

Edito p.1-2

Rupture conventionnelle,
attention dangerp.2-3

Elections TPE.....p.4-5

Actualités en
Essonne.....p.6

Décès de Alain Seguin.....p.7

Communiqué de la CEp.7

Conflits salariaux en
Essonne.....p.8

TVA sociale, CSG et salaire
différé.....p.9

L'AFOC informe.....p.10

Syndicats : créations et
élections.....p.11

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

- J-N LAHOZ, secrétaire général de l'Union Départementale FO 91
- D.ROUSSEAU, rédacteur en chef
- C.POULLET, secrétaire FNFOLC
- A. GUASTALLI, conseiller Prud'homme
- 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

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

Gouvernance et intégration

« Il y a plus d'un siècle Pelloutier aimait à répéter "ce qui manque le plus à l'ouvrier, c'est la connaissance de son malheur". Suivant ce conseil, comme on entend parler partout de "gouvernance", il faut y regarder de plus près.

Au départ, la gouvernance servait à garantir la gestion des entreprises dans l'intérêt des actionnaires, c'est à dire à assurer les profits demandés. Puis la gouvernance a peu à peu conquis les affaires publiques. Les états y ont été contraints à leur tour par "l'ultra-libéralisme" au début des années 80. L'Union Européenne également. Son dernier traité est baptisé "stabilité, coordination, gouvernance".

Liberté en trompe l'oeil

La gouvernance vient aussi de faire son entrée dans la gestion des organismes paritaires (UNEDIC, AGIRC/ARRCO, Médecine du Travail...) par l'accord dit de "modernisation du paritarisme".

Mais c'est quoi ? Pour Alain Supiot, "la gouvernance est au gouvernement ce que la régulation est à la réglementation : une technique de normalisation des comportements et finalement une nouvelle manière de discipliner les hommes". Supiot parle d'un "lieu de vassalité" à l'image du système féodal, "qui sert à inscrire les hommes dans un ensemble d'obligations", avec comme conséquence une liberté en trompe l'œil. Supiot parle même de risque de "formes inédites d'oppression".

Dans les organismes gérés paritairement, la gouvernance servira à déposséder les organisations des travailleurs de tout pouvoir d'orientation et de décision, alors même que les or-

ganismes gèrent le "salaire différé" constitué par nos cotisations sociales.

Retour au système féodal

Ainsi les élus politiques en dépit de leurs discours, et même les responsables syndicaux, deviennent de simples instruments de mise en œuvre de politiques imposées par les spéculateurs. Autrement dit "des corps intermédiaires" comme on dit en ce moment, ce qui renvoie au système féodal d'ailleurs.

Plans d'austérité contre les peuples au profit des banques, contre-réformes pour financer les rentes et autres retraites dorées, épuisantes journées d'action saute-mouton pour éviter l'insurrection. Voilà comment se traduit concrètement la gouvernance.

Nouvelle dictature

On est devant un processus redoutable pour les libertés, tant individuelles que collectives, et par conséquent pour la liberté et l'indépendance syndicales.

C'est pernicieux et extrêmement grave, c'est une nouvelle forme de dictature. La résistance de la classe ouvrière et son organisation s'imposent pour défendre ses intérêts : Force Ouvrière doit mener la bataille. »

Cette analyse pertinente d'un camarade m'amène aussi à penser que si l'on n'y prend garde, les négociations dans les entreprises, fusions et rachats se multipliant, ne se feront plus qu'au niveau des groupes, privant ainsi les salariés dans les établissements d'une négociation de terrain.

Suite édito page 2 →

(Suite de l'édito)

D'ailleurs le combat syndical s'intensifie partout et force est de constater que les négociations dans les entreprises deviennent souvent compliquées.

Beaucoup de petites et moyennes sociétés sont désormais rattachées à de grands groupes, souvent éloignés géographiquement, qui se soucient fort peu des salariés qui bossent dur sur le terrain. En cas de conflits, et ils ne manquent pas, les représentants locaux patronaux n'ont bien souvent pas un iota d'autonomie et de pouvoir de décision.

Dés pipés au départ

On assiste alors à des chorégraphies simiesques : *trois pas en avant, trois pas en arrière, j'appelle le «boss» pour savoir si je suis autorisé à répondre favorablement ... je reviens sur ce que je viens d'accorder ...* Bref, on en ritait de bon cœur si cela n'était pas aux dépens de travailleurs qui attendent des avancées et des améliorations aussi bien sur les salaires que sur les conditions de travail. Ces situations assez exceptionnelles autrefois sont devenues quasi courantes aujourd'hui.

Comment négocier quand un des interlocuteurs n'est pas en mesure de le faire, que sa délégation est floue et qu'il est de fait pieds et poings liés par sa direction générale ? Les dés sont pipés au départ !

L'inspection du travail, sollicitée dans certains dossiers pour arbitrer ou concilier, se trouve elle aussi confrontée à l'absence de véritable partenaire et les pourparlers tournent courts. L'attitude méprisante des grands groupes vis-à-vis des travailleurs et leur façon détournée de ne pas entendre et surtout de ne pas répondre à leurs revendications est inacceptable.

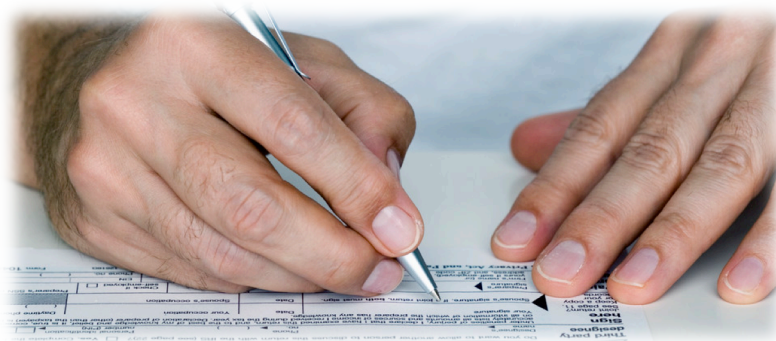
S'il est encore besoin de le rappeler, la représentativité de notre organisation est essentielle pour porter nos revendications. L'échéance des élections TPE, importante pour FO, se rapproche. Et plus que jamais la mobilisation de toutes et tous est nécessaire.

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

Rupture Conventiennelle

Attention danger

La rupture conventionnelle connaît un succès inquiétant. Son but, qui était de rompre le contrat de travail à l'amiable dans un contexte de relation de travail apaisée, a été totalement dévoyé. La rupture conventionnelle, mode autonome de rupture du contrat de travail, permet à l'employeur d'éviter un licenciement et une contestation de l'employé, et au salarié, qui n'est pas considéré comme démissionnaire, d'obtenir l'attestation POLE EMPLOI et de percevoir des allocations chômage. Mais la rupture conventionnelle n'est pas un mode de rupture sécurisé. Elle doit être demandée après une longue réflexion par le salarié.



Ni l'employeur, ni le salarié ne peut imposer une rupture conventionnelle à l'autre partie.

Commun accord

L'employeur et le salarié conviennent, au cours d'un ou plusieurs entretiens préalables, du souhait de rompre le contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Cette rupture est possible à condition de respecter la procédure légale spécifique (se renseigner auprès de vos délégués Force Ouvrière).

La loi ne fixe aucun délai particulier, mais prévoit la possibilité pour le salarié comme pour l'employeur de se faire assister par un conseiller (comme pour la procédure de licenciement). Ce mode de rupture du contrat de travail prévoit des garanties pour le salarié (indemnités, allocations chômage).

La rupture conventionnelle est ouverte au salarié employé en CDI. Cependant, la rupture conventionnelle ne s'applique pas aux ruptures de contrats liés à un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ou encore lorsqu'il existe un litige antérieur.

La convention signée par les deux parties doit mentionner toutes les modalités de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture, la date de cessation du contrat, etc. Elle peut être dénoncée, par les deux parties, dans le délai de quinze jours suivant la signature. Passé ce délai, l'une des deux parties soumet un formulaire d'homologation de cette convention à la direction départementale du Travail qui dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour la vérifier et l'approuver. Au-delà de ces quinze jours, l'accord est supposé acquis.

Quand la rupture concerne un salarié protégé, la convention doit également être autorisée par l'Inspection du travail.

Calcul des indemnités

Le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Le montant de cette indemnité, déterminé par l'employeur et le salarié, doit au minimum atteindre le montant de l'indemnité légale de licenciement (ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est supérieure au montant de l'indemnité légale).



Le salarié perçoit également l'indemnité de congés payés (s'il remplit les droits permettant d'en bénéficier).

Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture est imposable dans les mêmes conditions que pour l'indemnité de licenciement versée en dehors d'un PSE. Exonérée de cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions, elle est soumise à la CSG et à la CRDS seulement pour la partie de son montant qui excède le minimum légal ou conventionnel.

Bénéficiaire du chômage

Lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture est imposable dans les mêmes conditions que pour l'indemnité de départ volontaire en retraite. Elle est assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

La rupture conventionnelle permet au salarié d'obtenir son attestation POLE

« La rupture conventionnelle peut être remise en cause par un juge, s'il est établi qu'un litige existait avant sa signature. »

EMPLOI et de bénéficier de l'assurance chômage. Cependant, les indemnités chômage ne seront pas versées dès la fin de la rupture du contrat de travail. Un différé sera appliqué par le POLE EMPLOI. Les employeurs oublient souvent d'informer les salariés sur ce détail très important en termes de préjudice qui devrait être pris en compte dans la négociation de l'indemnité de départ.

Il se pose une autre difficulté, celle de savoir si un salarié ayant contracté une assurance « perte d'emploi » en souscrivant un emprunt immobilier peut faire jouer cette assurance en cas de rupture conventionnelle homologuée. Sur ce point, rien n'est clair.

Constatons que depuis la mise en vigueur de la rupture conventionnelle, certains assureurs ont expressément fait figurer la rupture dans la liste des exclusions de garantie de leur contrat.

La rupture conventionnelle peut-être requalifiée, par le Conseil des Prud'hommes, en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a été signée par un salarié victime de harcèlement moral.

Ainsi, les juges du fond ont pu juger que lorsqu'il existait un litige antérieur, la rupture conventionnelle devait être requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. De même, la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement. En outre, la rupture conventionnelle du contrat de travail ne doit pas avoir pour but de détourner la procédure de licenciement économique collectif. ■

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 Go

OCIRP
unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - ARES - AUDIENS - D&O - HUMANIS - IRCEM - LOURMEL - MALAKOFF MÉDIC - MORNAY - NOVALIS TAITBOUT - RÉUNICA - VICTOR HUGO. Et les organismes de prévoyance ANIPS - APGIS - CAPSSA - CREPA - GNP - ICIRS Prévoyance - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC - UNIPRÉVOYANCE. Et les partenaires UNPMF - UNML. (Liste au 1^{er} janvier 2011) *Non 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

- Etablir les budgets du CE
- 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

Missions légales financées par l'entreprise

- Examen des comptes prévisionnels
- Assistance licenciement économique
- Examen des comptes annuels
- Contrôle du calcul de la participation
- Droit d'alerte

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

Prochaines Elections TPE

TPE

Campagne d'information des salariés des TPE (Très Petites Entreprises)

FO



Pour FO, en 2012, il n'y a pas de Très Petite Élection !

Oui, vous avez bien lu, FO entend bien occuper toute sa place, la première même, pour ces élections 2012... Car en décembre 2012, 4 millions de salariés des TPE, Très Petites Entreprises, auront leur élection. Pour la première fois, ces salariés d'entreprises de moins de 11 salariés pourront voter pour désigner leur syndicat. En effet, ces entreprises (TPE) ne sont pas dotées d'instances élues du personnel (délégué du personnel – à partir de 11 salariés, comité d'entreprise – pour les plus de 50 salariés) et la représentation syndicale y est donc la plupart du temps absente.

Certes, dans un premier temps, ces élections sur sigle, qui seront organisées sur le plan national, n'apporteront pas directement de droits nouveaux ni de représentants élus, leur objectif étant d'évaluer la représentativité des syndicats dans les TPE. FO était d'ailleurs favorable à ce que l'on permette aux syndicats de désigner des représentants de ces entreprises qui puissent agir immédiatement au niveau local, auprès des salariés concernés, en lien avec les conventions collectives de leurs secteurs.

Mais avec ces élections, FO entend bien faire sortir de l'ombre, du point de vue de leurs droits et de la connaissance de leurs droits, les salariés des TPE, dans les secteurs de l'artisanat (bâtiment, boulangerie, pâtisserie, charcuterie, boucherie ...), des HCR (Hôtels Cafés Restaurants), des professions libérales (cabinet médical, cabinet dentaire, pharmacie, cabinets d'avocats, d'experts

TPE 4 millions de salariés

Les Très Petites Entreprises sont les entreprises employant moins de 11 salariés (de 0 à 10 salariés).

Pourquoi moins de 11 ? Car c'est à partir de 11 salariés seulement que doivent être élus des délégués du personnel dont le rôle est de représenter le personnel et d'être l'interlocuteur de l'employeur pour les questions individuelles et collectives liées au travail (réglementation du travail, application de la convention collective, salaire, temps de travail ...).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il n'y a pas de délégué du personnel et donc pas d'élection de ces délégués du personnel.

Or, les TPE sont au nombre de 1 million et emploient plus de 4 millions de salariés.

« **Secrétaire, Vendeuse, Plombier, Maçon, Assistant dentaire, Caissière, Assistante maternelle, Aide ménagère, Avocat salarié, Géomètre, Boulanger, Charcutier, Technicien, Comptable ...**
Oui, c'est de vous qu'on parle ! »



comptables, d'architectes, vétérinaires ...), du commerce alimentaire (supérettes) et non alimentaire (habillement, chaussure, parfumerie ...), des services (y compris des services à la personne) et de l'industrie (garages auto, ...). D'ores et déjà, FO négocie de nombreuses conventions collectives, tant sur le plan national que local, qui déterminent par exemple les salaires minima, une prévoyance santé complémentaire et d'autres dispositions (temps complémentaire dans les professions libérales, Chèques-Vacances dans le bâtiment, prime d'ancienneté dans la coiffure...). Ces élections seront donc importantes, car plus un syndicat gagnera de voix plus il aura de poids vis-à-vis du gouvernement et des employeurs.

TPE

Mieux représentés, + forts

FO

Les salariés des TPE seront mieux représentés, plus forts pour connaître et comprendre leurs droits et pour en conquérir de nouveaux, notamment des droits sociaux, assimilables à ceux des comités d'entreprises, tels que Chèque Déjeuner, bons d'achat, bons de réduction pour le cinéma, chèques vacances...

L'élection TPE 2012 va mobiliser toutes nos structures FO, de la Confédération aux fédérations et unions départementales en allant jusqu'aux syndicats et adhérents. En effet, qui ne rencontre pas l'ouvrier boulanger ou la vendeuse tous les jours, sans parler de la secrétaire du cabinet médical, le vendeur de chaussures, l'assistante maternelle, l'ouvrier maçon, le réparateur auto, la caissière de la supérette...?

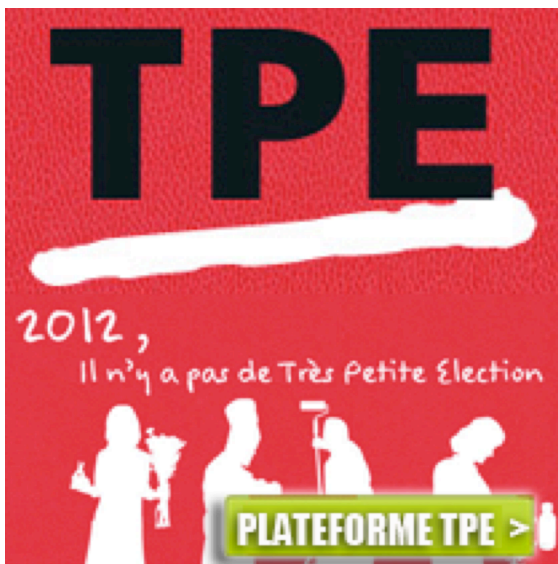
Le scrutin devrait se dérouler du 3 au 12 décembre 2012 pour le vote par correspondance et du 28 novembre au 12 décembre 2012 pour le vote électronique.

Seront électeurs : les salariés titulaires d'un contrat de travail dans une TPE au cours de ce mois de décembre 2011, âgés de seize ans révolus.

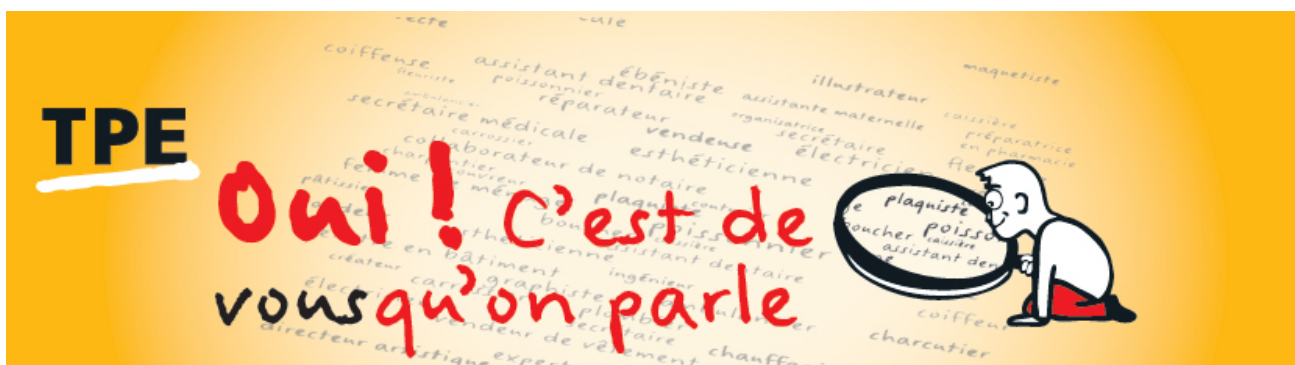
Les électeurs recevront un courrier d'information à leur domicile aux alentours du 5 septembre 2012.

L'envoi des documents électoraux aux électeurs se fera entre le 3 et le 23 novembre 2012. Le scrutin sera alors ouvert soit par correspondance (renvoi du vote de l'électeur possible jusqu'au dernier jour du scrutin, à savoir le 12 décembre 2012) soit par voie électronique (Internet).

Le vote électronique se déroulera du 28 novembre au 12 décembre 2012. Il sera possible de voter 7/7j et 24/24h depuis n'importe quel ordinateur. ■



**Elections dans les Très petites entreprises:
Mieux représentés, plus forts:**
<http://www.info-tpe.fr>



Campagne d'information FO

Une première **vidéo** (« Bienvenue dans le monde du travail, y compris dans les TPE ») qui est le sixième épisode d'une série animée créée par FO a été réalisée dès la fin novembre 2011, diffusée sur France Télévision (Expression directe) et mise en ligne sur différents sites (dailymotion, youtube, vimeo) dont www.force-ouvriere.fr, qui comporte une rubrique TPE.

Deux **affiches** ont été imprimées reprises dans le premier **dépliant d'information**. Ce dépliant est imprimé à 450 000 exemplaires et distribué aux salariés des TPE par les militants et adhérents FO.

Il informe sur la création d'un **site internet dédié** aux salariés des TPE, à leurs droits et à leur actualité sociale et syndicale depuis le 2 avril : www.info-tpe.fr.

➤ L'hôpital d'Orsay amputé de sa réanimation

Le service de réanimation de l'hôpital d'Orsay semble bel et bien en sursis. L'agence régionale de santé (ARS) a limité son autorisation d'exercer cette activité à trente mois à compter du 2 juin 2012, il sera ensuite transféré au centre hospitalier de Longjumeau. « La fermeture annoncée du service de réanimation en 2014 va modifier l'activité de l'hôpital de façon importante, dénonce Gilles Langrand, de FO. Cela conditionne de nombreuses autres activités, les services neuro-vasculaires, de maternité mais aussi des urgences. C'est un service clé. » Un avis partagé par la communauté médicale. « Sans réanimation, on ne peut



plus accueillir tous les patients, pour des raisons de sécurité, précise un médecin. Nous voulons conserver une activité de proximité avec des pôles de soins qui correspondent aux besoins du territoire. En termes de services rendus à la population, cette décision aura des effets sur l'accessibilité aux soins. »

L'hôpital d'Orsay ne pourra plus qu'assurer de la médecine programmée. Avec l'aménagement du plateau de Saclay, ce sont 60 000 personnes qui vont venir s'installer sur le territoire. Comment faire pour assurer une surveillance ? En cas d'accident, faudra-t-il transporter les malades jusqu'à l'hôpital de Longjumeau ? Elus, médecins, Orcéens, tous sont opposés à cette décision qui aura des effets néfastes sur l'accès aux soins.

➤ La CPAM 91 se bat pour son avenir

En juin 2011, la direction de la CPAM présentait la poursuite de la réorganisation de l'organisme. Le projet d'entreprise prévoit la fermeture de 6 centres de paiement sur les 9 actuellement en service, alors qu'il y en avait 24 en 1995. Il n'en restera qu'à Massy, Evry et dans une commune du sud du département, probablement à Etampes.



Christian Collard, directeur Général, affirme que cette réorganisation est indispensable et qu'il n'y aura aucun impact sur la relation avec le public. Comment le croire ? Il précise que les assurés au lieu de se déplacer pourront téléphoner au centre d'appels centralisé qui traite 3000 appels minutés par jour, ou encore se connecter sur le site internet national de l'assurance maladie. Mais que deviendront les assurés qui ne maîtrisent pas notre langue, ceux qui sont dans de réelles situations de

La destruction de l'assurance maladie de l'Essonne est en cours. En 10 ans, plus de la moitié des centres de paiement ont fermé et l'accueil au public a été divisé par 3.

précarité, et ceux qui n'ont pas internet ? Le progrès technologique ne peut pas se substituer au contact humain.

Par ailleurs, la direction de l'organisme précise que l'accueil est maintenu dans tous les locaux ou dans des permanences d'accueil en mairie. Or, trois permanences d'accueil en mairie sont sur le point de fermer leur porte, celles de Pussay, Maisse et Morangis. Au nombre de 86 en 2001, il n'en reste que 30 !

Cette décision toute récente de la CPAM a mis le feu aux poudres. Alertés par les syndicats, les maires ont réagi immédiatement contre la disparition du service public de proximité et la prise de décisions contraires aux engagements officiellement pris.

Des motions de soutien aux actions des employés et des syndicats contre la restructuration de la CPAM ont été votées dans de nombreuses communes, comme à Etampes, Saintry, Lardy, Morsang, Epinay ...

La situation de la CPAM est même remontée jusqu'au Sénat par deux fois via des questions écrites par des sénateurs essonniers ; le Conseil Général a en outre adopté une motion condamnant le projet d'entreprise de la Caisse de l'Essonne.

Le syndicat FO de la CPAM est fortement mobilisé pour diffuser les informations auprès des assurés. Il parcourt sans relâche les marchés et les lieux de rassemblement pour faire signer la pétition qui s'étoffe de semaine en semaine.

L'avenir de la Caisse 91 est préoccupant. Fermeture régulière de centres, remplacement d'un départ à la retraite sur trois, l'entreprise est passée de 2000 agents à moins de 1 200 ... chacun doit être conscient de la situation critique actuelle.

A quand une seule interlocutrice en assurance maladie pour toute la France, pour répondre à vos questions, traiter vos demandes ... ?

Elle officie déjà, elle s'appelle Amélie, elle est conseillère virtuelle sur le site national (ameli.fr) ! On est bien loin de la notion de service public ... ■

Décès de notre camarade Alain Seguin

C'est avec tristesse que nous avons appris le décès de notre camarade, Alain SEGUIN, survenu le 23 avril 2012 dans sa 43ème année.

Expérimenté, sérieux, d'une grande rigueur, toujours disponible, il était un agent méthodique, dévoué et courageux. Il avait commencé sa carrière en mars 1990 chez les « bleus » à la maison centrale de Poissy en tant qu'élève surveillant et avait poursuivi son parcours professionnel avec brio. Sa dernière nomination était intervenue le 1^{er} janvier 2010, au grade de Brigadier, au centre pénitentiaire de Réau.

Il était de tous les combats syndicaux aux côtés de notre Organisation. Quelques jours avant son décès, il participait encore à sa dernière lutte sur la Maison d'Arrêt de Fleury-Mérogis, n'hésitant pas à venir dans la nuit au



« Il faut se battre jusqu'au bout, sans jamais baisser les bras et sans dire les paroles qui font souffrir ». Alain Seguin



Centre Pénitentiaire de Meaux pour être auprès des camarades.

Son départ brutal ressemble à ces grandes marées qui viennent tout ensevelir en mélangeant le passé et l'avenir. Il va nous manquer.

Les reflets de son absence marqueront l'ombre de nos prochains combats. Alors, nous garderons sur notre cœur, sa grande gueule, sa loyauté et sa bonté d'âme envers ces femmes et ces hommes qu'il admirait pour leur courage et leur abnégation.

Alain, nous ne t'oublierons pas !

Le Syndicaliste UD FO 91 adresse ses sincères condoléances à sa famille, ses amis et ses collègues. ■

Commission Exécutive de l'UD FO 91

COMMUNIQUE du 24 mai 2012

La Commission exécutive de l'UD FO de l'Essonne vient d'être informée de la loi inique votée le 18 mai au Québec et condamnée par toutes les confédérations, fédérations syndicales de l'enseignement au Québec.

Cette « loi Matraque », comme dit la FNEEQ (Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec), est violemment dirigée contre les étudiants qui depuis 14 semaines sont en grève et manifestent contre la hausse de 75 % des frais d'inscription à l'université.

Elle vise aussi les enseignants, leurs syndicats et quiconque les soutient.

Avant même sa promulgation, 200 étudiants ont été arrêtés lors de la dernière manifestation à Montréal le 20 mai.

La loi 78 remet en cause les libertés fondamentales d'association, d'assemblée et d'expression et viole les conventions de l'OIT, la Convention N° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical ratifiée par le Canada et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et la négociation collective relatives à la liberté d'organisation, à la liberté syndicale.

L'Union départementale Force Ouvrière de l'Essonne soutient les fédérations et syndicats enseignants et les confédérations qui avec les étudiants combattent pour voir les droits des étudiants respectés par les autorités québécoises.

L'UD FO 91 soutient leurs revendications. Il en va de l'égalité de toutes et de tous devant le droit à l'instruction. Elle s'associe à leur demande de retrait du projet de loi 78. Elle demande le respect des conventions 87 et 98 de l'OIT. ■

Manifestation nationale à Montréal. en mars dernier



Conflits sociaux en Essonne pour les salaires

◆ Un mois de grève des chauffeurs de bus de STA à Ormoy

Suite à l'échec des négociations salariales annuelles, les chauffeurs de bus de la société STA à Ormoy, avec leurs syndicats FO et CGT, ont décidé de bloquer leur dépôt et de se mettre en grève illimitée à compter du 27 mars dernier.

Leur revendication ? une augmentation de salaires de 2,5% pour supporter l'inflation, à la hauteur de ce qui avait été accordé aux autres salariés du groupe Kéolis dont dépend STA.

La direction leur proposait 1,2% de hausse et encore à la condition de revenir sur des acquis comme la mutuelle et les heures supplémentaires...

Face à l'intransigeance de la direction, pour se faire entendre, les chauffeurs de bus de STA ont occupé le 30 mars la gare routière d'Evry-Courcouronnes, puis bloqué le 4 avril le dépôt de bus du réseau TICE à Bondoufle qui fait également partie du groupe Kéolis.

Après 30 jours de grève, ils ont été contraints de reprendre le travail le 26 avril :

« Nous avons obtenu 1,7% d'augmentation en 2 fois : 1,5% en avril et 0,2% en juillet, ainsi qu'une revalorisation de notre prime de transport, de la prime des vacances et de la prime du dimanche » explique Baha Boudhaouia, délégué syndical FO.

Des résultats qui ne sont pas à la hauteur de leurs espérances mais qui sont le produit de leur lutte courageuse et déterminée.



L'Union départementale FO en la personne de son secrétaire général Jean Noël LAHOZ a constamment été sur le terrain pour soutenir l'action des salariés et les aider dans les difficiles négociations avec la direction.

L'UD FO 91 a décidé d'activer son fonds de solidarité pour venir en aide aux adhérents FO qui ont subi d'importantes retenues sur salaire : 19 jours sur leur paie d'avril, 5 sur la paie du mois de mai et 6 autres sur celle de juin. ■



La maison d'arrêt de Fleury Mérogis

◆ Mobilisation des personnels pénitentiaires de la Maison d'Arrêt de Fleury Mérogis

Face au constat de la dégradation de leurs conditions de travail : pénibilité qui s'accroît, insécurité grandissante, insuffisance des effectifs, remise en cause de leurs missions régaliennes au profit d'intérêts purement financiers de

◆ Grève des conducteurs de bus de Garrel et Navarre du dépôt de Draveil

Le 4 mai, les conducteurs de bus de Garrel et Navarre, une autre filiale de Kéolis, se mettaient en grève pour exiger le versement intégral de leur prime annuelle qui est habituellement de 1 150 €.

Cette année en ouvrant leur courrier, ils ont crié au scandale :

« On a perçu 150 € sous prétexte des mauvais résultats de l'entreprise alors que l'on sait qu'elle se porte très bien » explique aux journalistes Maria Azevedo, déléguée du personnel Force Ouvrière.

Après 20 ans d'ancienneté, un conducteur touche un salaire de 1 450 €.

Après plusieurs jours de grève, la direction a fini par porter la prime à 420 €, bien loin de ce qui était versé jusqu'à présent. ■

société privées..., les personnels pénitentiaires de la Maison d'Arrêt de Fleury Mérogis, avec leur syndicat Force Ouvrière et le concours de la CGT, se sont mobilisés à 4 reprises, les 4, 5, 11 et 12 avril (mise en place de barrages filtrants) pour faire valoir leurs revendications.

« On a de plus en plus de détenus avec de plus en plus de tâches à faire. On nous multiplie les missions sans nous donner les moyens de les assurer » explique Marcel Duredon, responsable du syndicat local FO.

En plus des demandes répétées sur l'augmentation des effectifs (550 postes restent vacants au niveau national), sur les mesures de sécurité indispensables à prendre, ils revendiquent le retrait du jour de carence en cas de maladie et la reconnaissance indemnitaire de la pénibilité de leur profession : PSS à 30% et 13^{ème} mois à 1 500 €.

Il faut savoir qu'un surveillant touche 1 450 € net après 5 ans d'exercice... ■

TVA sociale, CSG et salaire différé

Le 15 février 2012, le gouvernement a présenté au Parlement un projet de loi destiné à modifier, de façon fondamentale, le financement de la branche famille en faisant de l'impôt (TVA dite « sociale » et Contribution Sociale Généralisée) la ressource principale de cette branche de la Sécurité Sociale. Le Parlement a ensuite adopté définitivement ce projet de Loi. Chacun y va de ses propositions sur une réforme du financement de la Sécurité Sociale.

La CFDT (le 24 janvier) a appelé au transfert du financement de la Sécurité Sociale sur l'impôt pour les prestations des branches familles et maladie (donc les principaux postes de dépenses de la Sécurité Sociale) et préconise l'augmentation de la CSG créée par le gouvernement Rocard en 1990 et passée, en 20 ans de 1,1 % à 7,5 % !

C'est à une relance à grande échelle de l'offensive contre la protection sociale dans son ensemble que nous allons avoir à faire face.

Une offensive qui peut prendre des formes diverses et variées (TVA sociale, fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG, augmentation de la CSG) qui, toutes, prennent comme cible le salaire différé qui finance notre protection sociale collective.

Depuis toujours, le patronat a dénoncé le financement de la protection sociale par les cotisations calculées sur les salaires. Il l'a dit et redit.

Dans sa Nouvelle architecture de la Sécurité Sociale (novembre 2001), il a réaffirmé : « *A l'avenir, les prestations familiales devraient être intégralement et directement financées par la CSG, l'ensemble du dispositif relevant de la responsabilité de l'Etat* ».

Une affirmation qui a l'immense mérite de la clarté : la CSG est bien l'outil de l'attaque contre le salaire différé.

La Contribution Sociale Généralisée a été, depuis sa création, l'outil de

démolition du salaire différé constitutif des acquis sociaux que nous défendons.

FO a toujours défendu, depuis sa création, l'acquis du salaire différé.

Les ordonnances de 1945 ont mis en place un système que ses fondateurs ont voulu à l'abri des appétits des gouvernements et des circuits financiers.

Un système qui repose sur le principe de la répartition à partir des cotisations des actifs. Ainsi toutes les sommes encaissées par les Unions de Recouvrement (URSSAF) sont immédiatement redistribuées sous forme de prestations.

« Les travailleurs ont un droit de propriété sur la sécu. »

Comme l'a réaffirmé le Congrès Confédéral de Montpellier en 2011 : « Pour les travailleurs, le droit à la Sécurité Sociale s'exprime en particulier à travers l'existence de la cotisation sociale, source du salaire différé, qui confère aux travailleurs un droit de propriété sur la Sécurité Sociale et une garantie pour son avenir ».

FO s'est toujours retrouvée en première ligne de la résistance à toutes les attaques contre le salaire différé. A la constance du patronat pour en finir avec le salaire différé correspond, en vis-à-vis, la constance de FO dans la défense du salaire différé contre la fiscalisation.

Comme nous l'avons écrit en son temps, à propos de la CSG : « Les employeurs réclament de ne plus payer du tout de cotisations familiales. (...) Avec la CSG, les salariés actifs et retraités, préretraités, chômeurs supportent à 86 % le poids du financement alors qu'avant ils ne supportaient pas le coût du financement des allocations familiales. (...) Non seulement, en réduisant la cotisation patronale, on ampute votre salaire différé, donc vos droits, mais on vous taxe, en plus, au niveau de l'impôt. » (FO Hebdo du 30 novembre 1994)

Il est clair que la bataille pour la défense du salaire différé est devant nous. A suivre. ■

Extrait du JEC organismes sociaux n°7- mars 2012

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

PHARMACIE
ANALYSES
RADIOLOGIE
CURES THERMALES
CONSULTATIONS

Les communications électroniques

Fin de période minimale d'engagement, attention au réengagement par téléphone

Quand votre période minimale d'engagement approche, votre opérateur peut être amené à vous contacter par téléphone, pour vous proposer des avantages (SMS supplémentaires ou minutes d'appel offertes) ou une migration vers un forfait plus avantageux.

Cette attention particulière dont vous faites l'objet, répond à un souci de l'opérateur de fidéliser au mieux ses clients.

Si jusqu'ici rien n'est blâmable, aussi bien dans les intentions de l'opérateur que dans la méthode employée, il n'en reste pas moins la nécessité pour le consommateur de rester vigilant, d'autant plus que ces « cadeaux » ne sont pas si gratuits qu'il n'y paraît puisqu'ils



s'accompagnent de réengagement de 12 ou 24 mois, suivant les cas.

Or, cette pratique relève ni plus ni moins du démarchage téléphonique, pratique commerciale licite mais encadrée par la loi. Et plus précisément par l'article L. 121-27 du code de la consommation, dont les dispositions imposent au professionnel d'adresser au consom-

mateur une confirmation de l'offre qu'il a faite. Le consommateur ne sera alors engagé que par sa signature.

Il en résulte que pour prouver votre réengagement, l'opérateur devra être en mesure de produire un écrit signé de votre main attestant que vous avez accepté l'offre faite par téléphone.

Cette solution a d'ailleurs été rappelée par le Gouvernement lui-même à l'occasion d'une question parlementaire du 20 septembre 2011, dont la réponse a été publiée au JO du 13 décembre 2011 page 13049 (<http://questions.assemblée-nationale.fr/q13/13118385QE.htm>). ■

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

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



Certification assurée par la garantie Réunica Mémoire de Réunica Mondiale et les contrats de contrats



Des idées en + pour mieux vous protéger

Syndicats 91 – Elections et Créations

➔ Syndicats créés

- ELC Paris à Tigery – Transports

➔ Résultats des élections

■ **IMMO MOUSQUETAIRES** à Bondoufle

Délégation Unique du Personnel

1^{er} collège

Titulaires : FO : 3

Suppléants : FO : 1 – libres : 2

■ **ELC** à Tigery

Délégués du Personnel

Collège unique

Titulaires : FO : 1

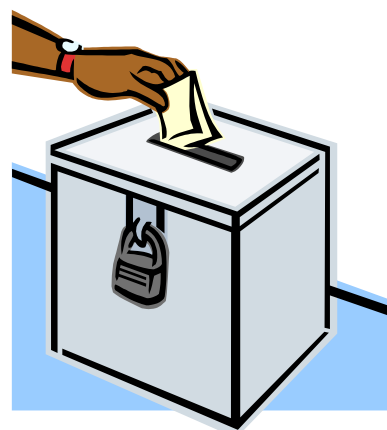
■ **AUTOCARS GARREL ET NAVARRE** à Draveil

Délégation Unique du Personnel

1^{er} collège

Titulaires : FO/CFDT : 4 – CGT : 0

Suppléants : FO/CFDT : 3 – CGT : 1



Formation syndicale – Stages 2012

Prévoyez vos formations de la rentrée, n'attendez pas.

Vous trouverez ci-contre le calendrier des stages organisés à l'UD au cours du 2^{ème} semestre.

Si vous êtes intéressé remplissez correctement la fiche d'inscription (recto-verso), faites la **viser par votre syndicat** et **retourner la à l'UD dans les plus brefs délais**. Elle sera transmise au Centre de Formation du Militant Syndicaliste qui confirmera l'inscription. Vous recevrez une convocation et une demande d'autorisation d'absence : secteur **privé** - secteur **public** (modèles de lettres sur les liens privé et public du site FO) à remplir et à adresser à votre employeur (délai réglementaire : **1 mois avant le stage**).

Le droit au congé de formation syndicale est de 12 jours par an, avec un minimum de 2 jours de congé à chaque demande.

☉ **Lundi 3 au vendredi 7 septembre : S'organiser**

☉ **Lundi 24 au vendredi 28 septembre : Connaître ses droits**

☉ **Lundi 1 au vendredi 5 octobre: Découverte de FO et moyens d'action du syndicat**

☉ **Mardi 23 au Jeudi 25 octobre : Négociier**

☉ **Lundi 12 au Vendredi 16 novembre : Rôle et fonctionnement du CHSCT**

☉ **Lundi 10 au vendredi 14 décembre : Se développer**

Christian DELIA est en charge de la formation syndicale

Site : forceouvriere91.free.fr

Tél. 01 60 78 15 57 Fax. 01 60 77 96 94

E-Mail : formfo91@free.fr

SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES - de 11 salariés

VOUS AVEZ DES DROITS !



FO
la force syndicale

ÉLECTIONS TPE 2012

