette assistance lors d'un entretien qui a pour objet l'évaluation du salarié.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE EMPLOI DES JEUNES L'URGENCE D'UN PLAN MARSHALL

La transformation du travail a contribué à l'allongement moyen de la durée de la vie et de la vie active. Mais cette révolution est payée d'une précarité qui n'a pas de précédent où les plus fragiles, qui se trouvent aux deux extrémités de la carrière professionnelle, sont les plus cruellement frappés. Cela se traduit par un chômage massif qui ampute les carrières de milliers de salariés «seniors» jetés à un moment où le taux d'emploi des 55/64 ans, autour des 38,9 %, continue sa chute.

Tout autant, sinon plus grave, est la situation des jeunes traités en variable d'ajustement à la conjoncture. Selon l'Insee, au dernier trimestre 2009, le taux de chômage des 15-24 ans a atteint 24,2 % contre 9,5 % pour l'ensemble de la population active, soit un écart de 14,7 points. Leur insertion professionnelle est désormais synonyme de précarité.

Leurs conditions de travail se sont également fortement dégradées. Ainsi 44 % des jeunes diplômés en poste ont signé un CDD contre 39 % en 2009 selon les derniers chiffres de l'Apec. Et bien que l'horizon semble s'éclaircir, le marché de l'emploi leur reste encore difficile d'accès. 36 % des jeunes diplômés en 2009 sont en recherche d'emploi en 2010. Un chiffre qui n'était que de 23 % pour les jeunes diplômés en 2007. Quant à l'accès au statut cadre, il a chuté de 27 % en 2010.

Un constat qui exige des mesures d'urgence. C'est pourquoi FO-Cadres s'inscrit pleinement dans la démarche initiée par la Confédération FO qui dans un courrier du 25 août 2010 et adressé à Laurent Wauquiez, Secrétaire d'État chargé de l'Emploi demande l'ouverture rapide de concertations tripartites sur l'emploi des jeunes.

Pour FO-Cadres l'urgence d'un plan Marshall pour la jeunesse s'impose, tout comme la création d'une allocation minimale d'existence versée inconditionnellement à partir du moment où les parents n'ont plus obligation de subvenir. Il s'agit d'une mise à l'abri du besoin vital sans laquelle l'esprit ne peut être disponible. Si ventre affamé n'a pas d'oreille, esprit occupé à survivre n'a pas d'entendement.

Paris, le 28 septembre 2010





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

LES COMPTES PRÉVISIONNELS : UN OUTIL DE PRÉVENTION

La crise qui secoue le monde de l'entreprise nous le montre chaque jour, prévoir c'est anticiper ; et anticiper c'est résister, se renforcer et gagner.

Dans cet environnement économique, toujours plus complexe et hostile, où chaque jour la pérennité de l'entreprise est testée et mise à rude épreuve, le comité d'entreprise doit tenir son rôle économique : être informé au plus tôt de l'évolution de la santé financière de l'entreprise et des perspectives pour les mois à venir.

Or, le seul examen des comptes annuels ne suffit pas, n'offrant qu'un regard sur le passé ; la loi permet aux CE des entreprises d'une certaine taille d'être au plus près de la réalité économique de leur entreprise au travers de l'examen des comptes prévisionnels initiaux et révisés.

Que sont les comptes prévisionnels ?

La loi impose aux entreprises de plus de 300 salariés ou réalisant plus de 18 millions d'euros de chiffre d'affaires d'établir des comptes prévisionnels et de les réviser à la fin du premier semestre.

Ces documents sont établis en début d'exercice (dans les quatre premiers mois de l'exercice) sur la base des résultats passés, d'une appréciation de l'environnement macro-économique et concurrentiel, des orientations stratégiques de la Direction et des objectifs commerciaux, de productions, financiers ...

La direction est tenue de produire et de communiquer au comité d'entreprise cinq documents :

- la situation de l'actif réalisable et disponible,
- la situation du passif exigible,
- le compte de résultat prévisionnel,
- le tableau de financement,
- le plan de financement prévisionnel.

Dans les quatre mois qui suivent la mi-exercice, la direction communique au comité d'entreprise ses comptes révisés, c'est-à-dire les comptes prévisionnels réajustés sur la base de l'activité réelle de l'entreprise sur les six premiers mois de l'exercice.

Pour la plupart des entreprises, ces comptes prévisionnels révisés sont établis en octobre et transmis aux CE avant le 8 novembre.

Les comptes révisés permettent d'avoir une vision précise de la situation de l'entreprise à mi-exercice, donnent des indicateurs tant en matière économique et sociale, montrent l'évolution de la situation financière et permettent de juger de la cohérence des prévisions et objectifs annuels.

Pourquoi nommer un expert-comptable ?

Le code du travail permet aux comités d'entreprises de nommer un expert-comptable, rémunéré par l'entreprise, pour l'assister deux fois par an dans l'examen des comptes prévisionnels.

L'analyse de l'expert-comptable nommé par le CE, prolonge celle des comptes annuels et permet au comité d'entreprise de rester au plus près de l'évolution de l'entreprise ; de se tenir informé, alerté.

L'expert-comptable apportera son avis et son analyse sur les orientations stratégiques de l'entreprise lors de l'établissement des documents initiaux, sur la situation réelle de l'entreprise à mi-exercice au regard à la fois de la situation à mi-exercice de l'année précédente et de la cohérence avec le budget de l'année en cours ; en mesurant dans les deux cas les conséquences pour les salariés en termes d'emplois, de rémunération et de conditions de travail.

Comment désigner l'expert-comptable ?

De la même façon que pour les comptes annuels, la désignation d'un expert-comptable doit être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise.

Cet ordre du jour est arrêté par l'employeur et le secrétaire et doit y figurer la mention suivante : « *désignation et nomination de l'expert-comptable au titre des articles L. 2323-10 et L. 2325-35 du code du travail pour l'assistance dans l'examen des comptes prévisionnels* ».

L'intervention de l'expert-comptable dans l'analyse des comptes prévisionnels permet au comité d'entreprise de remplir au mieux son rôle économique, en lui donnant une information régulière tant sur la santé de l'entreprise que sur ses objectifs.

Anticiper le futur pour mieux le préparer : un droit offert au comité d'entreprise, une obligation envers les salariés.

UN LOCATAIRE AVERTI EN VAUT DEUX...

Pour pallier les difficultés qui leur empoisonnent souvent la vie, l'AFOC rappelle aux locataires quelques précautions utiles :

La quittance mensuelle de loyer et de charges est gratuite pour le locataire qui la demande (article 21 de la loi n°89-462 du 6 juillet 1989). Le bailleur ne peut rien lui réclamer à ce titre (frais de timbre ou autre).

La régularisation annuelle des charges locatives est obligatoire.

Le bailleur ou son mandataire (régie, notaire, agent immobilier) est tenu de justifier chaque année au locataire les dépenses réelles de l'immeuble dont il réclame le remboursement au titre des charges récupérables. Souvent payées par provision mensuelles, les justificatifs concernent l'entretien courant de l'immeuble (ménage, élimination des déchets) et les services rendus (chauffage, ascenseurs, espaces verts). Un décompte détaillé poste par poste est adressé au locataire qui peut vérifier les justificatifs dans le mois qui suit l'envoi du décompte.

N'hésitez pas à exiger du bailleur la régularisation annuelle des charges, c'est un souci de gestion élémentaire.

La loi limite les charges récupérables auprès du locataire. Une liste limitative est fixée par décret (n° 87-713 du 26 août 1987 modifié par le décret n° 2008-1411 du 19 décembre 2008).

Dans le contexte des difficultés économiques actuelles et à la faveur des élections HLM de novembre et décembre 2010, l'AFOC met particulièrement l'accent dans les instances de concertation auxquelles elle participe (conseils d'administration, conseils de concertation locative) sur les moyens qui permettront de concilier l'amélioration des services rendus aux locataires et la maîtrise du coût des charges récupérables.

La prescription en matière de paiement des loyers et des charges est de 5 ans (article 2277 du code civil).

Autrement dit, un propriétaire négligent peut réclamer à son locataire 5 années d'arriérés de loyer et de charges impayés.

N'hésitez pas à exiger tous les justificatifs et à les vérifier. N'hésitez pas à demander un échelonnement de l'arriéré. L'AFOC peut vous aider.

Les réparations locatives sont cause de multiples litiges en cours de location et souvent au moment du départ du locataire.

Comme "il vaut mieux prévenir que guérir", il est déconseillé de partir à la cloche de bois, sans informer le propriétaire, en glissant les clés du logement loué dans la boîte aux lettres du bailleur ou de l'agence immobilière.



Il est recommandé de faire établir un état des lieux de sortie en présence du bailleur ou de son mandataire, à une date convenue en commun, qui énumère en détail les dégradations constatées dans les lieux loués.

C'est la comparaison de l'état des lieux de sortie avec celui établi à l'entrée dans le logement qui permet de déterminer les détériorations imputables au locataire sortant.

On n'oublie pas que le locataire est tenu de réparer ce qu'il a détérioré lui-même (un carreau cassé, des taches sur la moquette, des toilettes entartrées) et de restituer un logement propre et bien entretenu (article 7 loi du 6 juillet 1989).

En revanche, le locataire n'est tenu en aucun cas de remettre le logement à neuf ou de prendre en charge les grosses réparations et la vétusté du logement (usure normale) qui sont à la charge du bailleur.

Il existe un décret fixant la liste indicative (non obligatoire) des réparations locatives (décret n° 87-712 du 26 août 1987) qui permet de déterminer, avec l'aide de la jurisprudence, si une réparation est imputable ou non au locataire.

La souscription d'une assurance couvrant les risques du logement loué -responsabilité civile, vol, dégât des eaux, incendie- est une formalité à laquelle le locataire ne peut échapper, même si elle est coûteuse, en raison des conséquences dommageables d'un défaut d'assurance.

C'est une obligation légale ; le défaut d'assurance locative peut entraîner la résiliation de plein droit du bail (article 7g de la loi du 6 juillet 1989).

UN PROBLÈME ?

CONTACTEZ-NOUS

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

**PASSEZ PAR
LA CASE
VOTE**

ÉLECTION 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