

Sommaire

Editop.1

Congrès confédéral de
Montpellier.....p.2-3

Mobilisation pour le centre de
tri de Bondoufle.....p.4

Egalité professionnelle.....p.5

Les hôpitaux du 91 dans la
tourmentep.6-7

Zoom sur le bulletin
de salaire p.8-9

Choisir sa mutuelle santép.9

Chronique d'une résistance
sociale (SOFINCO).....p.10-11

Agir, c'est déjà réussir..... p.11

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

- J-N LAHOZ, secrétaire général UD FO 91
- D.ROUSSEAU, rédacteur en chef
- P.SORIN, CACF
- G. MALACRINO, M. KABECHE, AP-HP,
hôpitaux Draveil et Champcueil
- S.THUAULT, secrétaire CPAM 91
- S.SACILOTTO, secrétaire administrative
- C.GROZNER, aide à la 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 : forceouvriere91@free.fr

site : www.udfo91.com

Directeur de publication : J.N LAHOZ

Bulletin bimestriel

CPPAP N°0612S07348

Edito

Un effet domino dévastateur en Essonne

Après Lille il y a trois ans, Montpellier a accueilli le congrès confédéral du 14 au 28 février. Nos délégués ont participé aux débats et aux commissions pour élaborer les résolutions soumises ensuite aux votes de l'ensemble des délégués. De nombreux thèmes abordés au niveau national trouvent leur illustration en local, dans les articles de ce numéro 133 du Syndicaliste FO 91.

Ce n'est pas un hasard ! L'Essonne n'échappe pas aux problématiques générales mises en exergue : le gel des salaires, la réforme des retraites, la représentativité, les services publics sacrifiés ... sans oublier la précarisation des contrats de travail à outrance avec les CDD et autres emplois aidés dans le privé et la « CDIisation » des emplois à statut dans la Fonction Publique. Force Ouvrière condamne la précarisation des contrats de travail sous toutes ses formes.

Un constat s'impose. Toutes les difficultés sont amplifiées pour notre département par sa situation en Ile de France. Le département a bien souvent l'impression d'être en concurrence avec Paris et sa proche périphérie. Une rivalité qui penche le plus souvent en sa défaveur et qui menace le maintien et la pérennité des entreprises et de leurs salariés, voire des services publics et de leurs agents. Le danger est encore plus crucial pour le sud de l'Essonne.

Un exemple : la fermeture annoncée du centre de tri de Bondoufle ! Outre

les conséquences humaines désastreuses pour le personnel concerné, cette décision prise en tenant compte uniquement de l'intérêt de l'exploitant la Poste, aura des répercussions industrielles lourdes sur le département.



Toute fermeture ou délocalisation, impacte inévitablement des réactions en chaînes comme dans un effet domino.

Idem pour les établissements hospitaliers gérontologiques actuellement sur la sellette. Leur fermeture au profit d'autres structures parisiennes impliquerait directement d'autres secteurs d'activité qui « gravitent » pour le bien-être des personnes du 3ème et 4ème âge. Autant de disparitions d'emplois et de services de proximité que nous dénonçons !

Pour Force Ouvrière, il est hors de question d'accepter de voir l'Essonne se désertifier et se désindustrialiser. ■

Le Secrétaire Général UD FO 91

Jean-Noël LAHOZ

Congrès confédéral de Montpellier

Résister et revendiquer pour le progrès social et la République

Du 14 au 28 février, au Palais des Expositions de Montpellier, le Congrès a rassemblé quelques 3 500 participants dont 2 710 délégués, mandatés par leurs syndicats. Après le rapport du secrétaire général, Jean Claude MAILLY, plus de 150 camarades sont intervenus dans la discussion en séance plénière, montrant ainsi le dynamisme de notre confédération.

De nombreux intervenants ont souligné que la contre-réforme des retraites n'avait pu aboutir qu'avec la complicité manifeste des appareils de la CFDT et de la CGT qui ont refusé l'appel à la grève pour le retrait du projet gouvernemental proposé par FO. Pour leur part, les travailleurs ont fait preuve d'une grande combativité tout au long de ce conflit. S'ils ont subi un échec revendicatif, ils n'en sont pas pour autant abattus ! Pour FO, le dossier des retraites n'est pas clos...

Les délégués des syndicats de l'Essonne, en nombre (photo ci-contre), ont suivi avec intérêt les débats. Des secteurs très divers étaient représentés : le commerce, l'enseignement, la chimie, la santé, les finances, la sécurité sociale, la pénitentiaire, la territoriale, l'action sociale... La plupart ont participé aux commissions qui ont élaboré les résolutions, discutées puis adoptées par le Congrès et qui constituent le mandat donné à notre Confédération pour les 3 ans à venir (on peut en prendre connaissance sur le site de l'UD FO). Au cœur de ces résolutions : des revendications précises et l'exigence réaffirmée de l'indépendance syndicale pour les faire aboutir.

Sur les retraites :

« Le congrès exige l'abrogation de la loi du 9 novembre 2010. Le congrès



s'inscrit dans une démarche volontariste de reconquête sociale qui passe par le retour du droit à la retraite à 60 ans à taux plein et dans la perspective du retour aux 37,5 ans de cotisation en créant le rapport de force lorsque les conditions seront réunies »

Sur la « représentativité » syndicale :

« Les délégués exigent l'abrogation de la loi du 20 août 2008 issue de la « position commune MEDEF-CGPME-CGT-CFDT » du 9 avril 2008 et de la loi du 5 juillet 2010 issue des « accords de Bercy » dans les Fonctions publiques comme attentatoires à la liberté syndicale en annulant notamment la capacité pour l'organisation syndicale de désigner librement ses délégués. »

Sur la Sécurité sociale :

« La Sécurité sociale reste une référence basée sur le principe des ordonnances de 1945 et du salaire

différé... En matière de réforme du financement, le congrès désapprouve tout projet qui aurait pour finalité une déconnexion avec le salaire différé... Le congrès affirme que les exonérations (de cotisations patronales) n'ont pas lieu d'être. Il demande leur disparition.

Sur la perte d'autonomie des personnes âgées :

« Pour le congrès, le cinquième risque appelé perte d'autonomie devrait être rattaché à la branche maladie de la Sécurité sociale, assurant une couverture universelle garantissant l'égalité des droits et permettant de financer la prise en charge des personnes tant en établissement que celles restées à domicile, ce qui exclut un système assurantiel privé. »

Sur les salaires :

« Le congrès réitère sa revendication d'augmentation générale des salaires, de la valeur du point d'indice dans la fonction publique, des pensions et minima sociaux. »

Sur l'action syndicale :

« Si les circonstances le justifient, l'unité d'action sur des bases claires doit constituer un espoir et une force pour les salariés. Cela suppose des revendications précises et communes et des modalités d'action clairement définies. Le congrès ne confond pas « l'intersyndicale » avec l'action commune librement décidée. Il rejette toute forme de syndicalisme rassemblé ou « d'intersyndicale permanente » qui ne visent qu'à « encadrer » les travailleurs, à porter atteinte à la démocratie et à faire disparaître le pluralisme syndical. »

Bien entendu, la défense des services publics, premier pilier de la « République Sociale », a occupé une place très importante dans les

débats et les résolutions adoptées :

« Le congrès exige l'arrêt des suppressions de postes dans les trois versants de la Fonction publique. Le congrès rappelle que, conformément au statut de la Fonction publique, les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires titulaires... FO refuse un plan gouvernemental qui n'est ni un plan de lutte contre la précarité, ni un plan de titularisation, mais un plan de CDIisation. »

D'ores et déjà, la confédération se met en ordre de bataille pour réussir les élections du 20 octobre 2011 dans les fonctions publiques d'Etat et hospitalière. Un enjeu considérable pour l'avenir de notre syndicalisme libre et indépendant vu les lois liberticides sur la « représentativité ».

Le congrès vu par l'une de nos délégués :

« C'est avant tout un moment extraordinaire d'échanges. Echanges entre militants de fédérations du public ou du privé qui s'aperçoivent très vite que sous des aspects différents, ils rencontrent les mêmes difficultés et sont victimes du même système : le « libéralisme » qui a pour seul but d'augmenter les profits des actionnaires. Echanges entre délégués de même fédération : nous n'avons pas souvent le temps et les moyens de discuter, de comparer... L'oral c'est quand même mieux que les discussions par mail ! C'est aussi le lieu où on se rend compte de la place de FO au niveau international avec toutes ces délégations étrangères invitées. Le congrès a d'ailleurs adopté une motion de soutien à tous les travailleurs qui dans le monde combattent pour la liberté et pour leurs droits à l'existence ». ■

Pour davantage d'infos sur le congrès : www.udfo91.com



Prévoyance • Épargne • Santé

"Négociation des régimes collectifs"

La **solidarité** de **chacun**
au service de **tous**

Didier BRULÉ 01 41 58 64 86
Eric LADEUIL 06 37 01 92 99
Bernard VAN GLABEKE 06 84 82 16 72
contact-os@vaubanhumanis.com

www.vaubanhumanis.com

Vauban
Humanis

Une solidarité d'avance

Mobilisation pour le centre de tri de Bondoufle

Le Centre de Tri Courrier (CTC) de Bondoufle, implanté depuis 35 ans au cœur du département de l'Essonne, doit fermer fin 2011. Les 310 agents qui y travaillent seront reclassés et répartis sur d'autres sites en Essonne ou en Ile de France, voire en province. Au-delà du problème humain et social généré par la fermeture, se pose le bien-fondé économique et industriel d'une telle décision. Des questions pertinentes restent aujourd'hui encore sans réponse. Point sur le dossier.

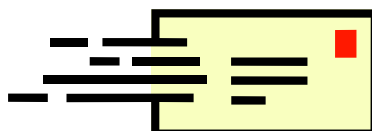
La fermeture du CTC de Bondoufle touchera de plein fouet 310 agents dont 55% ont plus de 50 ans. La grande majorité du personnel habite dans le sud de l'Essonne et le sud ouest de la Seine et Marne, limitrophe du 91. Les agents avaient choisi de travailler à Evry en raison de la qualité de vie engendrée par la proximité de leur lieu de travail et de son accès aisé. Tout est remis en cause aujourd'hui. Pour calmer le jeu, les dirigeants de la Poste affirment : « les possibilités de reclassement seront nombreuses » !

Gâchis social à venir

Elles sont surtout hypothétiques et nébuleuses : possibilité de compléter les effectifs des PIC (Plate forme Industrielle du Courrier) de Wissous, de Créteil, de Lognes (près de Marne la Vallée), mutations envisageables en province, départs en retraite, création d'entreprise ... L'examen de chaque éventualité démontre le gâchis social à venir. Les affectations sur d'autres lieux restent floues. Le site de Wissous qui traite tout le courrier des arrondissements du sud de la Seine, difficilement accessible par les transports en commun, accueillera seulement une soixantaine de postiers.

Celui de Créteil, en cours de modernisation (robotisation de nombreuses tâches) doit déjà reclasser son propre personnel. Quant à Lognes, situé à une cinquantaine de km d'Evry, peu d'agents seront volontaires pour s'y rendre quotidiennement considérant le temps et le coût de transport.

« Les 310 agents du centre de tri courrier de Bondoufle refusent d'être considérés comme une simple variable d'ajustement économique. »



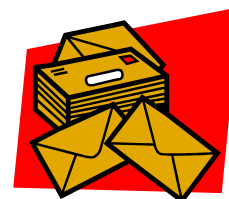
La mutation en province pourrait être tentante ... Mais la plupart des départements devant gérer leur propre reclassement territorial, combien de demandes seront satisfaites ?

L'intersyndicale (FO, CGT, CFDT, CFTC, SUD) souligne que malgré l'addition des solutions envisagées de nombreux agents se retrouveront sans réel choix, sinon celui imposé par la Poste.

Mais pourquoi fermer ce CTC de Bondoufle ? Ce lieu bénéficie pourtant d'une situation centrale unique, extrêmement bien desservie par les grands axes routiers qui facilitent d'autant le transport de courrier dans les établissements postaux du département. « Le site est aujourd'hui inadapté » souligne la Poste. Il y a 35 ans, tous les CTC étaient construits selon la même architecture. Ils sont maintenant dépassés et non conformes au traitement industriel du courrier.

La Poste rénove donc les vieux établissements parisiens. Tous les CTC de banlieue se sont transformés en PIC, l'Essonne sera le seul département à ne pas avoir un établissement dédié à son trafic. Pourtant, les locaux de Bondoufle avec leur 13 000 m² offrent une surface suffisante pour être modernisés comme à Bobigny, Pontoise ou Créteil.

Le trafic postal essonnien est estimé à plus d'un million d'objets par jour. Noyé dans le méga dimensionnement de Wissous, que se passera-t-il pour ce trafic en cas d'impondérables ? La souplesse des structures plus petites comme celle de Bondoufle permet justement d'être beaucoup plus réactifs face à des impératifs de production. Le traitement du courrier des particuliers sera-t-il traité avec équité ? La qualité de service sera-t-elle identique pour tous les publics ? Le nord du département plus industrialisé ne sera-t-il pas privilégié au détriment du sud rural et de son tissu de PME/PMI ? Toutes ces questions attendent réponse...



La modernisation de l'établissement de Bondoufle, placé au cœur d'une stratégie de l'aménagement du territoire essonnien, au cœur de dessertes de transports publics accessibles à tous, au cœur d'un bassin de vie avec des emplois pérennes, permettrait de trouver des solutions adaptées aux défis rencontrés par la Poste dans un avenir proche. (Article écrit à partir du dossier réalisé en janvier 2011 par l'intersyndicale FO - CGT - CFDT - CFTC - SUD) . ■

Les hôpitaux essonnien dans la tourmente

Conserver l'accès pour tous à l'hôpital public de proximité, voilà bien un objectif qui s'éloigne en Essonne avec les regroupements de services et la fermeture, partielle ou totale, de sites hospitaliers. Salariés et usagers s'inquiètent de voir les capacités d'accueil fondre à vue d'œil dans le cadre de la nouvelle carte des soins. Les conséquences sont dramatiques et nombreuses : emplois supprimés, désertification de nombreux secteurs, multiplication des transferts de malades, et surcharge des établissements qui « reprennent » les activités fermées sur d'autres sites... L'Agence Régionale de Santé (ARS) est au coeur de toutes les critiques. Ses décisions de fusions, mutations, rénovations, suppressions bouleversent tous les secteurs hospitaliers, aussi bien dans les structures hospitalières générales que celles spécialisées en gériatrie. Le Syndicaliste FO 91 vous propose d'aller au chevet de certains établissements.

Première visite à Draveil. L'établissement gérontologique, Joffre-Dupuytren s'interroge pour son avenir. Fermeture partielle ? Fermeture totale ? C'est le flou complet, sciemment maintenu, pour empêcher toute réaction adaptée à un projet précis. Il y a un an, le Syndicaliste n°128 d'avril 2010 évoquait la suppression de 68 lits de Soins de Suite et Réadaptation avec sa conséquence : la disparition d'une centaine d'emplois sur le site.

Un bâtiment de 240 lits annoncé en 2000, le projet Castor, devait logiquement voir le jour en 2014 sur le site de Dupuytren pour compenser la perte des lits et maintenir une capacité d'accueil en gériatrie. Ce Castor s'est probablement noyé dans les méandres budgétaires de l'AP-HP ...

Endormir les revendications

Ce projet ne semble plus d'actualité. Y a-t-il eu réelle volonté de le mettre en œuvre ou s'agissait-il d'une diversion pour endormir les revendications naissantes ?

Les fermetures de lits programmées, la suspension du projet de construction d'un nouveau bâtiment a relancé l'inquiétude de l'Intersyndicale CGT-FO-SUD qui craint une délocalisation vers d'autres hôpitaux parisiens.

L'Intersyndicale s'étonne qu'un hôpital qui répond en tous points aux objectifs d'activité imposés ne soit pas viable et médicalement

Il existe un risque de déficit majeur de structures gériatriques dans le sud de l'Essonne .



performant. Il sera impossible au regard de la démographie médicale de proximité de trouver 240 lits de soins de longue durée. Cet établissement a donc toute sa place dans la carte sanitaire.

Deuxième arrêt à Champcueil. Visite de l'hôpital Clémenceau, spécialisé dans les soins aux personnes âgées. Construit dans les années 1920, le site reçoit 90% de patients essonnien et de Seine et Marne. Il s'impose comme établissement gériatrique de référence du Sud de l'Essonne.

Nouvelle attaque radicale

En 2010, menacé de la suppression de 37 lits et de 41 emplois, son personnel et toutes les personnes impliquées avaient réussi à faire reculer la Direction Générale.

Nouvelle attaque aujourd'hui mais radicale cette fois puisque c'est la fermeture complète du site qui est évoquée. Au total, 390 lits et 702 emplois passeraient à la trappe. L'AP-HP dément, l'ARS garde le silence. Difficile de savoir...



Cette fermeture serait une catastrophe pour le département et une atteinte à ses possibilités d'accueil en gériatrie, (court séjour, séjours de soins et de réadaptation, soins de longue durée). Il semble que les activités de l'AP-HP seraient recentrées sur Paris intra-muros et la petite couronne. Les établissements périphériques se consacraient spécifiquement à l'EHPAD, en clair deviendraient des maisons de retraite.



C'est ni plus ni moins, le démantèlement de l'AP-HP en Essonne qui est commencé.

C'est tout l'hôpital public qui est visé par les mutations. En route pour Dourdan et Etampes ! Les deux hôpitaux, regroupés en CHSE, fonctionnent désormais en établissement public intercommunal.

Gouffre financier

Pour Evry Corbeil et Yerres, la fusion est totale : un nouvel établissement est sorti de terre. Le CHSF doit devenir le lieu stratégique de santé du sud de l'Ile de France. Le financement de cet établissement par un partenariat public-privé n'en finit pas de faire débat.

Derrière les sigles ...

AP- HP : Assistance Publique - Hôpitaux de Paris

EHPAD : Etablissement Hospitalier pour Personnes Agées Dépendantes

PPP : Partenariat Public Privé

CHSF : Centre Hospitalier Sud Francilien

CHSE : Centre Hospitalier Sud Essonne

Le montage financier choisi trouve de nombreux détracteurs qui le jugent « très onéreux, juridiquement contraignant et financièrement aléatoire ». Un rapport de la Chambre régionale des comptes d'Ile de France arrive aux mêmes conclusions.

C'est un désastre pour le CHSF qui devra 1,2 milliards d'euros de loyer à la société Eiffage, alors qu'une construction classique sans partenariat public-privé aurait coûté deux fois moins cher. Des voix de plus en plus nombreuses demandent le retour du CHSF au secteur public pour assurer l'avenir de cet établissement majeur, pour ses personnels comme pour les usagers. ■




ASSURANCE ET PREVOYANCE

**Auto • Habitation • Santé •
Crédit • Epargne**

N°Cristal 09 69 39 49 29
APPEL NON SURTAXE

www.macif.fr

Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France
et des Cadres et Salariés de l'Industrie et du Commerce
Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables.
Entreprise régie par le code des Assurances. Siège Social : 79037 Niort cedex 9

Un accompagnement économique sans dépenser votre budget de fonctionnement ?



Legrand Fiduciaire vous apporte la solution

- Des équipes proches de vous
- Un partenaire à votre écoute
- Un appui pour un dialogue social utile

Sans engagement de votre part appelez-nous au 01 40 70 95 62

LEGRAND FIDUCIAIRE
Expertise comptable

Experts-comptables des CE depuis plus de 20 ans

© 2013 LEGRAND FIDUCIAIRE

GRUPE LEGRAND

PARIS LILLE LYON MARSEILLE
www.legrand-fiduciaire.com info@legrand-fiduciaire.com

Zoom sur le bulletin de salaire

Pas de versement de salaire sans bulletin de salaire ou fiche de paie. Document officiel, le bulletin de salaire comporte un certain nombre de mentions obligatoires et facultatives, d'autres interdites. L'employeur peut le remettre en mains propres ou l'envoyer par voie postale, il doit en garder un double sans limitation de durée. Voici quelques précisions pour mieux comprendre les obligations liées au paiement du salaire et vérifier que le document remis respecte bien les dispositions légales.

Cette fiche pratique a été réalisée à partir des éléments remis lors de la formation dispensée par FO "initiation à l'économie".

	◆ Mentions Obligatoires	◆ Mentions Facultatives
Identification de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - Nom, prénom, Adresse, Etablissement - Code NAF - Référence Urssaf et numéro de l'employeur - Convention collective (ou référence au code du travail) 	<ul style="list-style-type: none"> - Numéro de SIRET
Identification du salarié	<ul style="list-style-type: none"> - Nom prénom - Emploi - classification 	<ul style="list-style-type: none"> - Nom marital pour les femmes mariées - adresse - numéro de sécurité sociale
Durée du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Période de travail - Nombre d'heures (au taux normal) - Si existantes, heures payées à un taux majoré (indication des taux : majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, jours fériés ...) 	
Congés payés	<ul style="list-style-type: none"> - Dates des congés et montant de l'indemnité correspondante 	
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - date du paiement (le salaire doit être versé une fois par mois) - accessoires de salaires soumis à cotisation (primes, avantages en nature) - complément de salaire en cas de réduction du temps de travail (RTT) - montant de la rémunération brute - compléments de salaire non soumis à cotisation - nature et montant des déductions éventuelles effectuées sur la rémunération - net à payer 	<ul style="list-style-type: none"> - mode de règlement - net imposable - indemnité légale de licenciement ou conventionnelle (peut faire l'objet d'un document annexe)
Cotisations salariales	<ul style="list-style-type: none"> - nature, assiette, taux et montant des cotisations ; sécurité sociale (maladie, veuvage, vieillesse, assurance chômage, retraite complémentaire obligatoire, ARRCO ou AGIRC, AGFF) - nature et montant des cotisations suivantes : régime de prévoyance obligatoire et éventuelle mutuelle - montants de la CSG et du CRDS 	<p>Contributions salariales</p> <ul style="list-style-type: none"> - assiette et taux de la CSG et de la CRDS - fraction déductible de la CSG
Cotisations patronales	<ul style="list-style-type: none"> - nature et montant des cotisations suivantes : sécurité sociale (maladie, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail), retraite complémentaire obligatoire, ARRCO ou AGIRC, AGFF, régime de prévoyance obligatoire, régime de retraite facultatif (accord collectif), mutuelle (contrat collectif d'entreprise). 	<ul style="list-style-type: none"> - mode de règlement - net imposable - indemnité légale de licenciement ou conventionnelle (peut faire l'objet d'un document annexe)
Conservation	<ul style="list-style-type: none"> - mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée 	

◆ MENTIONS INTERDITES	
Grèves	- le bulletin de paie ne doit pas mentionner l'exercice du droit de grève
Heures de délégation	- les fonctions de représentant du personnel, délégué syndical ne doivent pas être portées sur le bulletin de paie. Ces heures peuvent être mentionnées dans une fiche annexe au bulletin de paie

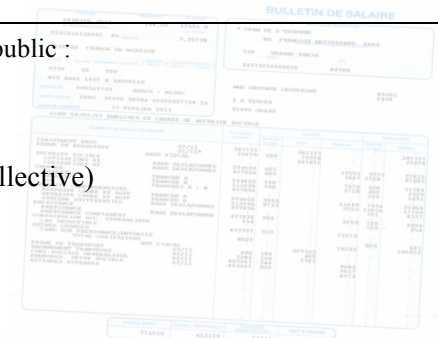
Il existe quelques différences de vocabulaire entre le secteur privé et le secteur public :

Secteur public

Traitement
Grade (concours)
Indice – échelon
Mensualisé
Pension
Contribution solidarité

Secteur privé

Salaire
Qualification (Convention Collective)
Coefficient
Nombre d'heures travaillées
Retraite
Assurance chômage



Choisir sa mutuelle santé

Que chaque salarié puisse bénéficier d'une mutuelle, c'est formidable, surtout si une partie de la cotisation est prise en charge par l'employeur. Mais le salarié doit avoir le choix d'adhérer ou non. Si cette mutuelle lui est imposée, c'est beaucoup moins bien ! Les 160 000 agents des organismes de sécurité sociale ont vécu cette expérience en 2009. Ils ont été d'office affiliés à la mutuelle santé employeur, sans échappatoire possible.

Peu importe s'ils avaient déjà depuis des années une mutuelle librement choisie qui leur convenait très bien. Les cotisations ont été prélevées sur leur salaire. Ils se sont retrouvés « adhérents obligés » d'une complémentaire peu attractive.

Certes le montant des cotisations n'était pas excessif lors de sa mise en place, une stratégie adoptée sans doute pour mieux faire passer la couleuvre. Mais tous ceux qui s'étaient penchés sérieusement sur les statuts, avaient relevé que « les cotisations pourraient varier chaque année de + ou - 2 % et les remboursements de + ou - 10 % ». Perspectives peu rassurantes ! Au terme de la première année, la mutuelle était d'ailleurs déjà déficitaire ...

La complémentaire santé obligatoire était présentée comme une amélioration. Pour qui ? La partie de cotisation à la charge de l'employeur a été prise sur la masse salariale, sur les salaires par le blocage de la valeur du point, dans les réserves de la CAPSSA (caisse de prévoyance des agents de sécurité sociale)... Aucun budget supplémentaire n'a été prévu. Il s'agit ni plus ni moins d'une arnaque puisque les agents paient la totalité de la cotisation, d'une façon directe ou indirecte ! De plus, leurs comités d'entreprise sont amputés des versements des alignements sur paie (exemple : 100 000 euros annuels en moins pour le CE de la CPAM 91) qui sont reversés à la mutuelle obligatoire.

FO était contre le caractère obligatoire de cette complémentaire. Instituer des mutuelles obligatoires, n'est-ce pas pour se substituer à la sécurité sociale pour ne lui laisser à terme qu'un panier de soins minimum ? Un panier qui, pour faire plaisir au MEDEF, relèverait de la solidarité nationale et non de cotisations assises sur les salaires. Le danger est réel. Le panier, telle une épée de Damoclès, se balance dangereusement au-dessus de nos têtes. ■

RISO FRANCE
partenaire de
FO
La force syndicale

1000
tracts personnalisés
offerts
et un audit gratuit de votre
mode de fonctionnement.

**rapidité
souplesse
fiabilité**

Venez découvrir dès aujourd'hui la technologie de demain.

RISO FRANCE - 49 rue de la Cité 69441 LYON cedex 03
04 72 11 38 99
e-mail : b.hanine@risofrance.fr
www.risofrance.fr

RISO
Solutions d'impression écologiques
et éco-citoyennes

La furie des dirigeants du groupe Crédit Agricole contre les acquis sociaux de Sofinco et Finaref.

Une véritable épreuve de force se joue entre la direction générale du groupe Crédit Agricole et les syndicats. Elle dure depuis mai 2009, date de l'annonce de la fusion, aux Comités d'entreprises de Sofinco (Evry) et de Finaref (Lille) dans une coquille vide du groupe CREDIT AGRICOLE : Crédit Agricole Consumer Finance (CACF).

Après cette annonce, les salariés des 2 sociétés ont subi un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi), supprimant plus de 220 postes pour le motif fallacieux de perte de compétitivité. Les syndicats par leur pugnacité à défendre les intérêts de la communauté de travail, ont eu gain de cause par un jugement du TGI des référés de Paris fin octobre 2009 sur le mensonge relatif au volontariat dans le cadre des suppressions de poste. La direction générale a été condamnée à changer son PSE, notamment à reculer sur son projet de fermetures d'agences.

Aucune volonté de négocier

Cependant, ce projet de fusion engage d'autres modifications. En effet, dans le cadre d'une harmonisation statutaire et salariale, le code du travail (Article L.2261-14) oblige à une négociation avec les Organisations Syndicales concrétisée par un accord d'adaptation (ou de substitution).

Depuis le 1^{er} avril 2010, date effective de la « fusion absorption », la direction générale n'a jamais eu la volonté d'ouvrir la négociation pour un accord d'adaptation. L'objectif de la direction générale est clair : démanteler la structure de la rémunération globale.

C'est pourquoi, la section FO avec les autres syndicats représentatifs de CACF (CFDT, CGT et SNB) et les élus du comité d'entreprise sont allés devant le juge des référés de Paris le 27 janvier 2011.

Chambre d'enregistrement

Le but : faire reconnaître que seules les organisations syndicales ont le monopole de la négociation des éventuelles modifications des structures de rémunération. Les organisations syndicales considèrent que la direction ne peut imposer unilatéralement son projet de modification de la rémunération ; y compris sous couvert d'harmonisation salariale suite à la fusion en le présentant uniquement devant les élus du comité d'entreprise, instance considérée comme simple chambre d'enregistrement.

Le projet phare de la direction concerne une rémunération qui tient en trois lettres « RVP » (Rémunération Variable Personnelle).

Les syndicats (FO, CGT, SNB, CFDT) de la nouvelle entité CACF ont demandé à plusieurs reprises l'ouverture de cet accord d'adaptation. Au contraire, la direction s'est empressée de dénoncer l'accord de participation de la société absorbante (Sofinco) vieux de 37 ans et véritable socle social de cette entreprise dont l'évolution depuis sa création, il y a plus de 50 ans n'a cessé de progresser.

Pour la plus grande majorité des salariés de la nouvelle entité il n'y a pas de rémunération variable. Lors du comité d'entreprise extraordinaire du 17 décembre 2010 convoqué unilatéralement (la secrétaire du

Comité d'entreprise -FO- a refusé de signer l'ordre du jour), la direction générale a tenté d'imposer son projet de RVP en recueillant un avis. Les élus appuyés par les représentants syndicaux ont signifié leur impossibilité de rendre cet avis. La direction générale a estimé que le comité d'entreprise avait rendu un avis défavorable !



Par cette posture, la direction générale s'est « assise » sans vergogne sur près de 65 ans d'histoire sociale. Les comités d'entreprise, ont été institués par une ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946.

Démocratiser la gestion

C'est un héritage de la libération en reconnaissance de l'investissement de la classe ouvrière dans la résistance. Le législateur d'alors voulait démocratiser la gestion des entreprises en donnant aux salariés, par la voix de représentants, des droits d'intervention. Au delà du combat pour le respect des principes de négociation, FO CACF est fondamentalement réservé sur le principe d'une RVP. En effet, cet instrument, importé du libéralisme anglo-saxon, incite à la performance et la « super-formance » à court terme.

Pour permettre d'apprécier rapidement la performance, de véritables outils informatiques de surveillance sont développés en parallèle et le rôle du manager glisse petit à petit en gardien du temple des objectifs à tenir. La finalité est de sélectionner les individus entre eux. Seuls, les plus adaptés survivront à ce mode de rémunération et de management.

Pour FO CACF, ce projet de RVP va générer à terme des risques psychosociaux. D'ailleurs, de nombreuses études et articles révèlent que ce système induit un esprit de mercenariat nuisible au collectif qui fonde la relation au travail. Si l'ensemble des syndicats ne dénonce pas rapidement la dangerosité de ce mode de rémunération, **la société**

française ira droit vers un darwinisme social. C'est peut-être déjà commencé ! ■



Agir pour les handicapés, c'est déjà réussir

L'intégration des personnes en situation de handicap mérite les efforts de chacun d'entre nous dans le cadre professionnel et collectif. OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) souhaite encourager, faire connaître et valoriser les initiatives d'innovation et de sensibilisation initiées par les entreprises publiques ou privées et les structures de l'économie sociale. Pour y parvenir, cet organisme met en œuvre depuis 2008, le Prix OCIRP « Acteurs Economiques et Handicap » qui met à l'honneur et récompense les actions les plus performantes.

Lors des trois premières éditions du Prix OCIRP, 600 entreprises ou organismes ont participé au concours pour obtenir un des huit prix en jeu.

L'OCIRP et ses partenaires veulent, en organisant cette « course aux bonnes pratiques » :

- montrer que chacun a un rôle à jouer dans l'évolution de la société,
- évoquer le handicap avec une vision positive sur un plan social mais aussi économique,
- valoriser les expériences décrites, et les faire connaître afin qu'elles puissent être reprises par d'autres.

Baromètre 2010 : tendances

- 34% des actions des dossiers du prix OCIRP vont au-delà des obligations législatives (loi du 11 février 2005)
- 96% des actions sont pérennes
- 86% des actions sont transposables à d'autres

En matière d'intégration des personnes handicapées, le chemin est encore long malgré tous les efforts fournis.



Selon la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, le handicap est la 2^{ème} cause de discrimination à l'emploi en France, derrière l'origine ethnique.

L'accès à l'emploi s'améliore ...

1,8 million d'actifs, soit 4,6% de la population active, ont une reconnaissance administrative de leur handicap.

93% des entreprises qui emploient des salariés handicapés se disent satisfaites de leur intégration. Ce chiffre atteint 97% dans les entreprises de 250 salariés et plus.

En 2009, sur 3196 demandeurs d'emploi handicapés, 80 % ont créé une entreprise et 20% en ont repris une, grâce aux aides à la création et à l'accompagnement personnalisé. Trois ans plus tard, 65% dirigent toujours leur entreprise.

...Mais des difficultés subsistent

6% des demandeurs d'emploi, toutes catégories, sont des personnes en situation de handicap.

1 demandeur d'emploi handicapé sur 2 connaît une période de chômage d'au moins un an, contre 1 sur 3 pour les autres demandeurs d'emploi. ■

Pour en savoir plus : www.exemple suivre.com

Pour Réunica,
créer du lien c'est essentiel.



Humain, juste, solidaire...

Pour plus de 8 millions de clients, les experts Réunica font de ces valeurs une réalité quotidienne. Grâce à un conseiller dédié, un suivi personnalisé et des garanties et services performants, vous disposez d'une protection sociale solide et sur mesure.



Certification
Qualité pour
la Prévoyance
et l'Accueil

Prévoyance ★ Santé ★ Épargne ★ Retraite ★ Action sociale

Contact au 01 40 22 36 76
www.reunica.com



RÉUNICA

Des idées en + pour mieux vous protéger