

**Edito** ..... p.1

**Critères de représentativité**.....p.2

**Rejoindre FO**..... p.2

**Elections dans les TPE** .....p. 3

**Actualité syndicale en Essonne**.....p.4

**Vie syndicale en Essonne** .....p.5-6

**Cahier Central\***.....p.7-8-9-10

**Locataires aux abois**.....p.11

**Création d'un Conseil Commun de la Fonction Publique**.....p.12

**Edito de JC Mailly ( 7/3/2012)**.....p.13

**Egalité professionnelle**.....p.14

**Syndicats, créations et élections**.....p.15

**CHSCT, moteur de la prévention**..... p.15

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

- J-N LAHOZ, *secrétaire général de l'UD FO 91*
- D.ROUSSEAU, *rédacteur en chef*
- S.THUAULT, N.MONTANARY, *CPAM 91*
- P.CLARET, *FO ISOCEM,*
- S.SACILOTTO, *secrétaire administrative*
- C.GROZNER, *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](http://www.udfo91.com)

Directeur de publication : J.N LAHOZ

Bulletin bimestriel

CPPAP N°0612S07348

Impression : PUBLIEST, 70 rue Carrel 75019 Paris

Régie publicitaire : Paul MEYER tél : 06 74 65 99 84

## Edito

### Où va la République ?

Les principes fondamentaux de la République française sont énoncés dans sa devise : « Liberté, Égalité, Fraternité ». Ils se traduisent par des droits intangibles, à la fois politiques et sociaux, reconnus aux citoyens par les différents régimes républicains. L'article 1er de la Constitution s'inscrit dans ce cadre puisqu'il proclame que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale ». Le caractère social de la République résulte de l'affirmation du principe d'égalité. Il s'agit de contribuer à la cohésion sociale et de favoriser l'amélioration de la condition des plus démunis. Or que constate-t-on aujourd'hui ? Il y a de plus en plus de disparités entre les citoyens, la cohésion sociale est fortement mise à mal et l'égalité n'est plus qu'une utopie.

A chaque fois que le gouvernement s'attaque à une administration et/ou au service public, qu'il en baisse les effectifs, les budgets et tout ce qui concerne son fonctionnement, il accentue les différences parmi la population. Il y a les citoyens qui auront les moyens de s'en sortir et les autres ... qui n'auront plus accès à la santé, à une éducation de qualité, à des logements, à la justice ...

Notre république va à vau-l'eau. Les traités européens concernant le Méca-

nisme Européen de Stabilité (MES) et celui dit de Stabilité, Coordination et Gouvernance (TSCG), entérinés par nos assemblées, conduisent à sa destruction par l'acceptation de transfert de souveraineté.

Les articles de ce numéro du Syndicaliste nous rappellent que le combat est double, qu'il se déroule dans la vie quotidienne et la vie professionnelle et que tout est très étroitement lié.

La campagne électorale qui bat son plein à l'heure où j'écris cet édit, ne doit pas nous faire oublier la crise qui frappe le pays. Jean Claude Mailly l'écrit : « une période électorale politique ne doit pas être une période d'abstinence revendicative ».

Alors, restons combattifs et unis pour porter nos revendications et les faire entendre. Impliquons-nous dès maintenant pour faire voter FO dans les élections des Très Petites Entreprises en décembre prochain. Chacun de nous doit convaincre les commerçants, les artisans et professions libérales de son quartier qu'avec FO, ils seront mieux représentés et plus forts ! ■

*Le Secrétaire Général  
de l'UD FO 91  
Jean-Noël LAHOZ*

\* Retrouvez en cahier central, le supplément à Force Ouvrière hebdomadaire du 22 février 2012, quatre pages ayant pour titre : *Pendant la campagne électorale, la crise continue !*



# Critères de représentativité - précisions

**Les précisions apportées par un récent arrêt (février 2012) de la Cour de Cassation sont d'une extrême importance pour prouver sa représentativité dans l'entreprise. Explications.**

Depuis la loi de 2008, la représentativité syndicale dans l'entreprise est appréciée selon plusieurs critères cumulatifs listés au code du travail (art. L 2121-1) :

- le respect des valeurs républicaines
- l'indépendance
- la transparence financière
- l'ancienneté d'au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation
- l'audience électorale d'au moins 10%
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Un arrêt de la Cour de Cassation du 29 février dernier estime que les sept critères sont tous nécessaires mais ne doivent pas être appréciés de la même manière. Certains doivent l'être de façon autonome d'autres globalement.

Trois critères doivent être appréciés isolément : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance et la transparence financière. Si l'un d'eux n'est pas rempli, le syndicat peut voir sa représentativité remise en question.



Les juges doivent apprécier **globalement** les quatre autres critères relatifs à l'influence, prioritairement caractérisée

par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté (dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans) et à l'audience électorale (dès lors qu'elle est au moins égale à 10% des suffrages exprimés). Cela signifie en clair que si un syndicat a obtenu 10% aux élections et qu'il a deux ans d'ancienneté, la faiblesse de son nombre d'adhérents ou de son influence (de son activité notamment) pourra être compensée par son audience.

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation incite les juges à effectuer une pondération entre certains critères de représentativité. Enfin, dernier apport, et non des moindres, de cet arrêt : les syndicats peuvent faire la preuve de leur transparence financière par tous moyens. ■

## Rejoindre FO

Les syndiqués et syndicats du SNALC, (Syndicat National des Lycées et des Collèges) font les frais des accords de Bercy de 2008, équivalents dans la fonction publique, de la position commune MEDEF-CGT-CFDT pour le privé.

Ces textes avaient pour objectif de gommer à terme FO du paysage syndical mais aussi en même temps de supprimer lors des élections d'octobre 2011, la CFTC et les autres syndicats de la fonction publique, dont le SNALC en particulier.

### Plus de siège

Dès le printemps 2011, conscientes du danger à venir, un certain nombre de voix se sont fait entendre sur la nécessité d'anticiper et de rejoindre FO, profondément attachée à l'indépendance, à la laïcité et à l'école de la République.

Il y a eu débat au sein du SNALC et scission.

Résultat des élections de représentativité de l'automne dernier : le SNALC n'a plus aucun siège au Comité Technique ministériel de l'Education Nationale et la fédération dont il était le pivot (CSEN).

Il ne pourra plus négocier d'accord avec l'administration !

Plus que jamais, la question se pose donc pour les militants et responsables du SNALC, à tous les échelons, de rejoindre FO.

### De bonnes raisons

Les adhésions affluent, preuve que nombreux ont pris leur décision en rejoignant FO, seule organisation représentative défendant un enseignement de qualité fondé sur la transmission des connaissances.

Ils n'ont pas oublié que FO est indépendante des partis politiques et des gouvernements, qu'elle n'a pas signé les accords de Bercy dont les effets néfastes voient le jour aujourd'hui, enfin et surtout, qu'elle est la première organisation de la fonction publique d'Etat.

### Adhésion ou alliance

Les déclarations tonitruantes contre FO lancées par ceux qui refusent encore toute adhésion ou alliance n'ont pas entamé la confiance des autres, désireux de défendre avec FO les intérêts collectifs des fonctionnaires.

Le bureau du SNALC de l'académie de Versailles a lancé un appel en février en argumentant : « Pourquoi nous avons décidé de rejoindre FO... ». ■

# Elections 2012 dans les TPE



2012, année des salariés des TPE\*. En décembre, 4 millions de salariés de l'artisanat, du commerce, des services, des professions libérales, de l'industrie ont leur élection.

\*Très Petites Entreprises – moins de 11 salariés

Mieux représentés, + forts

FO

## Pourquoi des élections TPE en 2012 ?

Vous vous êtes peut-être interrogé(e). Pourquoi donc les salariées et salariés de TPE (Très Petites Entreprises), seront-ils appelés à voter pour des élections syndicales en décembre 2012 ?

Il faut remonter au 20 août 2008 pour trouver l'explication. Ce jour-là, le Parlement a voté la « loi sur la représentativité syndicale dans le secteur privé ». Derrière l'apparent charabia juridique du texte se cache une réforme qui a changé les bases du syndicalisme en France.

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, la représentativité syndicale (la capacité, pour des organisations syndicales de salarié(e)s, de parler et de négocier au nom de ces derniers) était considérée comme acquise pour cinq confédérations syndicales.

Avec la loi de 2008, la représentativité n'est plus acquise : elle doit se gagner, notamment par les élections professionnelles, qui se tiennent dans les entreprises de plus de 11 salariés et permettent de désigner délégués du personnel et, le cas échéant, membres du comité d'entreprise. Si les résultats sont mauvais, il devient possible, pour toute organisation syndicale, de perdre sa représentativité dans l'entreprise et donc sa capacité de parler et de négocier pour

les salarié(e)s. Ces résultats vont ensuite être pris en compte pour déterminer la représentativité de chaque organisation au niveau des différentes branches professionnelles, puis au niveau national après addition des résultats dans la fonction publique. Là encore, à chaque niveau, le résultat détermine la capacité de dialogue et de négociation.



Cependant, des voix manquent dans le tableau pour qu'il soit complet : celles des 4 millions de salariés des TPE, dans lesquelles aucune élection n'est organisée. Pour que le concept de représentativité puisse avoir une signification, il faut prendre en compte l'opinion de **tous** les salarié(e)s. Voilà pourquoi ils sont appelés à voter. Vous imagineriez un président de la Répu-

blique parler au nom de l'ensemble des Français alors qu'une partie de la population n'aurait pas eu le droit de voter lors de son élection ?

La logique à l'œuvre ici est similaire, sauf qu'elle est d'ordre syndical. Et l'intérêt pour chaque salarié de voter n'en est pas moins grand. Nous y reviendrons bientôt... ■

(extraits du texte publié le 26 janvier 2012 sur le blog FO dédié aux élections TPE)

Pour les élections dans les TPE de décembre 2012, pas besoin de se déplacer. Pas non plus de classiques isolets et d'urnes électORALES. Le vote se fera par correspondance ou par voie électronique. Les salariés concernés recevront les codes confidentiels personnels quelques semaines avant le scrutin. C'est grâce à ces codes qu'ils pourront s'identifier sur le site dédié à l'élection et faire leur choix.

## ◆ Enseignants et parents manifestent

Plus de 300 personnels des écoles, collèges et lycées de l'Essonne, accompagnés par les parents d'élèves, ont manifesté jeudi 16 février devant l'Inspection académique à l'appel des syndicats FO, FSU, CGT Educ'action, Sud Education, SGEN CFDT, UNSA Education qui exigent « l'annulation des suppressions de postes et l'abandon de la réforme de l'évaluation des enseignants ».

La FNEC FP FO 91 a accompagné les délégations suivantes : collège Esclangon de Viry, LP Blériot d'Etampes, Lycée Marie Laurencin de Mennecey, lycée Fustel de Massy, Ecole élémentaire Romain Rolland à Vigneux, le RASED d'ORSAY, de Sainte Geneviève des Bois, Ecole Élémentaire de Juvisy sur Orge.

Les délégations se sont heurtées aux mêmes réponses : « Nous sommes dans un contexte de résorption des déficits publics », « Tout le monde doit participer à l'effort national ».



« Nous sommes là pour prendre des notes et rendre compte »...

Partout, dans tous les départements, les personnels demandent le rétablissement des heures d'enseignement supprimées des DHG le retrait des projets sur l'évaluation. La mobilisation doit s'unifier au plan national.

Les personnels du collège Camus de Ris-Orangis ont raison de s'adresser au Ministre pour dire : « Nous sommes disposés à nous engager dans une action d'envergure nationale, la grève et la manifestation nationale si le ministre ne retire pas ses projets de décrets (motion

soutenue par les sections FO, SNES et CGT) ».

En se mettant massivement en grève et en manifestant à 20 000 à Paris le 31 janvier dernier, les personnels de l'enseignement ont démontré leur volonté d'obtenir le retrait du projet d'évaluation ainsi que l'annulation des suppressions de postes. Ils ont montré la voie à suivre pour gagner : la grève, la grève nationale pour le retrait du projet de décret sur l'évaluation des enseignants, pour l'annulation de toutes les suppressions de postes ! Le Ministre doit enfin entendre !

La FNEC FP FO 91 appelle tous les personnels à se réunir dès le retour des congés d'hiver en Assemblées Générales dans les écoles et les établissements, à prendre les initiatives nécessaires pour exiger le maintien de tous les postes et de toutes les classes, et à s'adresser au Ministre. ■

## ◆ Mécontentement pour les personnels de police et pénitentiaire



Ils étaient environ 200 à être venus témoigner leur ras le bol ce jeudi 9 février. « Les policiers de l'Essonne se sentent désemparés face à l'attitude du parquet. Ils dressent un constat alarmant concernant les auteurs de délits à leur rencontre (outrages, rébellions, agressions) dont la réponse pénale se traduit souvent par des classements sans suite », affirme le syndicat Unité SGP Police FO dans son communiqué.

### Trop c'est trop !

Même constat pour le personnel de surveillance pénitentiaire qui ne comprend plus l'attitude de l'enca-drement et du parquet. Sa parole, ses comptes rendus professionnels ou d'incidents sont de plus en plus contestés.

Il souligne la grande tolérance accordée aux auteurs de délits à leur rencontre. Une délégation du syndicat a été reçue pendant près de deux heures par la procureure de la République. Les parties présentes ont mutuellement reconnu un "manque de communication entre l'institution justice et les policiers".

L'origine du problème provient avant tout d'un manque de moyens qui ne permet plus de faire face à la situation. Ce qui pourrait ressembler à du laxisme, n'est en fait que la conséquence des éco-

nomies drastiques réalisées dans tous les secteurs concernés, au titre de la RGPP.

### La RGPP continue de sévir

Submergés par le nombre de dossiers à instruire, les Parquets ne peuvent donner suite qu'à une partie des affaires. Les effectifs des tribunaux ne sont plus en phase pour traiter en temps réel et apporter une réponse pénale adaptée. La RGPP n'en finit pas de produire ses effets nocifs. FO exige sa suppression. ■



Policiers en civil, agents pénitentiaires et personnels de surveillance venus protester devant le TGI d'Evry.

# Vie des syndicats en Essonne

## ◆ Assemblée générale chez ISOICHEM de VERT LE PETIT

Le 11 février dernier, s'est tenue l'assemblée générale des salariés FO d'Isochem de Vert le Petit sous la présidence de Hervé Quillet, secrétaire général de la Fédération Chimie.

Un moment privilégié pour faire le bilan des actions menées et des résultats obtenus et pour se projeter dans l'avenir.

Les faits significatifs ont été analysés, notamment les événements de juillet intervenus sur le site et sur la ligne de conduite à tenir dans des situations similaires de revendications.

Suite à la discussion et aux échanges, des décisions ont été prises sur la communication avec la pose de panneaux syndicaux mais aussi l'engagement de diffuser au moins une fois par mois un tract ou une circulaire pour informer régulièrement les salariés.

Les revendications ont donné lieu à un large débat et elles se sont concentrées autour de grands thèmes.

Les **salaires** sont, comme dans de nombreuses entreprises, au cœur des préoccupations. Le syndicat FO de Isochem réclame une augmentation générale de + 5% (avec un talon de 100 €) et une revalorisation des primes de nuit, de transport et de vacances.

Pour les **congés**, le syndicat réclame 2 jours d'enfant malade par an et par enfant (-12 ans) ainsi que 5 jours de congés pour le personnel de week-end ou de 5X8 lors de fermetures d'établissement de plus de 2 semaines.

Le syndicat demande l'**ouverture de négociations** d'avenants à l'accord

d'entreprise sur les conditions de détachements et de mutations chez ISOICHEM ainsi que sur la prise du DIF.

Les bilans d'activité et de trésorerie, les relevés de revendications et de résolutions ont été adoptés à l'unanimité.

Enfin, le syndicat a établi le calendrier des actions à entreprendre avant les élections professionnelles d'octobre 2012. Il en ressort que les listes des candidats devront être élaborées courant mai.

Du travail en perspective, chacun en a pleinement conscience et va s'investir pour que 2012 soit une bonne année syndicale pour FO chez ISOICHEM. ■

## ◆ Congrès de la CAF 91 et de la CPAM 91



De gauche à droite : Philippe Glomeron (secrétaire syndicat FO - CAF 91), Michel Rochette, (secrétaire fédéral), Sylvia Thuault (secrétaire syndicat FO - CPAM 91), Nicolas Montanary (Secrétaire adjoint syndicat FO - CPAM 91), Nicolas Salassa (trésorier syndicat FO - CPAM 91).

La salle était pratiquement comble pour le congrès de la CAF et de la CPAM, en ce 9 février. Tous les participants étaient prêts pour une journée non stop au programme très dense. Un buffet à mi-journée a permis à tous de se restaurer tout en continuant de dialoguer et d'échanger.

Ce congrès offre une formidable opportunité aux agents de ces deux organismes dispersés dans le département, surtout pour la CPAM, de faire le point sur leur contexte professionnel. Occasion pour les actifs de rencontrer les retraités

qui restent actifs syndicalement et le prouvent dans leur présence à ce type de réunions.

Michel Rochette, secrétaire fédéral de la section Organismes Sociaux, a présidé le congrès et apporté les toutes dernières informations sur les négociations salariales en cours pour les personnels des organismes de sécurité sociale.

Le dernier congrès du syndicat départemental de la CAF et de la CPAM datait de 3 ans. Il était temps de renouveler le mandat du conseil syndical.

Avant de passer à la phase « vote », le bilan précis des activités dans les deux organismes a été dressé.

Ces trois dernières années ont été très denses syndicalement pour soutenir les revendications menées tant au plan national qu'initiées au niveau local.

En début de séance, un rappel a tout d'abord été fait sur les coups nombreux portés à la sécurité sociale. Des attaques qui se répercutent sur les assurés et →

**Michel  
Rochette,  
secrétaire  
fédéral**



allocataires en diminuant leurs droits et prestations, en rognant sur les possibilités et la qualité d'accueil qui leur sont offertes ... mais aussi en dégradant les conditions de travail du personnel. Tout le monde est pénalisé et tout va de guingois.

Après avoir rappelé sa détermination à agir pour préserver les principes fondamentaux de la sécurité sociale et à s'opposer à toute tentative de mise à mal du système de protection sociale (sous quelque prétexte que ce soit) le Congrès a débattu puis voté à l'unanimité la proposition de projet de résolution. Résolution de quatre pages, précise et étayée, dont quelques points sont repris ci après.

### **Simple variable d'ajustement**

Dans le contexte actuel de crise économique et sociale sans précédent, le Congrès dénonce les effets dévastateurs d'une soumission au monde de la finance et aux agences de notation, assujettissement qui encourage le démantèlement des acquis sociaux et porte atteinte aux conquêtes sociales des salariés. Les organismes de sécurité sociale sont soumis à des restructurations jamais vues auparavant, sous le prétexte de lutte contre les déficits publics.

Le Congrès constate les conséquences dramatiques de ces choix politiques : une dégradation très nette des conditions de travail et un personnel devenu, au même titre que celui de la fonction publique, une simple variable d'ajustement dans les

réductions des déficits.

Il désapprouve toute tentative de remise en cause de la sécurité sociale et la logique productive imposée dans les Caisses et qui se met en place au détriment des salariés et des assurés.

Le Congrès syndical considère qu'il ne doit y avoir qu'un régime obligatoire, celui de la sécurité sociale, basé sur la solidarité entre tous les salariés et garant d'une égalité d'accès aux soins pour tous.

Il condamne toute politique visant à mettre en concurrence et à compromettre l'existence des régimes de protection sociale collective, au profit de couvertures sociales privées, inégalitaires et coûteuses.

### **Politique d'exonérations massives**



Il s'oppose à tout transfert de charges de l'assurance maladie vers les organismes complémentaires qui augmente les coûts des cotisations et exclut de fait, une partie de la population à l'accès aux soins, faute de mutuelle.

Il réaffirme que la cotisation sociale doit demeurer la ressource principale du système de protection sociale collective et reste opposé à toute politique d'exonérations massives qui asphyxient les budgets des organismes .

Il considère enfin comme une erreur les exonérations fiscales et sociales sur les heures supplémentaires découlant de la loi TEPA (Travail Emploi et Pouvoir d'Achat) qui ont eu pour effet d'amoinrir les ressources de la protection sociale, mais aussi de dégrader les conditions de travail et de nuire à la création d'emplois.

### **Situation critique**

Les deux organismes, CAF et CPAM, relèvent de la même convention collective nationale et font face aux mêmes problèmes, qu'il s'agisse des salaires, des restructurations ou de la baisse des budgets et des effectifs.

Le congrès souligne ce constat déplorable et condamne fermement les suppressions de postes, le recours permanent aux heures supplémentaires (obligatoires ou non) et le recours abusif et constant aux emplois en CDD. Corollaires des politiques de restrictions budgétaires, la souffrance au travail est une réalité vécue au quotidien par les agents de ces Caisses.

Le conseil ne cautionne pas le projet d'entreprise de la Cpm qui prévoit la fermeture de six centres de paiement et un taux de remplacement des départs à la retraite de 28% .

### **Objectif fixé**

Le congrès considère que l'indépendance du syndicat libre et confédéré, tel que représenté par la CGT-Force Ouvrière est à la base de l'action revendicative, dans la négociation comme dans l'action. La syndicalisation reste plus que jamais d'actualité et les syndicats de la CAF et de la CPAM ont encore des potentialités de développement. C'est l'objectif fixé pour les trois prochaines années. Le rendez-vous est pris pour le prochain congrès. ■



Un auditoire attentif et participatif



# PENDANT LA CAMPAGNE ÉLECTORALE, LES REVENDICATIONS CONTINUENT



Conformément à son principe et sa pratique de liberté et d'indépendance syndicales, Force Ouvrière ne donnera aucune consigne de vote à l'occasion des élections présidentielles et des élections législatives qui suivront. Pour nous, les partis politiques et les syndicats ont des rôles différents en démocratie, les premiers ayant vocation à rassembler toutes les catégories de la population et à exercer le pouvoir ou le contre-pouvoir, les seconds ayant pour rôle de représenter et défendre les intérêts de l'ensemble des salariés actifs, chômeurs et retraités, et d'exercer un rôle de contre-poids.

Une élection politique est un choix citoyen. Notre rôle c'est de représenter et défendre les droits de ce que beaucoup n'osent plus appeler la classe ouvrière. Cela ne signifie pas pour autant qu'une période électorale politique est une période d'abstention revendicative. Il nous appartient donc d'affirmer ou de réaffirmer nos revendications et analyses.

C'est l'objet de cette lettre-argumentaire présentée en quatre chapitres: la crise, la République sociale, la réforme fiscale et la politique industrielle.

Toutes les revendications et positions de Force Ouvrière n'y figurent pas, elles sont écrites noir sur blanc dans les dernières résolutions de notre congrès confédéral de 2011.

(Suite en page IV)

## I. LA CRISE

Depuis son irruption à l'été 2007 aux États-Unis (crise dite des *subprimes*), Force Ouvrière l'a analysée comme une crise profonde du système capitaliste, comme une période où les contradictions sont telles que les tensions s'exacerbent, que les mécanismes se grippent.

En sortir suppose, fondamentalement, une rupture à trois niveaux: international, européen et national.

Cette crise est le reflet d'un mouvement généralisé de déréglementation, de privatisation et de libéralisation.

C'est l'application, par la plupart des gouvernements et des organismes internationaux (FMI, Banque mondiale et OMC notamment), d'une pensée économique unique et rigide destinée à préserver et enrichir les rentiers en accroissant les inégalités, accentuant les pertes de pouvoir d'achat, flexibilisant les rémunérations et les conditions de travail, fragilisant les protections sociales collectives.

### 1. AU NIVEAU INTERNATIONAL

Au-delà des déclarations adoptées, par exemple dans les G20, force est de constater que les paradis fiscaux perdurent, que les gouvernements n'ont pas repris la main sur les marchés financiers, que le système monétaire international n'a pas été refondé, que les normes internationales du travail adoptées dans le cadre de l'OIT (Organisation internationale du travail) sont loin d'être appliquées partout, même au sein du G20.

### 2. AU PLAN EUROPÉEN

Européenne, Force Ouvrière l'est depuis ses origines. Pour autant, nous sommes depuis l'acte unique européen et les traités qui ont suivi (Maastricht, Lisbonne, par exemple) très critiques sur les modalités de la construction européenne, qui font la part belle au capitalisme libéral, ont favorisé la déréglementation et les privatisations. Ce sont les gouvernements qui sont responsables de cette situation. Les récentes annonces en matière de règle d'or et d'institutionnalisation de l'austérité en sont un des derniers exemples concrets inacceptables. Nous rappelons que si un référendum était organisé sur l'introduction d'une règle d'or, Force Ouvrière appellerait à voter non.

Aujourd'hui – et la crise le montre chaque jour – l'Europe est perçue comme une Europe des sanctions et contraintes, non comme un facteur d'espoir et de progrès social, démocratique et économique.

Nous continuons, par exemple, à revendiquer une priorité pour le social au travers de ce que nous appelons un protocole social de droit primaire qui remettrait en cause la logique actuelle de la construction européenne, ce que refusent toujours avec force les gouvernements.

Dans la même logique, nous réclamons une révision de la directive détachement des travailleurs, qui est aujourd'hui une vraie passoire et un instrument intra-européen de dumping social.

## 3. AU NIVEAU NATIONAL

La France n'échappe pas à cette logique d'orthodoxie budgétaire et de rigueur ou d'austérité. Au fur et à mesure, les prétendus modèles de référence changent: un jour le modèle anglo-saxon, un autre le modèle nordique, dernièrement le modèle allemand!

Les faits et analyses sont tronqués pour justifier certaines décisions. C'est par exemple le cas quand on compare le coût du travail en France et en Allemagne. Il est aujourd'hui au même niveau dans l'industrie, mais l'Allemagne utilise les productions intermédiaires dans les ex-Pays de l'Est et abuse, avec les travailleurs de ces pays, de la directive détachement en ne les payant pas aux mêmes conditions que les travailleurs allemands.

On oublie aussi de rappeler, s'agissant de la protection sociale collective, que 11% des assurés sociaux, en Allemagne, ont préféré quitter l'assurance-maladie et s'assurer dans le privé, et qu'en matière de retraites complémentaires ils sont 35%. La solidarité en prend un coup et les cotisations afférentes (qui existent) ne sont pas comptabilisées comme prélèvements obligatoires puisque relevant d'un choix! Comme le dit l'adage: «comparaison n'est pas raison». De fait, une présentation tronquée sert avant tout à justifier la rigueur ou l'austérité (pudiquement appelée «efforts»), à pressurer le pouvoir d'achat, à écorner ou remettre en cause les droits sociaux.

**ON NE SORT PAS D'UNE CRISE  
SYSTÉMIQUE DU CAPITALISME  
EN FAISANT PLUS  
DE CAPITALISME LIBÉRAL**

C'est donc la politique économique globale qu'il faut revoir: budgétaire, fiscale et industrielle, en mettant au centre la réduction des inégalités sociales et l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires, retraites, allocations et minima sociaux, moteur essentiel pour réduire les inégalités et soutenir la croissance et l'emploi.

Fondamentalement, ce sont les modalités de production et de répartition des richesses qui sont en cause.

Comme nous l'avons à plusieurs reprises affirmé: on ne sort pas d'une crise systémique du capitalisme en faisant plus de capitalisme libéral.

## II. LA RÉPUBLIQUE SOCIALE

La France est une république dont la devise est: liberté, égalité, fraternité, les trois étant étroitement liées. Et l'on peut et doit ajouter la laïcité, élément essentiel pour lutter contre le communautarisme et les discriminations, et rejeter toute forme de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme.

Il est grand temps de confirmer ces références et objectifs auxquels doit répondre la politique économique et sociale.

En la matière, trois éléments sont essentiels tant il ne saurait y avoir de République sociale si ces trois piliers sont minés ou remis en cause. Il s'agit du service public républicain, des régimes de protection sociale collective et des modalités de négociation collective, auxquels sont rattachés le droit et la liberté syndicale.

### 1. LE SERVICE PUBLIC RÉPUBLICAIN

C'est le bien de ceux qui n'ont rien et c'est une des structures essentielles pour assurer l'égalité minimale de droit et la liberté.

Sous couvert de libéralisme économique, d'austérité budgétaire, de décalquage des modes de gestion privée, le service public républicain a été affaibli ou remis en cause. C'est en particulier le rôle attribué aux 561 mesures de la RGPP, auxquelles il faut ajouter les dispositions de la loi HPST (Hôpital, patients, santé, territoires).

Le livre noir de la RGPP édité en 2011 par Force Ouvrière est toujours d'actualité. Rappelons notamment qu'en quelques années ce sont 400 000 suppressions de postes qui ont été réalisées dans la fonction publique d'État et chez les opérateurs publics.

Rappelons également que certaines missions de service public ont été transférées au privé, que d'autres ont disparu et que les partenariats public-privé sont des traites onéreuses tirées sur l'avenir et qu'ils compromettent le fonctionnement des missions essentielles de service public.

C'est pourquoi un arrêt de la RGPP est indispensable, tant sur le plan social qu'économique et républicain.

Il est urgent d'ouvrir un débat sur le rôle et les missions du service public dans la République, débat qui avait été promis mais qui n'a jamais été organisé.

De même, s'agissant de la réforme en cours des collectivités territoriales, Force Ouvrière demande son arrêt et publiera là aussi un livre noir spécifique.

### 2. LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE

Outils essentiels de la fraternité, de l'égalité et de la liberté, il est indispensable non seulement de les consolider mais de les améliorer. Leur avenir est bien entendu étroitement lié à la nature de la politique économique menée.

La persistance et l'augmentation importante du chômage, ainsi que l'insuffisante augmentation des salaires sont en très grande partie à l'origine des difficultés financières. Elles génèrent en effet des pertes de recettes et une augmentation importante des dépenses d'assistance. Si l'on y ajoute les politiques d'exonération massive des cotisations sociales dites patronales (encore accentuées avec la hausse de la TVA en contrepartie d'un allègement des cotisations patronales d'allocations familiales) et la fiscalisation croissante des financements pour alléger le coût du travail, on mesure là encore l'urgence à définir les mesures nécessaires pour consolider les régimes de protection sociale collective. Contrairement à ce qui est fait depuis des années, il faut poser les conditions nécessaires à la pérennisation de ces régimes et à l'amélioration des droits sociaux.

Cela suppose notamment:

- Des engagements clairs sur la consolidation du niveau de la protection sociale (maladie, famille, retraites et chômage).
- Le maintien de la cotisation comme outil majoritaire ou intégral de financement.
- Une réforme de la cotisation dite patronale pour y intégrer une dose de valeur ajoutée dans le calcul de l'assiette.
- Une distinction nette entre ce qui relève de la solidarité salariale, donc de la cotisation, et ce qui relève de la solidarité nationale, donc de l'impôt. Ce qui pose également la question des règles de compensation des salariés vers les non-salariés.



En matière de retraites, alors que la dernière contre-réforme de 2010 a été décidée pour complaire aux marchés financiers, il est plus que nécessaire de l'abolir et de revenir à un droit à la retraite à taux plein à 60 ans avec une programmation de la réduction de la durée de cotisation nécessaire.

Rien ne justifie, au regard de l'Histoire, que plus l'espérance de vie augmente, plus on soit contraint de travailler plus longtemps. Avec de tels raisonnements la Sécurité sociale ou les retraites n'auraient jamais vu le jour. Il a fallu les imposer, au grand dam de leurs détracteurs qui, à toutes les époques, les ont critiquées, menaçant le pays de faillite.

### 3. LES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les droits réels des travailleurs français sont au moins de même niveau que ceux des travailleurs de pays comparables, nonobstant les taux de syndicalisation.

La France est le premier pays au monde en termes de couverture conventionnelle ou statutaire des salariés. Cela est en particulier dû à l'existence d'accords, de conventions collectives et statuts nationaux, c'est-à-dire à couverture large et définissant (principe d'égalité) un minimum de droits communs. C'est aussi dû, historiquement, au principe de faveur (impossibilité de déroger à un accord de niveau supérieur).

Rappelons aussi que le syndicalisme français compte beaucoup plus d'adhérents que les partis politiques et qu'on ne parle guère, à l'image du taux de syndicalisation, d'un taux de politisation. La grande différence entre démocratie politique et démocratie sociale est que les partis politiques détiennent une légitimité par les élections, les syndicats par leurs implantations, leur droit à négocier et leur droit à agir, y compris par la grève, grève dont le droit doit être préservé intégralement.

Au fil des années la frontière entre ces «deux démocraties» tend à s'estomper. On voudrait bien que les syndicats, à l'instar des partis politiques, tirent leur légitimité de l'élection. Cela permet surtout d'instaurer des accords dits majoritaires pour justifier l'élargissement des dérogations à la loi ou aux accords nationaux, dynamitant ainsi l'héritage républicain et deux lois fondatrices du progrès social en France (1936 et 1950).

Ainsi l'entreprise deviendrait le lieu prioritaire de négociation, remettant progressivement en cause les conventions collectives nationales. De même, dans le public, l'établissement

deviendrait prioritaire, remettant en cause les statuts nationaux.

De la même manière, il est essentiel de préserver l'existence du SMIC et de la durée légale du travail. S'agissant du SMIC, nous revendiquons sa fixation à 80% du salaire médian, soit actuellement 1 340 euros net par mois, SMIC qui n'existe pas en Allemagne, ce qui permet le dumping social et salarial.

**Plus généralement, l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires, retraites, pensions, allocations et minima sociaux est une priorité.**

**NOUS N'ACCEPTONS PAS  
LE GLISSEMENT DU MODÈLE  
RÉPUBLICAIN VERS  
LE MODÈLE ANGLO-SAXON**

En la matière, la position commune de deux syndicats avec le patronat en 2008 (reprise par la loi) et son pendant dans le public (les accords de Bercy) ont joué un rôle d'accélérateur.

Dernier exemple en date, la récente proposition élyséenne d'accords dits de compétitivité-emploi au niveau des entreprises, visant notamment à travailler moins et gagner moins, n'aurait pas été possible sans la loi de 2008 et la position commune.

Elle s'appuie en effet sur les accords dits majoritaires pour déréglementer.

C'est en particulier pour cette raison de fond et pour la restriction de la liberté syndicale en matière de désignation des délégués syndicaux que Force Ouvrière continue à dénoncer la position commune, la loi de 2008 qui en découle et les accords de Bercy.

D'aucuns ont vu dans le refus de Force Ouvrière une crainte pour notre avenir! Ils doivent être déçus! C'était aussi une façon de ne pas parler du fond et cela révélait par ailleurs la finalité cachée de ce dispositif: réduire le nombre d'organisations syndicales.

L'objectivité conduit d'ailleurs à préciser que Force Ouvrière bénéficie (par diverses affiliations ou adhésions nouvelles) de ce dispositif, qui s'applique tant que la loi est en vigueur. Mais ce n'est pas une raison pour ne pas continuer à demander son abrogation pour des raisons de fond et à reposer le problème de la liberté syndicale, de la structure de la négociation collective et des rapports loi/contrat.

En quelque sorte, Force Ouvrière n'est pas rentrée dans une forme d'union sacrée CGT/CFDT/MEDEF/CGPME/Élysée/gouvernement/majorité/opposition. Nous résisterons toujours contre toute atteinte à la liberté syndicale et à la République sociale.



### III. LA RÉFORME FISCALE

Le système fiscal français est non seulement de plus en plus illisible, mais il est aussi de plus en plus inégalitaire. Il faut revenir au principe fondateur de la fiscalité issu de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789:

*«Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable: elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés.»*

Cette réforme doit être globale. Elle doit remettre en place un véritable impôt sur le revenu progressif, sans possibilité d'y échapper.

C'est la colonne vertébrale de toute réforme fiscale. C'est à partir de cet élément central qu'il faut ensuite retravailler la fiscalité indirecte, celle des entreprises, ou la fiscalité locale.

L'heure n'est plus au rafistolage mais à une réforme d'ensemble, telle que nous l'avons exposée dans un document intitulé «Pour une fiscalité juste et redistributive».

### IV. LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

Aucun pays ne peut assurer son développement social et économique, dans le respect des normes sociales et environnementales, sans un secteur industriel fort. L'État a trop longtemps délaissé l'industrie, laissant les marchés agir.

Une dynamique avait été créée avec les états généraux de l'industrie et les travaux en filière. Elle s'est un peu enrayée depuis quelque temps.

Il est urgent que l'État réinvestisse la politique industrielle.



Cela passe notamment par:

- La création d'une banque nationale pour l'industrie coordonnant, sous l'égide du ministère de l'Industrie, l'ensemble des structures publiques existantes.
- La mise en place d'une réelle responsabilité des donneurs d'ordre vers les sous-traitants et le développement des entreprises de taille intermédiaire (grandes PME).
- À l'instar de ce qui existe dans d'autres pays, la création d'un label, contrôlé par l'Administration, «fabriqué en France».
- Le renforcement des moyens des douanes pour le contrôle des importations quant à leur respect des normes.
- La fin du dumping social et fiscal au sein de l'Union européenne.
- L'obligation pour les organismes internationaux (par exemple l'OMC) de prendre en compte les normes internationales du travail.

(Suite de la page I)

Nos positions et revendications sont cohérentes et interdépendantes.

Elles impliquent de rompre avec la logique anglo-saxonne, de réorienter les modalités de la construction européenne, de réréglementer, de revivifier le service public. Elles resituent l'économique au rang d'outil et non de finalité.

Elles impliquent de sortir de l'austérité en France et en Europe, de réfléchir à un protectionnisme au niveau de la zone euro, de soutenir l'augmentation générale des salaires comme élément indispensable de progrès.

S'agissant de la situation en France, elles exigent comme objectif le respect des principes fondamentaux de la République (liberté, égalité, fraternité) au-delà des discours, dans les actes et décisions.

La République n'est pas soluble dans le marché, la République sociale est antinomique avec l'austérité.

Quels que soient le gouvernement et la majorité au pouvoir demain, Force Ouvrière défendra en toute liberté et indépendance ses positions et revendications.

C'est aussi pour cela qu'il n'appartient pas au syndicat de donner des consignes de vote.

Ajoutons que nous considérons que chaque travailleur, en tant que citoyen, est majeur, qu'il n'a pas besoin de directeur de conscience pour lui dicter son comportement dans l'isoloir. C'est aussi cela la liberté.

Amitiés syndicalistes,

**Jean-Claude Mailly**  
Secrétaire général

# Des locataires aux abois

## Expulsion des locataires : halte aux drames humains !

Depuis le 16 mars et comme chaque année, il redevient possible pour un propriétaire de demander l'expulsion de son locataire. C'est donc la fin de la trêve hivernale, pendant laquelle cette mesure est interdite.

Alors que les effets de la crise économique se font ressentir avec toujours plus de violence, alors que le chômage s'accroît, que les dépenses incompressibles (loyer, énergie, eau, transport...) ne cessent d'augmenter et que le pouvoir d'achat recule, de plus en plus de ménages se trouvent en situation de grande précarité et ne peuvent plus faire face à leurs charges.

### Communiqué



L'expulsion prononcée à leur rencontre ne peut encore qu'aggraver la profonde détresse dans laquelle ils se trouvent.

L'AFOC demande que l'Etat prenne ses responsabilités en matière de logement social et cesse tout recours aux expulsions pour impayé sans relogement des locataires. ■

Plus de 100 000 familles sont potentiellement expulsables à ce jour.

Les tribunaux ont prononcé 71 323 décisions d'expulsion en 1999, le chiffre a franchi le cap des 100 000 en 2004, pour atteindre 107 234 en 2009 (dernières statistiques connues).



Veuvage, orphelinage, handicap, dépendance Recherche

**Et si nous parlions d'avenir ?  
Des garanties qui assurent l'avenir ?**

Face aux risques de la vie, le rôle de l'OCIRP est d'unir des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif.  
L'OCIRP, organisme paritaire géré par les représentants des salariés et des employeurs, assure près de 5 millions de salariés et 900 000 entreprises.

Rendez-vous sur [www.ocirp.fr](http://www.ocirp.fr) Go

**OCIRP**  
unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICL - ARIES - AUDEENS - DRD - HUMAINIS - IRCEM - JOURMEL - MALAKOFF-MEYERIE - MORINRY - NOVALIS TANTBOUÏ - REUNICA - VICTOR HUGO. Et les organismes de prévoyance ANIPS - APGS - CAPSA - CREPA - GNP\* - ICIRS Prévoyance - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC - UNIPREVOYANCE. Et les partenaires UNPMF - UNMI. (Liste au 1<sup>er</sup> janvier 2011) \*Union d'institutions de prévoyance

**LEGRAND FIDUCIAIRE**  
EXPERTISE COMPTABLE

**PARTENAIRE DES CE FORCE OUVRIÈRE**

Pour mieux comprendre votre rôle économique  
Pour optimiser votre action auprès des salariés

**Missions financées par le CE**

- Examen des budgets du CE
- Examen des comptes prévisionnels
- Assistance licencement économique
- Examen des comptes annuels
- Contrôle ou négociation d'un accord d'intéressement
- NAO Négociations annuelle sur les salaires
- Organisation comptable et administrative du CE
- Tenue ou audit des comptes du CE
- Contrôle du calcul de la participation
- Droit d'alerte

**Missions légales financées par l'entreprise**

Le recours à l'expert-comptable, choisi par le CE est un DROIT inscrit dans le Code du Travail

**LEGRAND FIDUCIAIRE**  
Tél : 01 42 25 30 30  
info@legrand-fiduciaire.com www.legrand-fiduciaire.com

# Le Conseil Commun de la Fonction Publique

Le Conseil Commun de la Fonction publique (CCFP), nouvelle instance chargée des questions touchant les 5,3 millions de fonctionnaires, a été officiellement installé le 31 janvier 2012, suite à la parution du décret. Pourquoi cette instance, quel est son rôle, comment est-elle composée ? Le Syndicaliste vous en dit plus.

Le Conseil Commun de la Fonction Publique a vu le jour fin janvier 2012.

Pourquoi créer ce conseil alors même qu'il existe déjà, depuis 1946, un Conseil Supérieur de la fonction publique ? Il faut remonter un peu dans le temps pour mieux comprendre.

A l'origine, seuls les employés de l'État étaient pleinement considérés comme « fonctionnaires » et représentés à ce conseil.

La réforme du statut général de la fonction publique engagée en 1983 a instauré une fonction publique à trois volets (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) ; un conseil supérieur est alors créé pour chacune d'elles. Les questions concernant l'ensemble de la fonction publique devaient être examinées successivement par chacun des trois conseils.

Il fallait, pour le gouvernement, une instance commune de concertation. La création du Conseil Commun a été prévue par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, loi elle-même issue des accords de Bercy de 2008

Le Conseil Commun est désormais officiellement créé et en mesure de fonctionner.

"Dès cet après-midi, je vais réunir ce Conseil commun pour la première fois", a déclaré le ministre de la fonction Publique, ajoutant qu'organiser une réunion le jour même de la parution du décret (31 janvier) était le signe de sa "forte détermination".

La mise en place de ce conseil ne fait pas l'unanimité et soulève bien des questions malgré les grandes déclarations officielles du Ministre : « tout en renforçant l'unité de la fonction Publique, le Conseil Commun respectera les spécificités de chacun de ses versants ».



## Risques d'affaiblissement

Ce conseil commun avec un statut qui deviendrait unifié est un risque certain de mobilité pour le personnel et de suppressions de postes à grande échelle.

L'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique-FO souligne une création inopportune au moment même où la Fonction Publique subit les détériorations dues à la RGPP, la réforme des collectivités territoriales et la loi Hôpital Patients et territoires (HPST). C'est un risque certain d'affaiblir chaque versant et par conséquent la Fonction Publique elle-même.

Le CCFP est compétent sur les questions suivantes dès lors qu'elles concernent **au moins deux des trois fonctions publiques** (État, Territoriale et Hospitalière) :

- Emploi public et des métiers de la fonction publique,
- Dialogue social, mobilité et parcours professionnels,
- Formation professionnelle tout au long de la vie,
- Égalité entre les hommes et les femmes,
- Insertion professionnelle des personnes handicapées,
- Lutte contre les discriminations,
- Évolution des conditions de travail,
- Hygiène, santé et sécurité au travail,
- Protection sociale complémentaire.

Pour FO, la forme donnée au CCFP n'est pas acceptable avec la fin du paritarisme et l'instauration de collèges (collège syndical, collège des employeurs territoriaux et collège des employeurs hospitaliers).

Par ailleurs, FO s'oppose au fait que

- le CCFP puisse se réunir dès lors que deux versants seraient concernés,
- les formations spécialisées pourraient statuer en lieu et place de l'assemblée plénière se substituant à son rôle,
- l'absence d'examen par les conseils supérieurs des différents versants empêche toute prise en compte de leur spécificité.

FO exige aussi l'octroi de moyens syndicaux propres au fonctionnement du conseil commun, en complément de ceux existant actuellement.

FO restera vigilante et portera les revendications des salariés et agents de la fonction publique auprès du CCFP nouvellement installé, tout en veillant à ce qu'il ne se substitue pas d'une façon ou d'une autre, aux différents Conseils supérieurs. ■

Le conseil commun de la fonction publique comprend trois collèges : 30 sièges pour les organisations syndicales\*, 10 pour les employeurs territoriaux et 5 pour les employeurs hospitalier.

\*Conformément aux résultats des dernières élections professionnelles, les organisations syndicales y sont représentées comme suit : 9 sièges pour la CGT, 6 respectivement pour FO et la CFDT, 3 sièges pour l'Unsa, 2 pour la FSU et Solidaires et un à la CFTC et à la CGC.

## Deux traités gigognes, ni amendables ni aménageables

### Editorial de Jean Claude Mailly, de FO hebdo du 7 mars 2012

Lorsqu'un traité international ou européen conduit à modifier la Constitution française, son adoption nécessite une réunion du Congrès (Assemblée nationale et Sénat) ou un référendum.

S'agissant de la mise en place du Mécanisme européen de stabilité (MES), les pouvoirs publics ont considéré qu'une loi permettait de l'adopter, estimant qu'il ne modifiait pas la Constitution.

Pour Force Ouvrière cela n'est pas évident dans la mesure où ce nouveau mécanisme, générant la création d'une nouvelle institution internationale, conduit à un transfert de souveraineté.

Par ailleurs, pour qu'un pays puisse avoir recours demain au MES il faudra qu'il accepte en contrepartie les conditions économiques et sociales imposées et qu'il ait avalisé un second traité, à venir, instaurant notamment le principe de la règle d'or (le TSCG: traité de stabilité, de coordination et de gouvernance).

Traité qui, lui, est reconnu comme devant modifier la Constitution et devant donc faire l'objet d'une ratification par référendum ou au Congrès.

Le premier traité sert en quelque sorte de marchepied au second ou, pour prendre une autre image, c'est le système des tables gigognes.

De fil en aiguille on est en train d'imposer, au nom du dogmatisme budgétaire et du capitalisme libéral, l'austérité partout en Europe avec toutes les conséquences dévastatrices sur le plan économique et social: récession, chômage, accroissement des inégalités et de la pauvreté, remise en cause des droits sociaux et des services publics.

Certains considèrent qu'il faudrait accompagner ces traités (ou les modifier) en y ajoutant des mécanismes de relance. Mais de quoi s'agit-il ? Comment peut-on faire de la relance tout en serrant les boulons avec l'austérité ?

**« Stop à l'austérité**

**ni les retraités**

**ni les actifs**

**ne doivent faire les  
frais de la crise  
financière. »**

MEDECINES NATURELLES  
PREVENTION  
HOSPITALISATION  
OPTIQUE  
DENTAIRE

**MGD**  
Prévoyance  
L'Assurance

La Mutuelle Générale de la Distribution, véritable mutuelle à caractère social et paritaire régie par le Code de la Mutualité propose à ses adhérents, entreprises et/ou particuliers depuis 1982 des garanties de Frais de santé sur mesure.

Régie par le Livre II du code de la Mutualité,  
inscrite au registre national des Mutuelles sous le numéro 429 211 469  
5, rue Geoffroy Marie 75009 Paris  
Téléphone : 01 47 70 45 65 - Fax : 01 47 70 97 07

PHARMACHE  
ANALYSES  
RADIOLOGIE  
CURES THERMALES  
CONSULTATIONS

C'est contradictoire, sauf à considérer, comme le dit M. Draghi, président de la BCE, que le modèle social européen est condamné. Dans cette logique, ce qu'ils appellent mesures pour la relance risque de signifier : déréglementation du marché du travail, remise en cause du CDI, des droits à la retraite, ce qui commence à se pratiquer, au-delà de la Grèce, en Italie, en Espagne ou au Portugal.

Il faut être clair : Ces deux traités gigognes ne sont pas amendables ou aménageables : ils doivent être rejetés. C'est pourquoi, s'agissant du MES, nous avons écrit aux parlementaires pour leur demander de ne pas le voter.

C'est pourquoi sur le deuxième traité instaurant l'austérité et la «règle d'or», nous appellerons à voter non en cas de référendum.

Accepter une telle logique, c'est d'ores et déjà annoncer, en France, un super plan d'austérité.

Nous ne l'accepterons pas. ■

# Egalité professionnelle

## La crise ne doit pas justifier les inégalités

Elle revient, tous les 8 mars, pour une piqûre de rappel !

Oui elle est de retour, la journée des droits de la femme pour revendiquer entre autres, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les accords interprofessionnels existent bel et bien mais les inégalités persistent. Cela le restera tant que des sanctions dissuasives ne seront pas appliquées à chaque fois que la loi n'est pas respectée.

Le contexte de crise économique et sociale aggrave ces disparités car les femmes en subissent encore plus les conséquences. La précarisation du travail les touche davantage, 70% des personnes vivant sous le seuil de pauvreté sont des femmes.

Cette situation inégale pendant sa vie professionnelle, la femme la « garde » ensuite lors de sa retraite.



*Affiche inspirée d'une autre, créée aux USA, durant la 2ème guerre mondiale pour inciter les femmes à travailler dans les usines en remplacement des hommes partis combattre. Son slogan était : « We can do it » ( nous pouvons le faire).*

La réforme de la retraite de 2010 pénalise les femmes, non pas par des calculs qui seraient défavorables aux femmes, mais tout simplement en continuité de ce qu'elles ont subi pendant leur vie active : salaires horaires plus faibles, temps partiel imposé. Moins de rémunération pendant la vie active signifie moins de pension de retraite.

« L'égalité professionnelle est à la fois un défi pour notre action syndicale mais aussi un enjeu pour Force Ouvrière. » Marie Alice Medeuf-Andieu, secrétaire confédérale. ■

## ON PEUT ASSURER 8 MILLIONS DE PERSONNES ET N'OUBLIER PERSONNE

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, au service de tous les Français, quels que soient leur situation professionnelle et leur âge. C'est pourquoi nous investissons 100% de nos résultats au bénéfice de nos assurés et développons ainsi de nouvelles garanties, des services plus personnalisés, et de nouveaux produits. Et parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre action sociale auprès des plus fragiles.  
[www.ag2ramondiale.fr](http://www.ag2ramondiale.fr)

AG2R LA MONDIALE - 26 rue de Montholon - 75305 PARIS Cedex 09  
Tél. : 09 69 32 20 00 (appel non surtaxé) - Fax : 01 55 32 93 32



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE

On peut être unique sans être seul...

★ ... 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.

Prévoyance Santé Épargne Retraite Action sociale

Contact au 01 40 22 36 76  
[www.reunica.com](http://www.reunica.com)

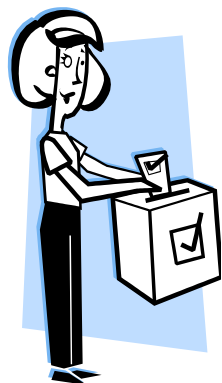


Certification qualité pour la qualité  
Norme ISO 9001  
Norme ISO 14001  
Norme ISO 26000



Des idées en + pour mieux vous protéger

# Syndicats 91 – Elections et Créations



## → Syndicats créés

- GARREL et NAVARRE à Draveil – Transports
- DAREGAL à Milly la Forêt – FGTA
- EUROPE SERVICE DECHETS à Viry Chatillon – Transports
- Organismes Sociaux Divers et Divers de l'Essonne à Evry – Employés et Cadres

## → Résultats des élections

### ■ KUEHNE + NAGEL à Wissous

#### *Délégués du Personnel*

1<sup>er</sup> collège

Titulaires : FO : 3 - CGT : 2

Suppléants : FO : 3 - CGT : 2

#### *Comité d'Entreprise*

1<sup>er</sup> collège

Titulaires : FO : 2 - CGT : 2

Suppléants : FO : 3 - CGT : 1

## CHSCT, moteur de la prévention

Les membres du CHSCT ont pour mission de contribuer à la protection de la santé **physique et mentale** et de la sécurité des travailleurs, et à l'amélioration des conditions de travail. Ils bénéficient pour cela d'un crédit d'heures et d'un **droit à la formation**.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ce sont les **membres du CHSCT** qui représentent les salariés pour toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité du travail. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, ce sont les **délégués du personnel**.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les mêmes missions que le CHSCT sans moyen supplémentaire en heures de délégation. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'il y a carence de candidature au CHSCT, les délégués du personnel bénéficient alors des mêmes moyens (crédits d'heures, recours à un expert, formation) et les mêmes obligations (secret professionnel par exemple).

Le rôle et les missions des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels sont définis par le Code du travail. Leur action concerne non seulement les salariés de l'entreprise mais aussi les intervenants d'**entreprises extérieures**, y compris les travailleurs **intérimaires**.

Le CHSCT, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est l'une des plus importantes institutions représentatives du personnel. Il existe environ 22 000 CHSCT regroupant 140 000 membres sur les 18 millions de salariés, dans 73% des entreprises assujetties. Les articles du code du travail ne sont qu'une base minimale, des droits supplémentaires peuvent être négociés dans l'entreprise, d'où l'importance de suivre la formation CHSCT proposée par l'UD 91 du 9 au 11 mai.

### • Missions des membres du CHSCT •

Ils sont à l'**écoute des salariés** (information, conseil, recueil des problèmes et des difficultés, assistance...), notamment lors de la visite des lieux de travail.

Ils procèdent à l'analyse des risques professionnels et des accidents du travail. Après un accident grave ou en cas de maladie professionnelle, ils doivent mener une enquête.

Ils veillent à l'application de la réglementation en matière de prévention.

Ils sont consultés et donnent un avis sur un certain nombre de documents et de projets relevant de leur compétence (programme annuel de prévention, bilan d'activité en santé et sécurité, plan de formation en prévention...).

Ils peuvent demander une expertise externe.

Ils font des propositions d'actions de prévention et suggèrent des actions de formation et d'information.

Ils sont associés à tout changement dans l'organisation du travail et à la mise en place de nouvelles techniques de production ou d'actions de prévention.

Ils peuvent participer à la mise en place d'indicateurs de santé sécurité adaptés. Le suivi de ces indicateurs peut permettre de déceler une situation anormale.

Ils disposent d'un **droit d'alerte**.

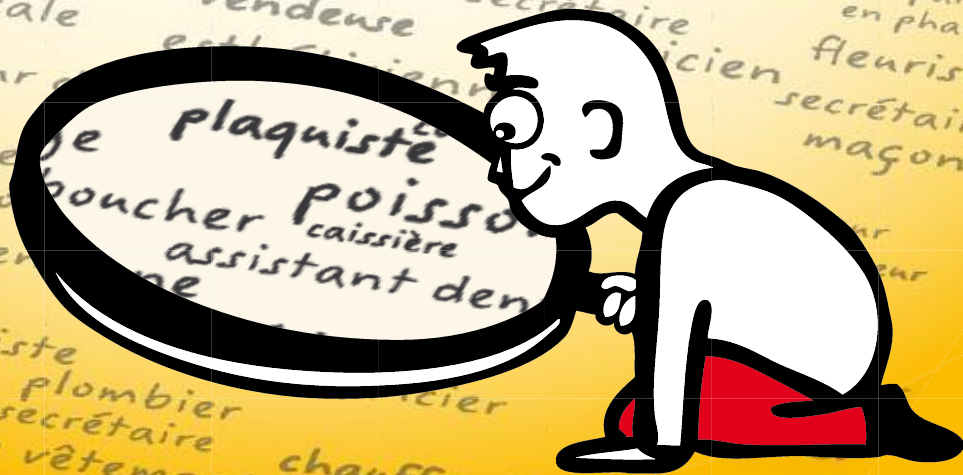
Ils participent à la promotion des actions de prévention. ■



# TPE

# Oui!

# C'est de vous qu'on parle



2012, année des salariés des TPE\*.

En décembre, 4 millions de salariés de l'artisanat, du commerce, des services, des professions libérales, de l'industrie ont leur élection.

\*Très Petites Entreprises – moins de 11 salariés

Mieux représentés, + forts

# FO