

Le syndicaliste

FO 91
la force syndicale

N°155 – 1er trimestre 2016

EDITOp.1

Communiqué des URIF FO et CGT sur l'état d'urgence..... p.2

Déclaration des UD FO, CGT et Solidaire.....p.2

Grève du 26 janvier dans la fonction publique.....p.3

Communiqué de la CE de l'UD FO 91 contre la criminalisation de l'action syndicale.....p.4

Information juridique : le défenseur syndical.....p.4-5

Les représentants FO à la CAF 91 vous informent.....p.6

Élections 2016 dans les TPE, c'est parti !.....p.7

L'avant-projet de loi « Travail », FO dit NON !.....p.8

Accord sur les retraites complémentaires : FO refuse de signer.....p.9

Les agents du département de l'Essonne contre l'austérité.....p.10-11

Pixmania : entre la peste et le choléra.....p.11

Ce numéro du syndicaliste FO a été réalisé avec le concours de :

- J-N LAHOZ, secrétaire général de l'Union Départementale FO 91
- C. LECOMTE, secrétaire adjoint de l'UD FO 91
- D.ROUSSEAU, rédacteur en chef
- K. ECHARD, secrétaire administrative
- N. MONTANARY, réalisation

Union Départementale Force Ouvrière de l'Essonne

12, place des terrasses de l'Agora
91034 Evry cedex

Tél : 01.60.78.15.57

FAX : 01.60.77.96.94

e-mail : udfo91@gmail.com

Site : www.udfo91.fr

Directeur de publication : J.N LAHOZ

Bulletin trimestriel

CPPAP N°0617 S 07348

Impression : PMS SARL, 17 avenue de Ségur 75007 Paris

Régie publicitaire : Paul MEYER

tél : 06 74 65 99 84

EDITO

Vivre un moment historique, on s'en serait passé. Jamais depuis la création de notre organisation (120 ans en 2015), nous n'avons vécu une telle charge contre nos conquêtes sociales.

En effet, la création de notre organisation syndicale avait marqué une nouvelle ère. La marche du progrès social était en œuvre, c'était une rupture nette avec l'individualisation des droits des travailleurs. Ils s'organisaient pour défendre leurs intérêts matériels et moraux au sein d'une confédération interprofessionnelle.

Congés payés, conventions collectives, repos hebdomadaire, Sécurité Sociale, ... toutes ces conquêtes n'ont pas été obtenues dans la facilité, mais elles n'auraient jamais existé sans une organisation ouvrière comme la nôtre.

Mais ces trente dernières années ont été marquées par des attaques contre nos conquêtes avec une accélération spectaculaire dans cette dernière période.

1995, FO accompagnée par la CGT avait su faire reculer le gouvernement JUPPE (accompagné par la CFDT) qui s'attaquait à notre Sécurité Sociale,

2006, les organisations lycéennes et étudiantes avec FO et d'autres organisations syndicales dont la CGT avaient fait reculer le gouvernement contre la mise en œuvre du CPE.

Aujourd'hui, il est plus que nécessaire que la mobilisation soit d'ampleur face au projet du gouvernement VALLS, MACRON, EL KHOMRI qui vise à démonter le Code du Travail, à remettre en cause les conventions collectives, tout en contournant les organisations non inféodées au gouvernement. Le tout accompagné par une campagne de presse menée par le gouvernement qui menaçait de brandir le 49-3.

Contre-réforme qui s'inscrit dans la continuité de la loi Macron (imposée par le 49-3 par deux fois). C'est le coup d'état permanent.

Pour FO, c'est le retrait pur et simple que nous exigeons, c'est la raison pour laquelle nous ne nous associons pas avec ceux qui prennent une posture en signant un appel commun « contre » le projet de loi et qui s'étalent dans les médias pour dire que seulement certains points seraient inacceptables, ce qui laisse clairement apparaître leur stratégie d'accompagnement dans le cadre d'une négociation suggérée sur la base du texte de loi. Bien entendu, c'est encore une fois la CFDT qui est à la manœuvre. Quand un journal titre « Laurent Berger, le vrai ministre du Travail ! » et continue sur sa lancée en indiquant, « Lors du remaniement, un nom manquait à l'appel : celui du vrai ministre du Travail, Laurent Berger. Sans le patron de la CFDT, la réforme est impossible ».

On ne peut pas lui donner tort, en particulier quand une ex-confédérale CFDT fait partie du cabinet du ministère du travail. Le casting n'aurait pas été complet sans faire appel à un sage, Robert BADINTER, pour porter le projet de la contre-réforme.

A nous de nous imposer pour le retrait du scénario qu'est cette mauvaise loi.

Nous nous félicitons que notre Confédération n'ait pas signé l'appel commun avec la CFDT et que notre organisation se soit inscrite dans l'appel du 9 mars pour préparer le 31 mars en toute indépendance des partis politiques, comme à notre habitude, et surtout sur des bases claires.

L'Union Départementale est satisfaite de l'appel commun des URIF avec des organisations lycéens et étudiantes. En chemin, la CFDT s'est perdue au niveau régional, ce qui a permis d'appeler au retrait.

Ni négociable, ni amendable... retrait, retrait, retrait !

**L'Union
Départementale FO 91**

STOP A L'ÉTAT D'URGENCE PERMANENT !

COMMUNIQUÉ DES UNIONS RÉGIONALES CGT et FO D'ILE DE FRANCE

Depuis les attentats du 13 novembre dernier, la France vit sous des contraintes exceptionnelles liées à l'état d'urgence.

Depuis plusieurs semaines son application a révélé un usage sans limites, hors contrôle judiciaire, par les forces de police, de leurs nouveaux pouvoirs : interdiction de manifestation, répressions de manifestants pacifiques, perquisitions violentes à l'encontre de familles innocentes, utilisation de l'état d'urgence pour intimider, réprimer ou empêcher des revendications sociales...

Les Unions Régionales CGT et FO dénoncent ces atteintes aux libertés, refusent tout prolongement de cet état d'exception et exigent sa levée immédiate.

De la même façon, nous refusons la constitutionnalisation d'un état d'urgence permanent.

Nous réaffirmons que dans cette période douloureuse et complexe, la défense des libertés et de l'état de droit est une nécessité pour faire face

ensemble au terrorisme et aux conséquences de toutes les guerres. Ces mesures ne doivent être prises que dans un cadre judiciaire lié à la lutte contre le terrorisme et non à l'encontre de mouvements sociaux ou tout simplement de la vie de la population.

Cette période qui englobe les élections régionales nous conduit à dénoncer la poursuite de la mise en œuvre de toutes les contre-réformes : Touraine s'attaquant à l'hôpital et à la Sécurité sociale - Macron I et II qui remettent en cause les services publics, le code du travail et les libertés syndicales - le rapport Combrexelle qui cherche à détruire le code du travail et inverser les normes - la loi NOTRe qui s'attaque à l'existence même des collectivités locales - la réforme des collèges rejetée par la quasi-totalité des organisations syndicales enseignantes - la loi Rebsamen qui affaiblit l'expression syndicale et la représentation des salariés.

Les Unions Régionales d'Ile-de-France CGT et FO exigent le retrait immédiat

de toutes ces mesures qui remettent systématiquement en cause les acquis de 1936 et de 1945 donc du Conseil National de la Résistance, ainsi que l'arrêt immédiat des poursuites et des sanctions contre les militants syndicaux.

Profondément attachés aux valeurs d'émancipation humaines, nous apportons notre soutien aux peuples qui, au quotidien, vivent sous le joug de toutes les dictatures, et en particulier DAECH.

Ces peuples doivent pouvoir vivre libre et se débarrasser des oppressions qu'ils subissent. Profondément attachés aux valeurs de paix nous nous opposons à toutes les guerres conduites aujourd'hui dans le monde et à ceux qui les approvisionnent.

Toute mesure prise ne doit avoir qu'un seul objectif, le rétablissement de la paix au Moyen Orient, le retour dans leurs foyers des populations déplacées afin que tous puissent vivre en paix dans toutes les parties du monde. ■

Paris, le 23 décembre 2015

DÉCLARATION DES UD FO, CGT et Solidaires de l'Essonne

Si la sécurité des citoyens est une nécessité, celle-ci ne peut être le prétexte à une restriction des libertés individuelles, notamment le droit de revendiquer, les droits de grève et de manifestations.

Nous refusons que les salariés et la population française, à travers des modifications de la Constitution, soient placés de fait en état d'urgence permanent.

Nous refusons l'alibi de l'état d'urgence pour stigmatiser encore plus

une partie de la population, au regard de ses origines, de ses religions, de sa situation sociale...

Nous refusons que l'action syndicale et le mouvement social soient muselés. Nul ne doit pouvoir être inquiété, poursuivi et/ou arrêté pour avoir exercé ses droits fondamentaux. Nous refusons l'assignation à résidence des militants des mouvements sociaux.

Non au 49-3 et à l'état d'exception permanent !

Non à l'opposition des travailleurs entre eux !

Pas plus qu'il n'y a de trêve dans les attaques du patronat et du gouvernement contre les acquis des salariés (Code du Travail, Sécurité Sociale, conventions collectives et statuts...), il n'y aura pas de trêve dans l'action syndicale pour s'opposer aux politiques d'austérité, défendre les conquêtes sociales, lutter pour le progrès social. ■

Evry, le 22 décembre 2015

GRÈVE DU 26 JANVIER DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le 26 janvier 2016, les Fédérations FO, CGT et Solidaires appelaient l'ensemble des fonctionnaires et des agents publics à une grève nationale et des manifestations, avec le soutien de l'Union Départementale FO de l'Essonne.

Pour sa part, la FGF Force Ouvrière précisait que cette grève se situait dans un contexte général de « contestation sociale ».

« Gel du point d'indice, diminution des promotions et des primes, restructurations permanentes, dégradation des conditions de travail, désertification du service public, réforme des collèges, réforme territoriale, Loi santé, la coupe est pleine !

ENSEMBLE DISONS STOP !

Pour la FGF-FO, le rôle du syndicat n'est, en aucun cas, d'accompagner des réformes réduisant les droits et les acquis, d'être le porte-parole d'un quelconque gouvernement et de négocier la longueur de la chaîne et le poids du boulet ! Nous laissons cela à d'autres...

A l'heure où la réforme territoriale et ses 13 grandes régions risquent de creuser davantage le fossé des inégalités entre citoyens et d'entraîner des droits différents, il est de la responsabilité du syndicalisme indépendant d'offrir un autre choix.

Ainsi le 26 janvier 2016, chaque fonctionnaire et agent public a pu exprimer son ras-le-bol et ses revendications notamment :

- L'urgence d'une réelle revalorisation de la valeur du point d'indice compensant la perte sèche de pouvoir d'achat subie depuis 2010 (- 8 %),
- La fin des suppressions de poste et des restructurations permanentes qui empêchent un service public de qualité et accentuent les risques psycho-sociaux,
- Un véritable droit à la carrière avec des ratios pro/pro permettant une vraie politique de gestion des promotions, et

une formation professionnelle forte autorisant une mobilité choisie synonyme de diversification des carrières, contrairement au protocole PPCR,

- Un service public hospitalier de qualité assurant l'accès aux soins pour tous sur l'ensemble du territoire,

- Le maintien d'une Education Nationale garantissant les mêmes droits pour tous nos enfants à l'inverse de la territorialisation de l'Ecole organisée par le gouvernement (ce qui signifie l'abrogation de la réforme des collèges et de la réforme des rythmes scolaires).

Pour la FGF-FO, les garanties collectives et l'action collective restent le seul moyen pour faire avancer les droits individuels. » ■

(Rappel : FORCE OUVRIERE est la première organisation de la Fonction publique de l'Etat)

Êtes-vous apte à la pratique du sport qui vous plaît ?

La présentation d'un certificat médical est obligatoire pour la pratique d'un sport en club ou en compétition. Délivré par un médecin, il réclame un examen clinique attentif et un interrogatoire minutieux.

Une absence de contre-indications

Le certificat médical ne valide pas l'aptitude à pratiquer son sport, mais l'absence d'une contre-indication qui rendrait sa pratique dangereuse : sports de combat et fragilité osseuse, plongée et asthme, squash et obésité, épilepsie et escalade...

Votre médecin traitant est donc le mieux placé car il connaît vos antécédents et votre état de santé actuel.

Bilan cardiovasculaire...

Prévenir l'arrêt cardiaque est la priorité du médecin qui va s'attacher à mesurer

la tension artérielle, ausculter le cœur, palper le pouls et, bien entendu, à rechercher les facteurs de risques cardiovasculaires qui font craindre une obstruction des artères coronaires : hypertension, diabète, surpoids, cholestérol, tabagisme et excès d'alcool.

... et dépistage d'anomalies du squelette

Le médecin va également rechercher des anomalies squelettiques susceptibles d'entraîner un risque lors de la pratique du sport concerné, comme l'existence d'une hernie discale, d'une scoliose ou d'une jambe plus courte.



Recours au spécialiste

Si besoin, rien n'empêche le médecin de recourir à une analyse sanguine ou à un spécialiste : cardiologue (tests d'effort) ou pneumologue (tests respiratoires).

Reste également le médecin du sport, plus apte à conseiller le patient lors de sa pratique sportive.

Plus d'informations sur : www.lasantegagneentreprise.fr

COMMUNIQUÉ DE LA CE DE L'UD FO 91 NON A LA CRIMINILISATION DE L'ACTION SYNDICALE !

« La Commission Exécutive de l'Union Départementale de l'Essonne, réunie le 14 janvier 2016, exprime sa vive inquiétude à l'annonce de la condamnation d'anciens salariés de l'usine GOODYEAR d'Amiens à 2 ans de prison dont 9 mois ferme pour avoir défendu, par les moyens de l'action syndicale, leur emploi.

Alors que la direction de l'entreprise avait retiré sa plainte, c'est à la demande du Procureur de la République, donc l'Etat, qu'a été décidée cette condamnation sans précédent, une condamnation pour l'exemple, pour intimider tous les salariés et les syndicalistes en particulier.

Après le licenciement et les poursuites judiciaires engagées à l'encontre de salariés d'Air France, il y a la claire volonté de réprimer durement toute tentative des salariés qui refusent qu'on les prive d'emploi.

La CE de l'UD FO 91 n'accepte pas qu'avec l'état d'urgence permanent, l'action syndicale pour la défense de l'emploi ou pour améliorer les salaires et les conditions de travail des salariés puisse être considérée comme illégale et traitée comme un délit.

C'est pourquoi elle demande l'annulation immédiate de la condamnation des ex-salariés de GOODYEAR et la réintégration et l'arrêt de toute poursuite à l'encontre des salariés d'Air France sanctionnés pour avoir défendu leur emploi.

Dans ce contexte où le gouvernement et le patronat tentent de museler l'action syndicale pour faire passer sans opposition la remise en cause du Code du Travail, des statuts et de la Sécurité Sociale, la CE de l'UD FO 91 salue l'appel à la grève et aux manifestations décidé par les fédérations FO, CGT et Solidaires de la Fonction Publique pour la défense des

services publics mis à mal par la loi NOTRe, la loi Santé Touraine, la loi de financement de la Sécu 2016 et les réformes du collège et des rythmes scolaires, contre les mesures d'austérité et pour l'augmentation des salaires bloqués depuis des années, voire en régression nette. Appel à la grève rejoint par les syndicats FO et CGT de la Sécurité Sociale et soutenu par de nombreuses unions départementales.

Elle invite tous ses adhérents et militants, du public et du privé, à préparer et à assurer le succès de cette journée du 26 janvier pour en faire un point d'appui pour la riposte d'ensemble nécessaire pour bloquer les mesures gouvernementales remettant en cause les conquêtes sociales et les libertés syndicales, conformément à la résolution du dernier CCN FO appelant à préparer la grève interprofessionnelle. » ■

Adopté à l'unanimité

INFORMATION JURIDIQUE : LE DEFENSEUR SYNDICAL

La loi Macron (n°2015-990) du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (que Force Ouvrière a combattue) crée un nouveau représentant des salariés, « le défenseur syndical ». Il est chargé de les assister ou de les représenter en cas de litige les opposant à leur employeur devant le Conseil de Prud'hommes et les Cours d'Appel en matière prud'homale.

SON RÔLE

La loi Macron (Article 258 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques) modifie l'article L 1453-4 du Code du travail qui, jusqu'à présent, prévoit la possibilité pour les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national, de désigner, dans les établissements d'au moins 11 salariés, des salariés chargés d'exercer des fonctions d'assistance et de représentation des salariés devant le Conseil de Prud'hommes.

Elle crée désormais un nouveau représentant des salariés, le défenseur syndical, qui exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les Conseils de Prud'hommes et les Cours d'Appel en matière prud'homale.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi-professionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies ultérieurement par décret (Article

L 1453-4 du Code du travail, dans sa version à venir).

La durée d'inscription sur cette liste n'est pas indiquée dans la loi. Le décret devrait également apporter des précisions sur ce point.

Sa mission lui donnant accès à un certain nombre d'informations confidentielles, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un tel caractère et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.

S'il ne respecte pas cette obligation, il risque d'être radié de la liste des défenseurs syndicaux (*Article L 1453-8 du Code du travail à venir*).

Lorsqu'un défenseur syndical exerce les fonctions de conseiller prud'homme, il ne peut pas assister ou représenter une partie devant le conseil de prud'hommes auquel il appartient, dans sa globalité. Jusqu'à présent, cette interdiction s'appliquait uniquement devant la section ou la chambre dont l'intéressé relevait (*Art. L 1453-2 du Code du travail modifié*).

SES MOYENS ET SA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Pour exercer sa mission, le défenseur syndical dispose, dans les établissements d'au moins 11 salariés, du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de 10 heures par mois (*Article L 1453-5 du Code du travail à venir*).

Le temps qu'il passe hors de l'entreprise pendant ses heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Important :

Contrairement à ce qui est aujourd'hui prévu pour les salariés exerçant des fonctions d'assistance et de représentation des salariés devant le Conseil de Prud'hommes, les absences du salarié désigné défenseur syndical seront elles, rémunérées.

A l'avenir, ces absences seront rémunérées par l'employeur et ne devront entraîner aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants. En contrepartie, l'employeur sera remboursé par l'Etat des salaires maintenus pendant ces absences ainsi que des avantages et charges sociales correspondants (*Art. L 1453-6 du Code du travail à venir*). Les modalités de ce remboursement ne sont pas fixées par la loi mais pourraient l'être par décret.

En revanche, la loi renvoie expressément à un décret le soin de fixer les règles d'indemnisation du défenseur syndical exerçant son activité professionnelle hors de tout établissement ou dépendant de plusieurs employeurs.

La loi n'envisage pas la situation du défenseur syndical salarié d'un établissement de moins de 11 salariés. Peut-être sera-t-elle précisée par décret.

La loi crée, au profit du défenseur syndical salarié, quelle que soit la taille de l'établissement, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.

Ces autorisations sont accordées à la demande du défenseur syndical. Elles doivent être rémunérées par l'employeur et sont prises en compte au titre de la participation au financement de la formation professionnelle (*Art. L 1453-7 du Code du travail à venir*).

Comme un congé de formation syndicale, ces autorisations d'absence ne peuvent pas être imputées sur la durée du congé payé annuel et sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des droits du défenseur syndical salarié (durée des congés payés, droit aux prestations sociales et familiales, autres droits résultant du contrat de travail) (*Art. L 3142-12 du Code du travail*).

Le défenseur syndical acquiert la qualité de salarié protégé : l'exercice de ses missions ne peut pas être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail ; son licenciement est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue pour les représentants du personnel (*Art. L 1453-9 et L 2412-15 du Code du travail à venir*).

Ainsi, son contrat de travail ne peut être rompu qu'après obtention par l'employeur d'une autorisation de l'inspecteur du travail. Cette procédure s'applique en cas de licenciement, de rupture conventionnelle, de mise à la

retraite, de rupture anticipée ou non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, d'interruption ou non-renouvellement d'une mission de travail temporaire. Cette procédure doit également être respectée préalablement au transfert du contrat de travail de l'intéressé dans le cadre d'un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.

La méconnaissance de la procédure administrative est passible d'un an de prison et d'une amende de 3 750 € (*Art. L 2439-1 du Code du travail à venir*).

Comme pour les autres salariés protégés, le licenciement du défenseur syndical intervenu sans autorisation sera nul et de nul effet. Il pourra alors demander sa réintégration et une indemnité compensatrice des salaires perdus. S'il ne demande pas sa réintégration, il aura droit à une indemnité au titre de la méconnaissance par l'employeur de son statut protecteur, s'ajoutant à l'indemnité pour licenciement nul. ■

Les mesures suivantes entreront en vigueur une fois leurs modalités d'application fixées par décret et au plus tard le 1er jour du 12ème mois suivant la publication de la loi, soit au plus tard le 1er août 2016 (Art. 259, V)

(Fiche documentaire réalisée par la FEC FO Commerce)



LES REPRÉSENTANTS FO A LA CAF 91 VOUS INFORMENT

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Lors de sa création, il y a 70 ans, la Sécurité Sociale a été fondée sur les principes d'universalité, d'égalité et de solidarité : tous les assurés sociaux devaient bénéficier du même traitement pour faire face, entre autres, aux charges familiales et aux frais médicaux (« *On cotise en fonction de ses moyens et on se soigne en fonction de ses besoins* »).

Depuis le 1^{er} avril 2015, ces principes sont remis en cause pour les allocations familiales.

Sous prétexte « d'équité », leurs versements dépendent des revenus des allocataires.

Pour l'instant, seuls « les plus aisés » (plus de 6 000 euros de revenus mensuels) sont touchés. Ce qui représente environ 7% des allocataires de notre département.

Mais la brèche est ouverte.

Un curseur est mis et rien n'empêche le gouvernement actuel ou celui qui lui succèdera de modifier, vers le bas bien entendu, le montant des revenus pris en compte, au nom « d'économies indispensables » !

C'est une atteinte grave aux principes fondamentaux de la Sécurité Sociale. Force Ouvrière s'y est vigoureusement opposé lors des réunions de la CNAF ainsi qu'à la CAF 91.

LA PRIME A LA NAISSANCE

Jusqu'à présent, cette prime (soumise elle aussi à un plafond de ressources) était versée avant la naissance afin de permettre aux parents d'acquérir le matériel nécessaire à l'accueil de l'enfant.

Dorénavant, cette prime sera versée après la naissance.

Ce tour de passe-passe permettra de la verser en 2017 pour les enfants nés au dernier trimestre 2016.

Ces sommes ne dépendront donc pas du budget 2016 !

Le Ministère de la Santé pourra ainsi présenter les comptes de la Sécu 2016 avec ces « économies » pour s'en féliciter...

LES CRECHES ET L'ACCUEIL JEUNE ENFANT

Depuis le 1^{er} trimestre 2015, la CAF constate une diminution du nombre de projets de création de crèches collectives municipales quand il ne s'agit pas de fermetures (cf. Savigny sur Orge).

Ce phénomène est le résultat direct de la baisse des dotations de l'Etat aux collectivités locales.

Dans cette situation, les entreprises privées s'engouffrent dans ce créneau pour ouvrir des structures de type « micro-crèches » ou même crèches collectives (comme Les Petits Chaperons Rouges).

Comme pour toute entreprise privée, il s'agit de faire des bénéfices et par voie de conséquence, cela revient plus cher aux parents... et à la CAF !

Curieusement, la CNAF encourage fortement le financement de ces entreprises privées « *s'il contribue à l'atteinte des objectifs fixés et devient dans ce cas prioritaire* »...

CHOIX DE GARDE ET NOUVEAU CONGÉ PARENTAL

Cette disposition est mise en application depuis le 1^{er} janvier 2015 pour tous les enfants nés à partir de cette date.

Il s'agit officiellement de permettre aux deux parents de se partager le bénéfice du congé parental.

Mais si l'un des deux parents ne prend pas sa part (la moitié ou le tiers selon le nombre d'enfants), ce congé est perdu...

L'Etat prévoit ainsi de récupérer 290 millions d'euros (prestations PreParE non versées) !

Dans les faits, cela revient à réduire le congé parental pour les femmes car pour des raisons financières (salaires des femmes inférieurs à celui des hommes), ce sont elles qui, à 80%, demandent à bénéficier du congé parental. Cette obligation de partager ce congé, sous prétexte d'égalité homme/femme, les prive d'un droit.

LA PRIME D'ACTIVITE

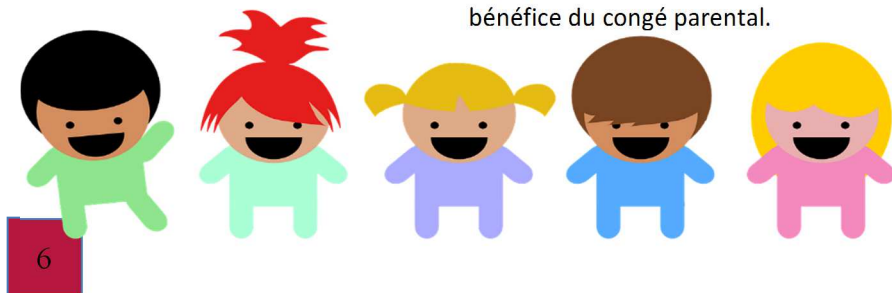
Cette nouvelle prestation remplace le RSA activité et le PPE (prime pour l'emploi) qui est un crédit d'impôt. Elle sera versée par les CAF.

Les bénéficiaires du RSA actuel passent directement dans le dispositif « prime d'activité ». Ceux qui touchent la PPE devront en faire la demande sur CAF.fr. Toutes les démarches se feront en ligne et seront à renouveler tous les trois mois pour bénéficier de cette prestation versée mensuellement.

Lors de la CNAF du 3 novembre 2015, FO a demandé si l'Etat s'engageait à abonder financièrement les CAF pour cette nouvelle mission. Réponse : aucune dotation supplémentaire ne sera versée pour compenser le budget de la branche famille...

C'est un fait, pour des raisons, diverses, les bénéficiaires du PPE ne feront pas tous les démarches nécessaires pour toucher cette prime. Dans l'Essonne, la CAF estime que seule la moitié des nouveaux allocataires éligibles (10 à 20 000) en fera la demande. Pour assurer ce surcroît de travail, la CAF a prévu deux à trois ETP supplémentaires pour deux mois. Et après ? ■

Françoise Rousseau, représentante FO à la CAF 91



ELECTIONS 2016 DANS LES TPE, C'EST PARTI !

En décembre 2016, quelques 4,5 millions de travailleurs employés dans des entreprises de moins de 11 salariés (TPE) seront appelés à voter pour l'organisation syndicale de leur choix.

Ces entreprises ne sont pas dotées d'instances élues du personnel (délégué du personnel à partir de 11 salariés, comité d'entreprise pour les plus de 50 salariés).

Pourtant, pas moins de 80 % des conflits prud'homaux trouvent leur origine dans les TPE. Les salariés de ces entreprises sont privés de représentation collective. Isolés, ils connaissent mal leurs droits et leurs employeurs n'en savent bien souvent pas beaucoup plus sur le sujet. FO a entrepris de répondre à ce besoin par tous les moyens.

Pour les y aider, la Confédération met à leur disposition plusieurs outils de campagne.

Créé lors du précédent scrutin en 2012, le site Internet (www.info-tpe.fr) va faire peau neuve, avec une ergonomie modernisée et simplifiée.

De plus, les salariés des TPE qui vont y chercher des informations sur leurs droits pourront désormais faire appel à un conseiller FO du salarié dans les cas les plus complexes.

Une affiche a d'ores et déjà été imprimée à plusieurs dizaines de milliers d'exemplaires et plusieurs millions de flyers, un général et un spécifique pour les apprentis, seront distribués d'ici aux élections.

Un enjeu important pour la représentativité de Force Ouvrière

Le résultat de ces élections sera intégré à celui des élections des délégués du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés et des élus au comité d'entreprise pour les plus de 50 salariés, afin de déterminer la représentativité syndicale au niveau interprofessionnel, où se négocient par exemple les retraites complémentaires et le sort de l'assurance chômage, et au niveau de chaque branche professionnelle, où se négocient des conventions collectives qui concernent un grand nombre de salariés des TPE. La campagne déployée par FO est donc à la hauteur de l'enjeu.



Ce qu'il y a de nouveau par rapport à 2012 :

- ▶ Des commissions paritaires régionales interprofessionnelles seront mises en place en 2017 (loi Rebsamen). Composées de 10 représentants patronaux et de 10 représentants désignés par les syndicats sur la base de la représentativité obtenue lors des élections, elles auront un rôle d'information et de conseil auprès des employeurs et des salariés sur les dispositions légales applicables aux TPE. Elles n'auront pas de mission de négociation.
- ▶ Les élections seront dépouillées au niveau départemental pour que les résultats puissent être pris en compte pour la désignation des conseillers prud'homaux.

Tous les militants et adhérents peuvent contribuer au succès de FO

Comment ?

En diffusant le matériel de campagne FO auprès de son coiffeur, son garagiste, son boulanger, l'assistante maternelle, la caissière de supérette...

Et en les invitant à voter pour Force Ouvrière ! ■



L'avant-projet de loi « Travail », FO dit NON !

L'avant-projet de loi « Travail » suscite une intense débat démocratique.

Vu l'enjeu et l'ampleur de cette réforme, ce débat est normal et salutaire : **la mobilisation croissante contre le projet de loi « Travail » a permis d'obtenir un premier report de la présentation du texte devant le Conseil des Ministres du 9 mars 2016.**

Mais quelques aménagements cosmétiques ne suffiront pas.

Le projet de loi « Travail » c'est la fin de tous nos droits collectifs garantis par le Code du Travail et nos Conventions Collectives, la fin de la hiérarchie des normes et de son corollaire, le principe de faveur.

L'entreprise risque de devenir le lieu déterminant de la négociation et les accords d'entreprise pourraient rendre obsolètes accords de branche et contrats de travail.

Alors que le projet de loi va être au Conseil des Ministres le 9 mars et à l'Assemblée Nationale début avril, il est utile de décrypter ce projet de loi qui se présente comme « *visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs* ».

C'EST UN PROJET DE LOI QUI FRAGILISE LES SALARIES

Redéfinition des critères du licenciement économique, négociations annuelles obligatoires sur les salaires qui pourraient ne plus avoir lieu que tous les 3 ans, indemnités en cas de licenciement abusif plafonnées par le projet de loi (qui supprime en revanche tout plancher), taux de majoration des heures supplémentaires revu à la baisse sur simple accord d'entreprise, suppression de la visite médicale d'embauche sans risque de santé avéré, périodicité de la visite médicale individualisée (en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé, des risques professionnels...), cadres ou salariés « autonomes » passés au « forfait »

dispensés de l'obligation d'une durée continue de repos quotidien de 11 heures, les exemples d'attaques en règles des droits des salariés et des garanties collectives ne manquent pas.

C'EST UN PROJET DE LOI IDÉOLOGIQUEMENT MARQUÉ

Ce projet de loi est censé permettre à nos entreprises de s'adapter face à la concurrence en donnant plus de pouvoir à la négociation collective pour répondre aux besoins du terrain.

Le but avoué ? Se doter d'une loi qui permettra à notre pays de se doter d'une véritable culture du compromis au plus près des salariés et des employeurs, qui ira dans le sens du progrès social et de la compétitivité de notre économie et permettra de gagner la bataille de l'emploi.

C'est cependant oublier que la négociation collective n'a pas pour objectif de permettre aux entreprises de s'adapter à la concurrence, mais de protéger les salariés d'une concurrence s'exerçant sur le coût du travail (empêcher le dumping social).

C'est d'ailleurs tout l'enjeu de la négociation de branche et de la hiérarchie des normes (et son corollaire le principe de faveur) mis à bas par le projet de loi Travail.

C'EST UN PROJET DE LOI QUI COURT-CIRCUITE LES SYNDICATS

Les modifications profondes des règles de négociations collectives inscrites dans le projet de loi, notamment la pratique référendaire accrue au sein de l'entreprise, vont conduire à isoler et fragiliser toujours plus les salariés.

Le projet de loi « Travail » donne la possibilité d'entériner des accords minoritaires par un référendum d'entreprise.

Depuis 2008, un accord d'entreprise ne peut entrer en vigueur que s'il est approuvé par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles et sous réserve que les organisations de salariés pesant au moins 50 % des voix ne s'y opposent pas.

Avec la loi « Travail » un référendum pourra être organisé pour contourner le « droit d'opposition » des syndicats majoritaires s'y opposant.

Il suffira que 50 % du personnel, consulté par référendum, disent « oui » à un accord d'entreprise pour que celui-ci s'applique !

POURQUOI LE CODE DU TRAVAIL VAUT BIEN UNE GREVE GENERALE

Dans l'entreprise, le lien de subordination entre salarié et employeur pèse de tout son poids. Les menaces de chantage à l'emploi y sont aussi les plus fortes.

Comment dans ces conditions parler de « démocratie » ou croire à un progrès social avec des accords d'entreprises dérogatoires qui ne signeront que la soumission du salarié à son employeur de plus en plus exempté d'obligations au nom de la compétitivité?!

Arrêtons de faire semblant, bloquons l'économie jusqu'au retrait du projet de loi ! ■



ACCORD SUR LES RETRAITES COMPLEMENTAIRES : INACCEPTABLE ! FORCE OUVRIERE A REFUSÉ DE SIGNER.

Force Ouvrière, l'un des principaux artisans du régime des retraites complémentaires (AGIRC et ARRCO) depuis ses origines, a refusé de signer le dernier projet d'accord car celui-ci est inacceptable !

RECUL DE 62 A 63 ANS !

Cet accord recule de 62 à 63 ans l'âge permettant de bénéficier de la pension complémentaire à taux plein. **Il ouvre la voie à un recul pour tous (privé et public) de l'âge légal** ou à l'augmentation de la durée de cotisation.

LA « SOLIDARITE » DEVOYEE

Le cœur de l'accord inflige, à partir de 2019, à tous les salariés qui remplissent les conditions d'un départ à taux plein au régime de base, quel que soit leur âge, un coefficient dit « de solidarité », en fait **un abattement de la pension complémentaire de 10% pendant trois ans** (soit 50 euros de moins par mois pour une retraite mensuelle nette de 1 300 euros).

Seule issue pour échapper à cette sanction : « prolonger son activité

professionnelle pendant quatre trimestres », c'est-à-dire travailler un an de plus !

Non seulement quasiment personne ne sera épargné, mais certaines catégories parmi les plus fragiles (femmes avec enfant, salariés seniors au chômage, salariés en situation de pénibilité...) seront durement frappées.

LES PAUVRES EPARGNES ?

Les signataires de l'accord ont prévu de préserver des abattements les nouveaux pensionnés **exonérés de CSG**.

Pour une personne seule, le seuil d'exonération de la CSG est de 890 euros mensuels... inférieur au seuil de pauvreté (environ 987 euros) !

Ceux, au sort un peu moins défavorable, grâce au revenu de leur conjoint par exemple, ne seront cependant pas épargnés.

En effet, l'exonération de la CSG dépend du revenu de l'ensemble du foyer.

On change simplement la nature du système.

UN ACCORD TOTALEMENT DESEQUILIBRE

Les efforts demandés ne permettront pas d'équilibrer les finances du régime (8,6 milliards d'euros au lieu des 12,7 milliards nécessaires en 2030), et **pèseront à 90% sur les actifs et les retraités** (sous-indexation des retraites complémentaires, décalage de la date de revalorisation du 1^{er} avril au 1^{er} novembre, augmentation du coût d'achat du point, cotisations...)

Mais comme le monde n'est jamais assez beau pour le patronat, le gouvernement s'est engagé à « accompagner » la signature : **la part patronale sera compensée** par une nouvelle exonération ou une compensation prise sur les cotisations AT/MP, pacte de responsabilité oblige ! ■

Les seuls réels bénéficiaires de cet accord (signé par CFTD, CFTC et CGC) seront les entreprises et leurs actionnaires puisque les efforts qui leur sont demandés représentent 10% des économies générées et que le gouvernement s'est engagé à compenser ce surcoût...

LES AGENTS DU DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE CONTRE L'AUSTÉRITÉ !

Ils étaient plus de 600 agents de l'Essonne à manifester lundi 25 janvier 2016 sous les fenêtres du Conseil Départemental d'Evry à l'appel de l'intersyndicale CGT, FO, FSU, FAFP, CFTD pour dénoncer les restrictions budgétaires dans leurs services, la suppression de 105 postes, l'augmentation imposée du temps de travail, le jour même où était présenté le budget primitif 2016 du département.

Ce budget prévoit une hausse de 29% de l'impôt sur le foncier bâti et 35 millions d'euros de coupes budgétaires, après les 10 millions d'euros du budget modificatif de 2015.

Pour la majorité, cette hausse d'impôts serait inéluctable du fait des baisses de dotations de l'Etat, de la hausse des dépenses sociales et de la gestion de l'ancienne majorité.

Son impact risque d'être considérable et tout le monde sera touché, les bénéficiaires (fin de la cantine gratuite, la carte jeune remplacée, Imagine'R réservée aux seuls collégiens, disparition du « petit plus » destiné aux personnes âgées bénéficiaires de l'APA, fin des subventions pour l'école de théâtre et le festival Cinéssonne...) comme les salariés du Conseil Départemental.

Une Assemblée Générale avait déjà été organisée le vendredi 15 janvier par l'intersyndicale FO, CGT, FSU, pour aborder le ressenti des agents face à la délibération de principe imposée lors de la séance du Conseil du 25 janvier qui devait aborder la question du temps de travail, la suppression de neuf jours de congés et de 105 postes dans les services et les rémunérations.

Le constat des agents a été très clair lors de l'AG du 15 janvier comme lors de la manifestation du 25 janvier.

Sur fond d'austérité, les annonces de François Durovray (LR) ont créé l'angoisse au sein des agents qui

craignent de perdre leurs régimes indemnitaires si le département se voit placé sous tutelle en cas de faillite.

Le président du département a rejeté clairement le scénario d'une mise sous tutelle du département.

Néanmoins, il ne cache pas ses intentions concernant le personnel : faire passer le temps de travail à 1607 heures annuelles (au lieu de 1542), suppression de neuf jours de congés, suppression de 105 postes « vacants », refonte du régime indemnitaire.

« Vu la situation financière, tout le monde doit faire des efforts » estime François Durovray, le président LR du département.

L'intersyndicale revendique le respect du protocole d'accord sur le temps de travail, mais les représentants du

personnel dénoncent aussi et surtout un dialogue de sourd.

Les représentants du personnel accusent le président de ne pas avoir fait passer cette délibération au préalable dans les instances représentatives comme le « CT » et menacent ainsi d'attaquer la délibération au tribunal administratif.

C'est aussi toute une politique d'austérité, inefficace et dangereuse quand elle est appliquée pour les services publics, qui est dénoncée par les agents.

Le département a des missions sociales d'une importance cruciale en termes de financement de structures accueillant enfants, personnes âgées ou handicapées.

Lundi 1^{er} février, les agents du département se sont de nouveau

réunis en Assemblée Générale pour décider des suites de leurs actions. ■

CONTRE LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ MENÉES AU DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE !

- Respect du protocole sur le temps de travail !
- Maintien de la prime d'installation !
- Maintien des modalités de paiements des heures supplémentaires !
- Maintien des 105 emplois budgétaires menacés de suppression !
- Embauches nécessaires au pourvoi des postes vacants !
- Arrêt des restructurations permanentes !

PIXMANIA : entre la peste et le choléra !

L'entreprise Pixmania connaît aujourd'hui des difficultés importantes.

Fleuron français de la vente en ligne en 2000, Pixmania est l'un des premiers commerçants en ligne à ouvrir des magasins physiques.

Du fait de la concurrence, Pixmania a vu son chiffre d'affaire chuter, passant de 806 M€ en 2010 à 295 millions en 2014.

Il est racheté en 2006 par l'entreprise britannique Dixons Retail qui le cède au fond d'investissement Mutares. Celui-ci échoue à limiter les pertes de l'entreprise.

Un premier plan social en fin 2012-début 2013 concerne 149 salariés.

L'entreprise, confrontée à une baisse de ses ventes, ferme alors ses 10 magasins en France et se retire de près de la moitié des pays européens où elle était présente.

En juin 2014, ce sont 187 postes qui ont été supprimés au siège d'Asnières-sur-Seine.

En 2015, l'entreprise a demandé son placement en procédure de sauvegarde au tribunal de commerce de Nanterre.

La sauvegarde est une procédure préventive qui intervient avant la cessation de paiement d'une entreprise en difficulté.

Lors d'un Comité d'Établissement, la Direction a annoncé la fermeture de la plate-forme logistique de Brétigny ainsi que son activité « e-marchand ».

Dans son plan de sauvegarde, Pixmania veut se recentrer sur un rôle de place de marché, « market-place » dans le jargon de l'e-commerce.

Le plan social concernerait les 85 salariés de Brétigny.

A Asnières, une centaine de postes pourraient être touchés avec la fin de l'« e-marchand » et les fonctions-support qui n'ont plus besoin d'exister.

Après avoir été placée en redressement judiciaire le 14 janvier 2016, l'avenir reste incertain pour les 320 salariés français sur les 430 que compte l'entreprise.

Deux repreneurs se sont fait connaître pour éviter la liquidation.

D'un côté, le site *Vente-du-diable.com* qui prévoit de ne conserver que 39 salariés en France, 10 postes en Espagne et 20 salariés reclassés dans le Maine-et-Loire et la Manche.

Le rachat d'une partie de l'activité du site serait évalué à 400 000€ et les dirigeants de l'entreprise comme son administrateur se sont prononcés en faveur de ce projet de reprise.

De l'autre côté, c'est un fournisseur de Pixmania qui propose de reprendre 59 salariés et de conserver toutes les activités de l'entreprise pour une valeur symbolique d'un euro.

C'est ce projet de reprise qui emporte l'adhésion du personnel puisqu'il prévoit de garder le site de Brétigny-sur-Orge.

Néanmoins, dans un cas comme dans l'autre, la majorité des salariés sera licenciée voire la totalité si le tribunal opte pour la liquidation.

Le personnel a donc un autre combat à mener : celui contre l'actionnaire de Pixmania, le fond d'investissement allemand Mutares. Se sachant condamnés pour la plupart au licenciement, les salariés exigent de ce dernier une prime supra-légale en plus des indemnités de licenciement.

Début 2016, les juges auront à se prononcer si une cession de Pixmania est possible ou si sa liquidation doit être envisagée. ■

Syndicats 91 – Créations et Élections

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS :

- **SCHÜTZ FRANCE**

à Marcoussis (Chimie)

DUP

1er Collège

Titulaires : FO: 2 - CGT: 1 - CFDT: 0

3ème Collège

Titulaires : FO: 1 – CFDT: 0

- **CARREFOUR SIEGE - INTERDIS**

à Massy (FGTA)

CE

1er Collège

Titulaires: FO: 1 – CFDT: 0

Suppléants: FO: 1 – CFDT: 0

2ème Collège

Titulaires: FO: 1 – CFDT: 0

Suppléants: FO: 1 – CFDT: 0

3ème Collège

Titulaires: FO: 5 – CFDT: 0

Suppléants: FO: 5 – CFDT: 0

Délégués du Personnel

1er Collège

Titulaires: FO: 1 – CFDT: 0

Suppléants: FO: 1 – CFDT: 0

2ème Collège

Titulaires: FO: 7 – CFDT: 1

Suppléants: FO: 7 – CFDT: 1

- **CARREFOUR SUPPLY CHAIN**

à St Germain Les Arpajon (FGTA)

CE

1er Collège

Titulaires: FO: 1 – CFDT: 2 – CGT: 1

Suppléants: FO: 1 – CFDT: 1 – CGT: 1 –

SUD: 1

Délégués du Personnel

1er Collège

Titulaires: FO: 1 – CFDT: 3 – CGT: 2 –

SUD: 1

Suppléants: FO: 1 – CFDT: 3 – CGT: 2 –

SUD: 1

- **CARREFOUR SIEGE –**

Direction Supply Chain

à Evry (FGTA)

CE

1er Collège

Titulaires: FO: 1 – CFDT-SCID: 1

Suppléants: FO: 1 – CFDT-SCID: 1

2ème Collège

Titulaires: FO : 1 – CFDT-SCID: 1- CGC: 0

Suppléants: FO : 1 – CFDT-SCID: 1 –

CGC: 0

3ème Collège

Titulaires: FO: 1 – CFDT-SCID: 1 –

CGC: 1

Suppléants: FO: 1 – CFDT-SCID: 0 –

CGC: 2

Délégués du Personnel

1er Collège

Titulaires: FO: 1 – CFDT-SCID: 1

Suppléants: FO: 1 – CFDT-SCID: 1

2ème Collège

Titulaires: FO: 2 – CFDT-SCID: 3 –

CGC: 2

Suppléants: FO: 3 – CFDT-SCID: 2 –

CGC: 2

- **KUEHNE + NAGEL**

à Wissous (Tranports)

CE

1er Collège

Titulaires : FO : 2 – CGT : 2

Suppléants : FO : 2 – CGT : 2

Délégués du Personnel

1er Collège

Titulaires : FO : 2 – CGT : 3

Suppléants : FO : 2 – CGT : 3

- **RJ SERVICES** à Evry (FGTA)

Délégués du Personnel

Collège Unique

Titulaires : FO : 1 – – CGT : 0

Suppléants : FO : 1

- **SESI** à Chilly Mazarin (Chimie)

DP

Collège Unique

Titulaires : FO : 1

Suppléants : FO : 1

CRÉATION DE SYNDICATS

- **FO SAS ONDULYS TAILLEUR** – Longjumeau (Fédération Bâtiment – Papier Carton)



EN DECEMBRE 2016, LES SALARIES DES TRES PETITES ENTREPRISES SERONT APPELES A VOTER POUR LEUR SYNDICAT. CES ELECTIONS ONT LIEU TOUS LES QUATRE ANS.



LES APPRENTIS ONT DES QUESTIONS

4,6 millions de salarié(e)s des TPE (Très Petites Entreprises) de l'artisanat, du commerce, des services, des professions libérales et de l'industrie vont voter pour leur syndicat.

Un(e) apprenti(e) peut-il (elle) voter ?

Oui. Un apprenti dont le contrat d'apprentissage était en cours au mois de décembre 2015 peut voter et ce, quelle que soit sa situation en 2016. Il suffit d'avoir 16 ans révolus fin novembre 2016.

Le contrat d'apprentissage est-il un contrat de travail comme un autre ?

L'apprenti, en qualité de travailleur, jouit des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions spécifiques relatives au contrat d'apprentissage.

Quelle est la particularité du contrat d'apprentissage ?

En signant son contrat, l'apprenti s'engage non seulement à fournir une activité au profit de son employeur, mais également à suivre la formation qui est l'objet du contrat. Cela emporte, par exemple, la conséquence pour l'apprenti de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Par ailleurs, le travail demandé par l'employeur doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

L'apprenti est-il considéré comme un étudiant ?

L'apprenti bénéficie de la « carte d'étudiant des métiers », qui lui permet d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. Cette carte lui est remise par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent son inscription à ce dernier.

De quelle protection sociale dispose l'apprenti ?

L'apprenti dispose de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage prévoit-il une période d'essai ?

Oui, il y a une période d'essai. Le contrat d'apprentissage pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, un commun accord est nécessaire ou, dans certaines conditions, le contrat peut être résilié par le juge à la demande d'une des parties.

L'apprenti est-il aux 35 heures ?

L'apprenti est soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise. Est compté comme du temps de travail le temps passé en entreprise, comme celui passé dans le centre de formation.

ELECTION 2016

Après une première fois en décembre 2012, les salariés des TPE voteront de nouveau en décembre 2016 pour donner du poids à leurs droits.

Le résultat de ce vote s'ajoutera aux élections syndicales (délégués du personnel et comités d'entreprise) ayant eu lieu, durant les quatre dernières années, dans les entreprises à partir de 11 salariés. L'ensemble des résultats des votes déterminera le poids, et donc l'influence, de chaque syndicat – sa représentativité – au niveau des branches et au niveau national.

MISE EN PLACE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Il existe au niveau régional des commissions régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) dans lesquelles siègent des organisations syndicales dont FO et qui permettent aux salariés de l'artisanat notamment de bénéficier de dispositifs d'activités sociales et culturelles.

A partir du 1er juillet 2017, des commissions paritaires interprofessionnelles pour les salariés des TPE de tous les autres secteurs d'activité, seront mises en place au niveau régional. Elles seront composées de dix représentants de salariés de TPE et de dix représentants d'employeurs. Les syndicats interprofessionnels, comme FO, pourront y désigner des membres en fonction du nombre de voix obtenues lors des élections TPE.

Ces commissions permettront un dialogue social spécifique aux TPE en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle ou encore sur des conflits individuels ou collectifs. A l'instar des comités d'entreprise, elles pourront proposer des activités sociales et culturelles.

JE RESTE INFORME(E)

Tout au long de l'année 2016, FO mobilise l'ensemble de ses structures – fédérations professionnelles, unions départementales et locales – et de ses militants experts et de terrain - conseillers du salarié, conseillers prud'hommes, ... - au plus près des salariés des TPE, pour les informer, les conseiller, répondre à leurs questions et à leurs attentes.

EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER

www.info-tpe.fr

la plate-forme Internet

des salariés des TPE

et www.force-ouvriere.fr



TPE 2016 ARTISANAT, COMMERCE, PROFESSIONS LIBERALES SERVICES, INDUSTRIE...



La grande élection syndicale
pour les salariés des
Très Petites Entreprises



www.info-tpe.fr