

Edito	p.1
Conférence sociale.....	p.2-3
Elections TPE.....	p.4-5
Actualités en Essonne.....	p.6-7
Retraite, ce qui change.....	p.8
InFOs Handicapés	p.9-10
Décès de André Jacob.....	p.11
Syndicats : créations et élections.....	p.11
Formation syndicale.....	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*
- J-P LETOFFE, *DS FO CINRAM*
- K.SORIN, *DS FO CACF*
- 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

Elections TPE : mobilisation générale

La « grande conférence sociale » s'est tenue les 9 et 10 juillet. C'était l'occasion pour FO de réaffirmer ses positions et de les argumenter. Pour en savoir plus, je vous renvoie à l'éditorial de J-C Mailly, daté du 13 juillet, il y liste les points sur lesquels nous avons été entendus.

Cela dit, nous devons rester vigilants pour la suite, tout reste à faire. "Nous avions déjà noté que s'agissant des retraites, les mesures prises par le gouvernement étaient très timides. L'augmentation du SMIC de 2 %, soit 20 centimes d'euros par jour, non seulement ce n'est pas un coup de pouce, mais c'est humiliant pour les salariés, et ce n'est certainement pas avec de telles mesures que l'on peut espérer relancer l'activité économique. De plus l'augmentation de la contribution pension et l'augmentation de la CSG dégradent et vont dégrader davantage la rémunération des salariés. Nous sommes bien dans le prolongement de la politique de M. Fillon, c'est-à-dire une politique de rigueur. Les décisions annoncées à propos des effectifs dans la fonction publique confirment aussi, qu'au nom des équilibres budgétaires, la RGPP continue.

Plus préoccupant encore, le calendrier prévu pour la ratification du nouveau traité européen (TSCG) s'accélère : le Traité de Bruxelles, dont François Hollande nous avait promis la renégociation, n'a pas changé d'une seule ligne. Sa ratification prévue début octobre entraînerait le pays dans la spirale d'une austérité sans fin. Les conséquences sont connues : explosion du chômage, coupes claires dans les services publics, les retraites, la santé, privatisations. C'est la dictature de l'austérité. Comme le déclare Jean-Claude Mailly : « Ce traité, par les contraintes qu'il impose et les sanctions automatiques qu'il prévoit, enfonce le clou de l'austérité. Nous allons nous adresser aux députés pour leur demander de ne pas le ratifier. » (Le Monde, 15.08.2012). L'indépendance de la Confédération est un point d'appui pour tous les salariés, elle ne peut que nous inciter à renforcer l'organisation syndicale pour préparer le rapport de forces pour faire valoir nos revendications"...

La représentativité d'une organisation syndicale n'est plus un fait acquis. Chaque élection peut la remettre en cause. L'actualité syndicale nous donne l'occasion de grossir nos rangs. Avec les élections dans les Très Petites Entreprises, nous pouvons augmenter la représentativité de FO.

Ces élections s'adressent à des salariés qui travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés, où les syndicats et sections syndicales sont inexistantes. Organisées tous les quatre ans, elles auront surtout pour but de déterminer la représentativité des syndicats dans les branches d'activité où les TPE sont prédominantes et compléteront les élections de CE et de DP dans les entreprises de plus de 10 salariés. Ce seront des élections sur sigle. Les électeurs voteront pour des syndicats et non pour des listes de candidats.

TPE

Il est aisé d'identifier les salariés de ces TPE, de les informer sur les enjeux de ces élections, FO s'y emploie depuis des mois, mais cela ne suffira pas.

Chaque adhérent FO connaît dans son entourage, famille, amis, voisins, des salariés qui travaillent dans des TPE. 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 charcutier, le comptable, le charpentier, l'aide ménagère...?. Les salariés des secteurs de l'artisanat, des professions libérales, du commerce alimentaire et non alimentaire seront concernés par les TPE. Beaucoup d'électeurs potentiels en faveur de Force Ouvrière.

Pour gagner ces élections d'un genre très particulier, il faut que chaque adhérent FO se mobilise et active ses propres réseaux. La représentativité de Force Ouvrière dépendra de l'engagement de tous. ■

Le Secrétaire Général
de l'UD FO 91

Jean-Noël LAHOZ

La conférence sociale

La « grande conférence sociale » s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012. Le gouvernement a affiché sa feuille de route avec sept items prioritaires. Le Syndicaliste FO 91 reprend ci-après quelques positions et commentaires de FO sur ces principaux points. Vous pouvez retrouver l'intégralité du texte qui a fait l'objet de la circulaire confédérale n°108-2012 du 13 juillet sur le site internet FO.fr

DEVELOPPER L'EMPLOI ET EN PRIORITE L'EMPLOI DES JEUNES

Au vu de la situation, la priorité doit être l'emploi des jeunes notamment à travers un accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi prenant en compte l'ensemble de leurs problématiques (logement, restauration, allocation de solidarité inter-générationnelle, protection sociale...).

A cet égard, FORCE OUVRIERE a demandé qu'un point d'étape soit effectué sur les différents ANI jeunes signés en 2011.

Dans le cadre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, FO a pris acte des renforts attribués à Pôle Emploi, même si ceux-ci risquent d'être insuffisants pour mettre en place un véritable suivi personnalisé. Par ailleurs, face à l'aggravation du chômage des seniors, FO a revendiqué le rétablissement définitif de l'AER (Allocation Equivalent Retraite).

Concernant le maintien dans l'emploi, FO a proposé qu'une réflexion s'engage sur le sujet du chômage partiel pour lequel il convient de rétablir l'autorisation préalable de l'administration, mais aussi de travailler sur une simplification du dispositif pour permettre notamment aux TPE-PME d'y avoir plus facilement recours.

ASSURER DES SYSTEMES DE REMUNERATIONS JUSTES ET EFFICACES

La priorité pour FORCE OUVRIERE dans cette table ronde était de remettre au cœur du débat la question de la politique salariale et son amélioration. Il s'agissait plus précisément de répondre aux questions suivantes : comment agir sur les salaires, comment rendre effective la réalité des dépenses des ménages dans la fixation du SMIC.

Globalement notre organisation a été entendue sur ses principales positions et

revendications, à savoir son attachement à une vraie politique salariale, à remettre au cœur de ces sujets la place qui revient à la négociation collective de branche notamment, à la dissociation des salaires et de ses substituts, et surtout à revoir les modalités de revalorisation du SMIC. Nous avons rappelé, en ce qui nous concerne, notre objectif de 80% du salaire médian.

DEVELOPPER LES COMPETENCES ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

FO a rappelé son objectif premier d'amélioration de l'accès des salariés à la formation professionnelle. En termes de méthode, elle a indiqué que les questions de gouvernance et de financement ne devaient être qu'une conséquence, et non un préalable.

Dans sa déclaration liminaire, FO a exigé une clarification des intentions du gouvernement sur le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), suite aux recours déposés contre la ponction décidée par la loi de finances pour 2012 (Cf. circulaire n°48-2012 sur l'action de FO contre la ponction du FPSPP). FO a indiqué qu'il y avait urgence à sauver l'AFPA, qui est un opérateur essentiel de la formation professionnelle continue.

Elle a également appelé à travailler à la création de synergies sur les achats de formation entre Pôle Emploi et les régions. FO a souligné les freins à l'emploi et à la formation des jeunes, et a demandé au Ministre que des réponses soient apportées en particulier aux difficultés de restauration, de transport et d'hébergement. Elle a demandé une meilleure articulation entre les dispositifs contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et une progression sur le dispositif de la « formation initiale différée ».

ASSURER L'AVENIR DES RETRAITES ET DE NOTRE PROTECTION SOCIALE

Le dossier des retraites, comme celui de la protection sociale dans son ensemble, ne peut être déconnecté de la politique économique et sociale menée, tant en termes de protection que de répartition des richesses.

Pour FO, en matière de retraite, il n'est pas question de valider en quoi que ce soit une ouverture vers une réforme systémique, en points ou en comptes notionnels.

Pour le financement de la protection sociale, nous disons que la sécurité sociale ne peut pas vivre éternellement à crédit, exonérer les employeurs de cotisations sociales est une forme de crédit que la sécurité sociale ne peut assumer en période de crise, surtout si les exonérations ne sont pas compensées par l'Etat. FO a demandé une véritable évaluation de toutes les exonérations de cotisations sociales dont bon nombre ne sont que des effets d'aubaine et dont l'effet sur l'emploi n'a jamais été démontré.

REUNIR LES CONDITIONS DU REDRESSEMENT PRODUCTIF

FO a revendiqué une politique stratégique industrielle nationale qui doit :

- Réaffirmer la légitimité de l'intervention publique pour les grands domaines d'activités et en particulier pour l'Industrie ;
- Défendre, valoriser et développer l'emploi, les salaires, les conditions et les moyens de travail
- Lutter contre les délocalisations, les externalisations et stopper cette course infernale du dumping social, salarial et fiscal ;
- Promouvoir des politiques publiques sectorielles, en lien avec les filières, dans le respect des branches professionnelles. →

ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Pour atteindre l'égalité H / F, FO a rappelé qu'elle défendait des mesures incitatives mais aussi normatives et coercitives sans toutefois soutenir l'imposition de quotas.

Les priorités de FO sur le sujet sont :

- Le respect de l'obligation d'égalité salariale ;
- La question centrale du temps partiel, véritable fléau du travail féminin ;
- La garde d'enfants (service public de garde, etc).

Première urgence pour FORCE OUVRIERE, qui a été entendue : le retour sur le décret d'application (du 4 juillet 2011) de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 après la consultation du conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

FORCE OUVRIERE a revendiqué l'alignement de la rémunération des heures complémentaires sur celles des heures supplémentaires c'est-à-dire une majoration de 25 % dès la première heure complémentaire.

De même FO demande l'instauration d'un minimum horaire légal à même de garantir l'accès à la protection sociale.

MODERNISER L'ACTION PUBLIQUE AVEC SES AGENTS

C'est à l'initiative de FO que cette table ronde s'est tenue. Il s'agissait pour FORCE OUVRIERE de débattre et de se positionner sur le service public républicain avec deux préalables indispensables pour ce faire : l'arrêt de la RGPP et une remise à plat de la loi HPST et de la réforme territoriale ainsi qu'une évaluation contradictoire de l'Etat du service public républicain qui pourrait se faire dans le cadre du rétablissement du Commissariat au Plan.

Globalement on peut dire que FORCE OUVRIERE a été entendue sur le point central c'est-à-dire l'arrêt de la RGPP et l'évaluation de la situation du service public au 25 septembre.

Si l'on peut considérer qu'un dialogue social normal a été engagé, précédé de multiples concertations bilatérales avec les ministres, leurs cabinets et les plus hautes autorités de l'Etat, il n'en reste pas moins qu'il va falloir être plus que vigilant, à la fois parce que la crise s'aggrave, que certains points sont ambigus voire contradictoires et que le « diable peut se cacher dans les détails ».

FORCE OUVRIERE a déminé à ce jour certains points, notamment de méthode, qui sont loin d'être anodins (pas de diagnostic partagé, rapport/contrat loi par exemple) et pouvant remettre en cause la liberté et l'indépendance syndicales.

Sur d'autres points, FO a le sentiment d'avoir été entendue. Pour toutes ces raisons, les mois à venir seront essentiels pour les travailleurs : vigilance, détermination, clarté des positions, liberté de comportement seront, pour FO, sa ligne de conduite. ■

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
un 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 - IRCM - 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 OUVRIERE

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 licencement 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

Elections Très Petites Entreprises

TPE

Pour les élections TPE, deux modes de votes sont proposés. Le vote par correspondance est à privilégier, le vote électronique n'étant pas sécurisé. Toutefois, si le vote électronique est choisi, quelques explications sur les modalités pratiques et sur les précautions à prendre sont nécessaires.



◆ QUAND VOTER ?

- 24H/24, 7 J/7
- Du 28 novembre au 12 décembre 2012
- Sur le temps de travail ou hors temps de travail
- Aucune obligation pour l'employeur de mettre à disposition des salariés un ordinateur relié à internet.

◆ AIDE POUR L'ELECTEUR

Dans le cadre de l'aide en ligne (onglet AIDE), l'électeur peut consulter une liste des questions-réponses les plus fréquentes ou regarder une vidéo présentant les diverses étapes du processus de vote. Sur chaque page internet, la faculté d'une assistance est prévue, via un formulaire de contact ou une ligne téléphonique.

◆ COMMENT VOTER ?

Etape 1 Initialisation	A la connexion, il y a vérification de la compatibilité du navigateur utilisé
Etape 2 Phase d'identification de l'électeur	Se munir du courrier contenant le matériel de vote, Se connecter à l'aide de l' « identifiant de vote » et de la date de naissance, Le compte est bloqué après 5 tentatives de connexion et ne peut être débloqué qu'une seule fois (à l'aide de l'identifiant de vote).
Etape 3 Choix du vote	Les rattachements à la convention collective, à la région et au collège sont mentionnés La liste des candidats apparaît Les professions de foi de chaque candidat peuvent être téléchargées L'électeur doit cocher le candidat choisi
Etape 4 Validation du vote	Un récapitulatif du choix de vote apparaît. L'électeur doit entrer son code confidentiel (présent sur le matériel de vote reçu) puis cliquer sur le bouton « VOTER ».
Etape 5 Accusé de réception	Une fenêtre indiquant que le bulletin de vote a bien été enregistré apparaît L'accusé de réception peut être téléchargé et/ou envoyé par e-mail à l'adresse de son choix (adresse qui ne sera pas stockée).

Mieux représentés, plus forts avec **FO**

◆ **QUESTIONS REPONSES**



<p>Le vote par voie électronique est-il fiable ?</p>	<p>Non, il n'est ni vraiment sûr ni contrôlable. Le vote par correspondance présente beaucoup plus de sécurité.</p>
<p>Peut-on revoter ou modifier son vote électronique ?</p>	<p>Non, la validation rend le vote définitif et empêche toute modification. Le vote ne peut donc être modifié que jusqu'à l'étape de validation.</p>
<p>Que se passe-t-il si le salarié vote également par correspondance ?</p>	<p>Il y aura primauté du vote électronique et le vote par correspondance sera écarté sans être préalablement ouvert.</p>
<p>Que se passe-t-il si une TPE a également organisé des élections professionnelles au cours du cycle électoral ?</p>	<p>Hypothèse visée (hypothèse de double vote) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprise ayant eu moins de 11 salariés au 31 décembre 2011, donc retenue à ce titre pour l'élection TPE, -mais ayant également organisé des élections professionnelles au cours du cycle électoral allant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012 (soit à son initiative, soit parce que la condition du seuil d'au moins 11 salariés a été remplie au cours du cycle). <p>Solution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primauté des résultats des élections professionnelles (les salariés seront donc retirés de la liste électorale du scrutin TPE). -Sauf en cas de carence au premier tour (l'inscription sur la liste électorale TPE des salariés sera maintenue).
<p>La propagande électorale est-elle admise durant la période de vote ?</p>	<p>Oui, en raison de la longueur de la période de vote, les actions de communication des organisations syndicales candidates sont autorisées durant cette période (projet de circulaire DGT relative à l'organisation du scrutin TPE pour la mesure d'audience des organisations syndicales.)</p>

2012, année des salariés des Très Petites Entreprises comportant moins de 11 salariés. En décembre, 4 millions de salariés de l'artisanat, du commerce, des services, des professions libérales, de l'industrie ont leur élection.

TPE

Oui ! C'est de vous qu'on parle



➤ Les ambulances Lebaron à l'arrêt le 13 juillet 2012

Un mouvement de grève a paralysé, le 13 juillet dernier, les ambulances Lebaron. Les salariés de cette entreprise reprochent à leur employeur :

- Le non-respect du paiement des heures supplémentaires et autres problèmes concernant les salaires.
- Les problèmes d'entretien des véhicules mettant en danger le personnel

roulant ainsi que les patients transportés.

- La non application de l'article 7 de l'accord cadre concernant les feuilles de route ainsi que la feuille annexe au bulletin de salaire récapitulant toutes les informations nécessaires au salarié.
- Des avertissements et des sanctions disciplinaires envers le personnel, cela depuis trois mois, alors qu'aucun règlement intérieur n'existe dans la société, et dont l'annulation est demandée

- Le non-respect des concertations avec les partenaires sociaux dans la société.

Aux dernières nouvelles, le rapport de force aurait amené l'employeur à revoir ses positions et à accepter la plupart des revendications. La combativité des militants FO a porté ses fruits. ■

➤ CINRAM, chronique d'une mort sociale annoncée

L'entreprise a été créée en 1998 par le groupe RANK PLC (USA), groupe spécialisé dans l'Entertainment (parc d'attraction, casinos, vidéo...). Le site de Bondoufle « DELUXE MEDIA SERVICE » distribuera de la vidéo (VHS) ainsi que des jeux vidéo. 140 personnes en CDI seront employées sur le site avec des pointes en saison de 300 personnes en intérim.

Le marché de la vidéo ayant atteint sa maturité en 2005/2006, le Groupe RANK PLC se désengage de sa division vidéo et DELUXE Bondoufle est vendu en 2007 à une société allemande ODS. L'entreprise ODS Business Services ne tient que 2 ans à cause d'une gestion calamiteuse puis est rachetée en juin 2008 par CINRAM pour l'Euro symbolique.

Les intentions du groupe CINRAM n'ont jamais été claires concernant le site de Bondoufle, les salariés souhaitent avoir un

historique détaillé et prouvé sur les actions menées par la direction afin de sortir Bondoufle de la spirale négative.

Ils exigent des justificatifs chiffrés et détaillés sur les charges du groupe imputées au site de Bondoufle. Depuis mars 2012, le Groupe CINRAM a mis à la tête des filiales françaises un « liquidateur ».

La société PROSPHERE, chargée de redresser la situation, noie le poisson avec des groupes de travail, des promesses de financement qui n'arrivent pas et des menaces de mise en redressement judiciaire sur Bondoufle et Champenard. Pour finalement annoncer le transfert du client Universal à Champenard et la fermeture du site de Bondoufle entre juillet et septembre 2013.

Le site de Bondoufle peut être viable et profitable, les expertises sont là pour le prouver. Une vraie recherche d'autres

clients pourraient maintenir les emplois et le site en activité

Actuellement CINRAM Bondoufle compte 62 salariés CDI et une trentaine de salariés précaires (CDD, ANR).

Les différentes entreprises et leurs actionnaires se sont contentés, au fil du temps et de la progression puis du déclin du marché de la vidéo, de suivre les mouvements du marché sans prévoir de diversification. Surtout, ils ont utilisé les salariés comme variable d'ajustement.

Les délégués syndicaux refusent le transfert du client à Champenard et la fermeture du site de Bondoufle. Ils veulent l'assurance d'être intégrés au groupe NAJAFI qui est en cours de rachat de CINRAM

L'inquiétude des salariés de Bondoufle est forte sur la pérennité de leurs emplois et sur l'avenir même du site. ■



FO et la CGT étaient solidaires dans cet appel à la grève du 12 juin. Le directeur général de la Caisse avait prédit que les OS n'obtiendraient pas le rapport de force qui l'obligerait à lâcher du lest. Les chiffres donnés par la DRH sur la grève en disent plus long que les discours. Il y a eu 33.29 % de grévistes parmi les employés, soit presque un agent sur trois, un ré-

➤ CPAM de l'Essonne en grève le 12 juin 2012

sultat global honorable, bien loin du fiasco annoncé par le Directeur Général.

Le matin, la manifestation s'est déployée devant la préfecture d'Evry pour obtenir une entrevue avec le préfet pour alerter sur les conséquences du nouveau projet d'entreprise de la CPAM, CAP 2013 : suppression des centres, réduction des effectifs pour privilégier les télé services au détriment du contact direct avec les assurés sociaux. Les plus précaires et les

plus fragilisés risquent de subir de plein fouet cette réorganisation

L'après-midi, les grévistes se sont dirigés sur le siège de la CPAM. Les militants FO ont rappelé les impacts concrets de cette réorganisation sur les conditions de travail, et ont insisté notamment sur les sous effectifs constants et l'exigence de productivité renforcée due à ce manque de personnel. ■

➤ Situation alarmante pour les salariés du Crédit Agricole Centre France

CACF est en pleine procédure d'information-consultation du comité d'entreprise sur un projet dit d'adaptation et de transformation de l'entreprise dont le résultat est la suppression de 490 postes en France.

Après 10 réunions, il n'y a toujours pas de véritables justifications économiques avérées, autres que les soit disant, problématiques de liquidité et la loi sur le Crédit à la Consommation.

Projet flou et douteux

Les élus du CE ne comprennent pas le passage de la structure actuelle à la structure cible et son impact sur l'emploi. Personne n'y retrouve "ses petits" même pas la direction ! Ceci donne lieu à d'étranges débats en CE, et occasionne de nombreuses interruptions de séance pour que la direction réétudie ses documents.

De plus, la direction refuse de répondre à certaines questions des élus et des experts ou remet les réponses à plus tard (mais quand ?).

Les élus ont décidé de faire trancher par un juge des référés cette problématique d'information loyale, précise, honnête. L'audience est prévue le 30 août au TGI de Paris. Nous verrons alors si la

direction est en capacité de nous apporter une vraie information.

Conférence sociale nationale

Le gouvernement a reçu en juillet les grandes confédérations des organisations représentatives au niveau national (CGT-CFDT-FO...) puis les petites organisations non représentatives nationalement afin de faire le tour des positionnements syndicaux sur l'ensemble des sujets sociaux.

Le sujet licenciement économique est donc d'actualité au regard des PSE qui se multiplient.

FO CACF, pour rendre sa situation publique, a participé à une délégation interprofessionnelle (UNILEVER - LUSUISSES- CONTINENTAL), dans laquelle il était le seul représentant d'établissements financiers et bancaires.

L'objectif de ce collectif, au cours de ce RDV, était de présenter au ministre du travail un projet visant en matière de licenciement économique à donner un droit de regard étendu au comité d'entreprise allant jusqu'au veto empêchant la mise en oeuvre d'un projet

de licenciement si la motivation économique dudit projet n'est pas avérée et justifiée. Ce projet a été rédigé avec l'aide d'un avocat spécialiste du droit des salariés. Nous voulons que les salariés soient protégés en amont, avant qu'ils aient perdu leur emploi !

Il faut faire cesser le dévoiement par le patronat du droit du licenciement économique avec pour seul objectif de renforcer les profits de l'actionnaire en sacrifiant l'emploi.

Combat dans l'union

A FO CACF nous l'avons dit, nous utiliserons tous les moyens légaux nous permettant de faire cesser des licenciements économiques non légitimés par une vraie menace économique de l'entreprise.

Nous avons dit également, que nous ferons table rase des élections professionnelles passées et des couteaux plantés dans le dos, en luttant avec toutes les bonnes volontés qui voudront bien s'associer loyalement, honnêtement et sans arrières pensées à ce combat.

Voilà l'esprit de FO CACF ! ■



Protection sociale collective : nos spécialistes vous accompagnent.

- **Une offre complète** en santé, prévoyance, épargne et retraite.
- **Écoute, conseils et accompagnement** dans la mise en place de votre couverture sociale complémentaire.
- **La force d'un leader national** alliée à la proximité en région

Contactez- nous !

Denis Audoucet

06 28 03 42 79

denis.audoucet@harmonie-mutuelles.fr

relationspartenariats@harmonie-mutuelles.fr

www.protection-sociale-entreprise.fr

Harmonie Mutuelles, union soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 479 834 012. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris

Harmonie Mutuelles

PLUS PROCHES, PLUS HUMAINS, PLUS UTILES

Retraite, ce qui change

◆ Conditions pour un départ anticipé à partir de 60 ans

La condition de début d'activité pour accéder à la retraite anticipée pour longue carrière est assouplie. Vous pouvez désormais partir à la retraite anticipée à compter de 60 ans si vous remplissez les conditions de début d'activité et les conditions de durée d'assurance. Les deux conditions sont cumulatives.

◆ Condition de début d'activité

Votre durée d'assurance en début de carrière doit comporter au moins 5 trimestres validés avant la fin de l'année civile de votre 20^e anniversaire.

Si vous êtes né au cours du dernier trimestre, vous devez justifier de 4 trimestres validés avant la fin de l'année civile de votre 20^e anniversaire.

◆ Conditions de durées d'assurance

La condition de durée d'assurance validée nécessaire avant la réforme est supprimée. Seule une condition de durée d'assurance cotisée sera exigée.

Elle correspond à la durée d'assurance nécessaire pour votre génération, soit pour un départ à 60 ans : 164 trimestres pour les assurés nés en 1952, 165 trimestres pour les assurés nés en 1953 et 1954 ; 166 trimestres pour les assurés nés en 1955. Pour les années suivantes, la durée d'assurance sera fixée chaque année par décret.

A savoir

Les trimestres réputés cotisés dans un régime de retraite seront réputés cotisés pour l'ensemble des régimes de retraite.

La mise en œuvre effective de ce dispositif interviendra pour les départs à la retraite à compter du 1^{er} novembre 2012.

Partir plus tôt, êtes-vous concernés ?

Tableau récapitulatif des conditions d'ouverture à la retraite anticipée pour longue carrière à compter du 1^{er} novembre 2012

Année de naissance	Départ possible à	Vous justifiez de 5* trimestres avant la fin de l'année civile** de vos	Durée cotisée
1952	59 ans et 4 mois	17 ans	164
	60 ans	20 ans	164
1953	58 ans et 4 mois	16 ans	169
	59 ans et 8 mois	17 ans	165
1954	60 ans	20 ans	165
	56 ans	16 ans	173
1955	58 ans et 8 mois	16 ans	169
	60 ans	20 ans	165
1956	56 ans et 4 mois	16 ans	174
	59 ans	16 ans	170
1957	60 ans	20 ans	166
	56 ans et 8 mois	16 ans	174***
1958	59 ans et 4 mois	16 ans	170***
	60 ans	20 ans	166***
1959	57 ans et 8 mois	16 ans	174***
	60 ans	20 ans	166***
1960	57 ans et 4 mois	16 ans	174***
	60 ans	20 ans	166***
1960	57 ans et 8 mois	16 ans	174***
	60 ans	20 ans	166***
1960	58 ans	16 ans	174***
	60 ans	20 ans	166***

* Ou 4 trimestres si vous êtes né au dernier trimestre civil.

** Du 1^{er} janvier au 31 décembre

*** Cette durée est susceptible d'évoluer. Elle est fixée par décret l'année du 56^e anniversaire de l'assuré.

◆ Trimestres cotisés ou "réputés cotisés"

Les trimestres cotisés retenus pour partir en retraite anticipée pour carrière longue sont les trimestres cotisés à la charge de l'assuré et les trimestres "réputés cotisés".

Avant la réforme du dispositif, étaient considérées comme "réputées cotisées" les périodes de :

- service national, dans la limite de 4 trimestres ;
- maladie ; maternité ; accidents du travail dont le total toutes périodes confondues ne pouvaient excéder 4 trimestres.

Désormais, 2 trimestres au titre du chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires au titre de la maternité peuvent être également retenus. Il ne sera pas validé plus de 4 trimestres par an.

◆ Régimes concernés par la réforme

La réforme concerne l'ensemble des assurés relevant des régimes obligatoires de base : régime général, régimes des trois fonctions publiques, régimes agricoles (travailleurs salariés et non salariés), régime social des indépendants, régime des cultes, régime des professions libérales, régime des avocats et tous les régimes spéciaux, à l'exception de ceux de la SNCF et de l'ENIM.

Sont concernés les assurés nés à compter de l'année 1952, les assurés des générations précédentes ayant déjà pu partir à la retraite.



FO a voté en faveur de ces nouvelles dispositions, mais continue de demander le retour à l'âge légal de départ à la retraite pour tous à 60 ans et la réduction du nombre de trimestres requis. ■

Infos FO Handicapés



Il paraît que les entreprises respecteraient de plus en plus leurs obligations en

matière d'emploi des personnes handicapées. Vérité ou intox ?

Un constat s'impose : les personnes handicapées restent largement touchées par le chômage. Elles sont bien souvent en moyenne plus âgées, moins qualifiées et sans emploi depuis plus longtemps que le reste de la population .

Echapper à l'obligation

A défaut de recruter directement des personnes handicapées, les entreprises de plus de 20 salariés peuvent signer des pseudo plans d'actions en faveur de

l'emploi des handicapés ou recourir à des sous-traitants employant eux mêmes des personnes handicapées, ce qui leur évite de payer des pénalités. Malgré tout, 7 ans après son entrée en vigueur, la loi sur l'égalité des droits et des chances du 11 février 2005 commence à porter ses fruits.

Mesures contraignantes

Ce semblant « enthousiasme » des entrepreneurs s'explique par les contraintes financières appliquées en cas de non respect des textes. Les entreprises, qui n'embauchent pas au moins 6% d'handicapés, doivent payer des indemnités plus lourdes qu'auparavant, équivalent à 1.500 fois le smic horaire (soit 13.500 € bruts par salarié manquant). Preuve de l'efficacité de ces pénalités financières, la collecte de l'Agefiph a diminué à 480 millions d'€ en 2011 contre

Créée en 1887 avec FO, l'Association de GEstion du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées est administrée par les syndicats, le patronat et des associations. Elle collecte les pénalités payées par les entreprises d'au moins 20 salariés qui ne respectent pas l'obligation légale d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés.

606 millions d'€ en 2006. Le nombre de travailleurs handicapés a progressé de 37% en 4 ans dans les entreprises privées. Ils sont 322.300 à avoir un emploi contre 235.000, il y a 4 ans, selon le rapport annuel du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph).

Mais la progression des embauches ne suffit pas à absorber l'augmentation du nombre de personnes bénéficiant du statut de travailleurs handicapés. Ils sont actuellement 2,5 millions de bénéficiaires.

Très touchés par le chômage

Et la flambée du chômage affecte directement ce public, souvent âgé et peu qualifié. Résultat : le taux de chômage des handicapés s'élève ainsi à 22%, en progression de 13,9% en 2011 contre 5,3% pour l'ensemble de la population.

"Les mentalités évoluent mais l'emploi des handicapés souffre de budgets toujours plus restreints" .

Malgré l'augmentation des recrutements dans les entreprises assujetties entre 2007 et 2008 (+18%), le chômage des personnes handicapées reste supérieur à celui de l'ensemble de la population (19,3 % en 2007) et le taux d'emploi des personnes handicapées reste inférieur aux 6 % requis par la loi (2,5 % dans le secteur privé en 2008 ; 4 % dans le secteur public au 1er janvier 2009). Selon l'OCDE le taux de chômage des personnes handicapées est en moyenne supérieur de 80%, à celui des personnes non-handicapées et, passé 50 ans, la situation ne fait qu'empirer.

MEDECINES NATURELLES
PREVENTION
HOSPITALISATION
OPTIQUE
DENTAIRE

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

13, Rue Sainte Cécile 75009 Paris
Tel : 0 826 626 720

PHARMACIE
ANALYSES
RADIOLOGIE
CURES THERMALES
CONSULTATIONS

MGD
Prévoyance
L'Assurance

❖ Le handicap psychique reste tabou en entreprise

Si les entreprises ont fait beaucoup d'efforts envers les handicapés moteurs, elles sont toujours réticentes à intégrer les personnes atteintes de troubles psychiques.

Entre 2007 et 2011, la collecte auprès des entreprises contributives a diminué de 20 %. Une baisse encourageante, puisque cela signifie qu'elles ont préféré recruter des personnes handicapées plutôt que d'abonder au fonds de l'Agefiph. Mais ce bon résultat masque une réticence toujours très forte à l'encontre des personnes atteintes de troubles psychiques. (Le handicap psychique désigne les troubles d'ordre psychiatrique) – environ 14 % de la population handicapée active.

Pour les entreprises, la notion de handicap psychique est très floue et inquiétante « parce qu'on a du mal à en délimiter les effets ». L'imprévisibilité des troubles, susceptibles de resurgir à tout moment pendant le parcours professionnel, inquiète les employeurs, qui cherchent au contraire

en permanence à anticiper et à prévenir les risques. Autre facteur limitant l'embauche : si le handicap moteur nécessite des aménagements pratiques – écran spécifique, siège ergonomique, etc. –, les recruteurs ont du mal à se représenter comment adapter un poste à des troubles psychiques.

« Cela nécessite une réflexion globale sur l'organisation du travail ». Une dimension effectivement essentielle, car « un mauvais management peut déclencher un épisode de crise ».

« L'emploi de handicapés psychiques est nettement plus difficile, aujourd'hui, un candidat qui se dit schizophrène aura peu de chance d'être recruté. Du coup, la plupart des gens ne déclarent pas leur pathologie. »

Pourtant, ces salariés peuvent être un véritable atout pour l'entreprise. Ils ont souvent de grandes capacités, car

beaucoup ont vu leurs troubles se développer au cours de leur vie d'adulte, mais ont pu avoir accès à l'enseignement supérieur.

Pour se reconstruire, le travail est déterminant

Il reste beaucoup à faire puisque l'obligation légale de 6 % n'est pas atteinte. Mais le chemin doit être parcouru. C'est, pour FO, non seulement une tâche normale dans sa défense des salariés mais aussi une question de principe. Dans cet objectif, elle organise, en région, des journées pour ouvrir un espace d'échanges entre tous les acteurs intervenant sur cette question. Pour donner à ses militants l'occasion de mutualiser leurs expériences et d'améliorer leurs connaissances. ■

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 conseils de confiance



Des idées en + pour mieux vous protéger

Décès de notre camarade André Jacob

André JACOB nous a quittés en mai dernier, dans sa 86^{ème} année. Nous avons tous croisé dans les locaux de l'UD, ce camarade discret et attentif qui venait régulièrement consulter les journaux et les textes tout juste parus. Pour être efficace, il tenait à rester au fait de l'actualité sociale, économique et syndicale.

Militant de la première heure, il fut trésorier de la délégation départementale des syndicats lors de sa création en 1967, instance « ancêtre » de l'UD 91. Il était la mémoire de de notre syndicat. Humble en dépit de sa grande expérience, il s'autorisait parfois à guider et encourager les jeunes militants ravis de ses conseils avisés.

Au fil des années, son engagement à FO ne s'est jamais relâché. Tourné vers les autres, il était également très impliqué dans le domaine associatif.

Le Syndicaliste FO 91 tient à lui rendre hommage et adresse ses sincères condoléances à sa famille et ses amis. ■

Syndicats 91 – Elections et Créations

➔ Syndicats créés

- **CARS SOEUR** à St Germain les Corbeil – Transports
- **SYNDICAT DEPARTEMENTAL FORCE OUVRIERE DES PERSONNELS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES DE L'ESSONNE** à Evry – Enseignement Formation professionnelle

➔ Résultats des élections

■ **BRIDGESTONE FRANCE** à Massy

CE

2ème collègue

Titulaires : FO : 1 – CFE/CGC : 1 – liste libre : 1

Suppléants : FO : 0 – liste libre : 3

Délégués du Personnel

Collège unique

Titulaires : FO : 1 – CFE/CGC : 1 – liste libre : 4

Suppléants : FO : 1 – CFE/CGC : 1 –

CFTC : 1 - liste libre : 3

■ **TND IDF** au Plessis Pâté

Délégués du Personnel

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 1 – CFDT : 3 – FNCR : 0

Suppléants : FO : 2 – CFDT : 2 – FNCR : 0

CE

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 1 – CFDT : 3 – FNCR : 0

Suppléants : FO : 2 – CFDT : 2 – FNCR : 0

■ **FACOM SAS** à Morangis

Délégués du Personnel

1^{er} Collège

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

Suppléants : FO : 3 – CGT : 2 – CFDT : 0

CE

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 2 – CGT : 2 – CFDT : 0

Suppléants : FO : 2 – CGT : 2 – CFDT : 0

Délégués du Personnel

2^{ème} Collège

Suppléants : FO : 1 – CGT : 0 –

CFE/CGC : 1

Formation syndicale – Stages 2012

Si vous êtes intéressé, remplissez correctement la fiche d'inscription (recto-verso), faites la **viser par votre syndicat** et **retournez 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 (**délaï règlementaire : 1 mois avant le stage**).

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

Il est encore temps de suivre un stage sur le dernier trimestre 2012 !

❖ **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**



FO 91
la force syndicale

Pour toutes et tous



Utilisez cette fiche de contact pour les salariés des TPE que vous avez été amenés à contacter . N'hésitez pas à la photocopier ou à demander des exemplaires supplémentaires à l'UD.

TPE 2012 *Il n'y pas de Très Petite Election*

Fiche de contact/renseignements salarié(e) TPE 2012

Nom :

Prénom :

N° et rue :

Complément :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

Mobile :

Adresse mail :

Employeur principal :

Nom de l'employeur :

Secteur d'activité (convention collective) :

Adresse complète :

Transmettre à : **UNION DEPARTEMENTALE FO DE L'ESSONNE**

12, place des Terrasses de l'Agora 91034 Evry cedex site: udfo91.com

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

E-mail : udfo91@force-ouvriere.fr ou forceouvriere91@free.fr