

Edito p.1

Réforme des rythmes
scolairesp.2-4

Pourquoi FO ne signe pas
l'accord Compétitivité

Emploi.....p.5-8

Crédit d'impôt sur les cotisations
syndicales.....p.8

Commission Exécutive contre la
casse du code du travail.....p.9

L'URIF FO consacre son cahier
n°4 à la représentativité
syndicale.....p.10

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

Santé FO, une mutuelle pour les
adhérents FO.....p.11

Formation syndicale..... p.12

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*
- 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° 0617 S 07348

Impression : PUBLIEST, 70 rue Carrel 75019
Paris

Régie publicitaire : Paul MEYER

tél : 06 74 65 99 84

Edito

Un accord d'une extrême gravité pour les droits des salariés

Le Comité Confédéral National de Force Ouvrière réuni les 7 et 8 Février 2013, s'appuyant sur la réussite du meeting du 24 Janvier 2013, a décidé d'engager la bagarre contre l'austérité imposée par le gouvernement dans tous les secteurs: austérité qui prend appui sur le TSCG adopté par le gouvernement à l'automne 2012 et qui impose, aux états européens, un encadrement de leurs dépenses et une réduction des déficits publics à hauteur de 3 % du PIB.

L'accord national interprofessionnel du 11 Janvier 2013, pour «un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés», signé par le patronat, la CFDT, la CGC et la CFTC, est une conséquence directe de la mise en œuvre du TSCG.

Il introduit plus de flexibilité, de compétitivité au service des patrons et engendre des reculs sans précédent pour les salariés.

Il s'agit de baisser le coût du travail dans une logique d'austérité suicidaire économiquement et socialement.

L'exemple de l'agrément par la ministre Touraine, contre l'avis de la majorité des syndicats, de la recommandation patronale FEHAP mettant à sac la CCNT 51 et par conséquent la loi du 11/02/1950, la non remise en cause des contre-réformes des retraites, le maintien des lois scélérates sur la représentativité, la ratification du TSCG, la loi PEILLON qui vise à la destruction de l'École Publique et son transfert aux collectivités locales, l'acte III de la décentralisation qui aura pour conséquence dévastatrice une « balkanisa-

tion » de la République, démontre qu'il n'y a rien à attendre du pouvoir politique.

Pour faire échec à la transposition de cet Accord National Interprofessionnel (ANI) dans la loi et après avoir réuni leurs comités confédéraux nationaux respectifs, la Confédération FO et la Confédération CGT ont décidé d'appeler les salariés du public et du privé à la mobilisation le Mardi 5 Mars 2013.

Cette mobilisation prendra la forme d'une manifestation ou d'un rassemblement à Paris, avec des débrayages, des appels à la grève.

Il faut réunir les instances syndicales, diffuser massivement l'appel des confédérations, ainsi que l'argumentaire confédéral sur les dangers de l'ANI (disponible en nombre à l'UD) pour informer les salariés de ses conséquences dramatiques sur le code du travail et les conventions collectives.

L'Union Départementale des syndicats Force Ouvrière de l'Essonne appelle l'ensemble de ses syndicats à mobiliser autour d'eux et à se rapprocher d'elle pour préparer cette journée. ■

*Le Secrétaire Général
de l'UD FO 91*

Jean-Noël LAHOZ

**Appel à la mobilisation
le mardi 5 mars 2013 !**

Contre la réforme des rythmes scolaires

Le SNUDI-FO du 91 (professeurs des écoles) et le groupement départemental FO des personnels des services publics de l'Essonne (personnels communaux) ont tenu à alerter ensemble les enseignants et les personnels communaux sur la réalité des conséquences des projets ministériels de modification des rythmes scolaires.

Cette réforme remet en cause l'égalité des droits des enfants devant l'instruction par la généralisation de Projets Educatifs Territoriaux (enseignants mis sous la tutelle des communes).

La mutualisation forcée des locaux (des salles de classe) entraînera des situations conflictuelles entre les différentes catégories de personnels.

Une détérioration des conditions de travail est prévisible pour tous :

- les enseignants vont devoir travailler une demi journée supplémentaire

- les animateurs ont en charge aujourd'hui 8 enfants maximum en maternelle et 12 en élémentaire. Demain, il n'y aura plus de limites avec la remise en cause des normes d'encadrement jeunesse et sport.

- les ATSEM et le personnel communal vont devoir s'organiser différemment en particulier les agents chargés de l'hygiène des locaux.

Le chef de l'Etat a déclaré que la réforme s'étalerait sur deux ans. Il laisse toute latitude aux communes quant à l'application de la réforme, en instaurant l'inégalité de traitement généralisée :

- inégalité selon les moyens, les situations géographiques et les politiques des communes

- inégalités de fonctionnement d'une commune à l'autre pour les personnels



enseignants et pour les personnels communaux

Parallèlement, le gouvernement veut mettre en place l'acte III de la décentralisation :

- Rôle prépondérant de la Région pour toutes les politiques de formation

- Droit à l'expérimentation avec les différenciations entre les territoires, y compris pour la mise en œuvre de politiques publiques nationales.

Pour FO, l'acte III de la décentralisation franchit une étape dangereuse pour notre cohésion nationale. Pour nos concitoyens, une inégalité de droits se profile d'une région à l'autre.

Allons-nous vers une école territorialisée dans la République des ter-

ritoires en lieu et place de l'école publique laïque dans la République une et indivisible ?

Dans le meilleur des cas, les déclarations du Chef de l'état vont créer un immense désordre. Ces deux « réformes » combinées marquent l'avènement d'une république territoriale au détriment de la République universelle à laquelle FO a toujours marqué son attachement.

Le SNUDI-FO 91 et le groupement départemental FO des personnels des services publics du 91 demandent ensemble l'abandon du projet sur les rythmes scolaires et s'adressent dès maintenant avec l'UD FO, aux maires de l'Essonne pour qu'ils ne soient pas volontaires pour le mettre en place dès la rentrée.



L'UD FO 91 s'adresse aux maires de l'Essonne

Il n'est pas habituel que l'UD s'adresse directement aux maires du département. Pour ce dossier qui touche directement l'unité de la République, l'existence d'un service public garantissant les mêmes droits pour tous à l'échelle de la nation, l'UD n'a pas hésité à le faire. Un courrier a été envoyé le 17 décembre 2012 pour alerter les élus municipaux essonniers sur les conséquences très négatives de cette « réforme ».

En outre, l'UD rappelle que seules les communes qui auront adopté une délibération avant le 1^{er} mars 2013 demandant à reporter la semaine de quatre jours et demi en septembre 2014, obtiendront le report de la mesure. Sans délibération municipale, les communes devront passer à la semaine de quatre jours et demi dès la rentrée scolaire de septembre 2013. FO invite donc les maires à adopter

cette délibération pour que leur ville ne soit pas soumise à cette contre réforme à la rentrée prochaine.

Cette décision permettrait d'apporter un soutien et un délai aux enseignants qui en grande majorité, avec le SNUDI-FO et la Fédération FO de l'enseignement, la FNEC FP-FO, demandent au ministre l'abandon de son projet de réforme des rythmes scolaires. ➔

Le projet de décret n'a reçu aucun avis favorable des organisations syndicales enseignantes et des associations de parents d'élèves au Conseil Supérieur de l'Education Nationale et au Comité Ministériel des 8 et 11 janvier. Il est important que les parents soient conscients des conséquences pour leurs enfants et l'école publique. Le SNUDI 91 et les Territoriaux 91 FO ont apporté des précisions essentielles dans un tract commun destiné aux familles.

- **Aucun élève ne sortirait de l'école avant 16H 30, affirme le ministre.**

Les élèves auraient toujours 24h d'enseignement hebdomadaire mais avec plus de présence à l'école, sans interruption de 8h30 à 16h30 pendant 4 jours, sans compter la garderie du soir jusqu'à 18h ou 19h et une demi journée d'enseignement le mercredi matin avec cantine et garderie l'après midi pour un grand nombre d'enfants. Est-ce vraiment répondre à leurs rythmes ?

- **Davantage de garderies collectives avec moins d'adultes pour les encadrer**

Dans le cadre de la réforme, le Ministre Peillon annonce la modification des normes jeunesse et sport. Pour les moins de 6 ans, le taux d'encadrement passerait de 10 à 14, et pour les plus de 6 ans, de 14 à 18. Il y aurait plus d'enfants par ani-



mateur. Qui peut croire que venir à l'école 5 jours de suite sans coupure, avec plus d'activités périscolaires dans des groupes comportant davantage d'élèves sera moins fatigant pour nos enfants ? A noter qu'en plus, les conditions de sécurité des enfants et des animateurs ne seraient plus respectées.

La coupure du mercredi leur permet d'avoir d'autres activités au sein des conservatoires, associations sportives, centres de loisirs ... de bénéficier d'un

rythme différent sur une journée de détente. Pourquoi les en priver ?

- **Des Projets Educatifs différents d'une école à l'autre. Fin de l'égalité des droits ?**

La réforme prévoit la mise en place d'un Projet Educatif Territorial dans chaque école. Les enseignants seront ainsi placés sous la responsabilité de la Mairie pour une partie de leur temps où ils devront mettre en œuvre le projet local.

Ce ne sera plus l'école de la République avec l'égalité des droits des enfants mais l'école des territoires.

A terme, il n'y aura plus vraiment de programmes nationaux avec des diplômes nationaux mais des projets locaux différents d'une école à l'autre, selon les « territoires » ... ➔

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.ag2rlamondiale.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

LEGRAND FIDUCIAIRE
EXPERTISE COMPTABLE

PARTENAIRE DES CE FORCE OUVRIÈRE

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



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

Les enseignants ne peuvent accepter que les droits des enfants dépendent de décisions prises localement générant injustices et inégalités.

Ils estiment que cela est dangereux pour les enfants et pour l'avenir de l'école publique républicaine.

« Défendre l'indépendance professionnelle des enseignants et leur statut de fonctionnaire d'Etat, c'est en définitif, défendre le droit à l'instruction pour tous les enfants. »

- Hausse des impôts locaux

Cette « réforme », tout le monde en convient, va générer de nouvelles charges importantes aux communes qui se traduiront inévitablement par une hausse des impôts locaux (ou par la suppression de certains services publics) et l'augmentation des tarifs des activités périscolaires.



La réforme des rythmes scolaires ne comporte aucune amélioration des conditions d'apprentissage et de réussite scolaire pour les élèves. Si elle s'appliquait, elle contribuerait à dégrader les conditions de travail et d'emploi de tous les personnels qui travaillent aux côtés des enfants (enseignants, animateurs, Agents Territoriaux Spécialisés des écoles maternelles, agents d'entretien).

Il s'agit de l'avenir des enfants, le SNUDI FO 91 et les Territoriaux FO 91 ont invité tous les parents d'élèves à soutenir leur revendication d'abandon de ce projet de décret. ■



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



PLUS PROCHES, PLUS HUMAINS, PLUS UTILES

FO NE SIGNE PAS L'ACCORD COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

Ce qu'il faut savoir

LE DOSSIER N'EST PAS CLOS

FO n'est pas signataire de l'accord national interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi.

Nous considérons en effet que cet accord est destructeur de droits pour les salariés.

Les avancées annoncées sont aléatoires ou tout de suite contournées.

De fait, le patronat sort vainqueur.

Diffusez notre analyse, discutez-en avec vos collègues. De notre côté,

nous intervenons auprès du gouvernement et de tous les groupes parlementaires.

Le dossier n'est pas clos.

Jean-Claude Mailly

UNE LOGIQUE NÉFASTE

La négociation qui a conduit à l'accord interprofessionnel conclu le 11 janvier dernier, dit «compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi», vient de la tentative de négociation ouverte le 17 février 2012, à la demande du gouvernement d'alors, appelée «accords de compétitivité emploi» et interrompue par l'élection présidentielle.

Dès l'origine FO avait mis en garde sur la logique présidant à cette négociation.

Aujourd'hui, le résultat est jugé, non seulement par FO mais par nombre de commentateurs, déséquilibré, voire très déséquilibré, en faveur de la flexibilité pour peu ou pas de sécurisation.

En ce sens, il s'inscrit dans la droite ligne des politiques pour l'emploi, faisant du coût et de la flexibilité du travail la variable d'ajustement de la compétitivité des entreprises: désindexation des salaires, suppression de l'autorisation administrative de licenciement, allègements de cotisations sociales pour les entreprises, possibilité de déroger dans les entreprises aux garanties négociées dans les branches.

Autant de mesures qui se sont succédé sans que les centaines de milliers d'emplois promis à chaque fois ne se concrétisent. S'il demeure en l'état, cet accord viendra s'ajouter à la (longue) liste noire des dispositifs néfastes pour l'emploi.

LA FLEXIBILITÉ, C'EST MAINTENANT!

Maintien dans l'emploi CONTRE RÉDUCTION DE SALAIRE

Un des articles phares de l'accord est l'article 18: «Accords de maintien dans l'emploi».

Même débarrassé de l'appellation «compétitivité emploi», devenue sulfureuse, et bien que paré d'apparentes précautions (transparence de l'information, durée maximale de deux ans, accords majoritaires), il établit le cadre des accords d'entreprises ajustant les droits des salariés aux besoins des entreprises (y compris par une baisse du salaire net de base).

Le «garde-fou» de l'accord majoritaire se transforme en logique destructrice de droits en étant opposable aux droits individuels du salarié:

● l'accord vaudra cause réelle et sérieuse de licenciement. En cas de

refus du salarié de subir une modification pourtant majeure de son contrat de travail, il se verra spolié des droits liés à son contrat; les syndicats signataires d'un tel type d'accord participeront ainsi eux-mêmes à cette remise en cause de droits individuels;

● «l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique», autrement dit pas de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) ni d'obligation de reclassement, l'ajustement à la baisse des droits des salariés en faisant office.

Étonnamment, les employeurs ont tellement confiance dans l'efficacité de ce processus qu'ils ont prévu, dans une annexe, la possibilité de dénoncer l'accord, pourtant à durée déterminée plafonnée à deux ans (ce qui, au demeurant, introduit une nouvelle dérogation au Code du travail). En matière de sécurisation on était en droit d'attendre mieux!

FO NE SIGNE PAS L'ACCORD

Ce qu'il

LA FLEXIBILITÉ, C'EST MAINTENANT!

Sécuriser l'employeur qui licencie AU DÉTRIMENTS DES DROITS DES SALARIÉS

Avec trois articles consacrés à la sécurisation des procédures de licenciement, c'est encore «tout pour l'employeur», les salariés étant ici totalement perdants!

L'article 24 ouvre un processus destiné à protéger les employeurs d'une jurisprudence, protectrice du salarié, qui assimile une motivation imprécise de licenciement à une absence de motif. Autrement dit, l'employeur bénéficie de la présomption d'incompétence qui devient *a contrario* pour le

salarié un critère de licenciement (cf. page précédente)!

L'article 25, qui peut apparaître comme répondant au principe du dialogue social et à la raison – que les employeurs recourent plus systématiquement à la conciliation dans le cadre des prud'hommes –, conduit, sous ce prétexte, à établir un barème, qui risque fort de devenir une norme, inférieure à l'indemnité légale prévue aujourd'hui (4 mois au lieu de 6 mois pour 2 ans d'ancienneté), à laquelle se référeront les juges. Le dernier alinéa porte de graves conséquences puisqu'il permettra à l'employeur d'invoquer, devant le juge, des «éléments» qui ne figuraient pas forcément dans la lettre de licenciement et face auxquels le salarié n'a donc pas pu se défendre. Sur cet aspect il s'agit d'un retour

de la volonté de contourner les obligations liées à la motivation préalable découlant notamment de la convention 158 de l'OIT (Organisation internationale du travail), qui avait conduit à l'annulation du CNE (Contrat nouvelles embauches) à la suite d'une plainte de FO.

Enfin, l'article 26 conduit simplement à spolier, dans certaines situations, les salariés de la possibilité de faire reconnaître et réparer leurs droits en raccourcissant les délais de prescription (de 5 ans à 24 mois, pour ce qui concerne le droit du travail, et de 5 ans à 36 mois pour les salaires. Il ne faut pas oublier ici qu'il s'agit du temps qui est donné à un salarié, qui n'est évidemment pas forcément le mieux armé en la matière, pour s'apercevoir ou comprendre que ses droits n'ont pas été respectés!

FACILITER LES LICENCIEMENTS au moindre coût

Suppression du PSE

Avec l'article 20 («Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus...»), l'accord supprime purement et simplement deux sections du Code du travail relatives aux protections des salariés en cas de licenciement économique! Elles seront remplacées «soit par un accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par le Direccte*». Avec la procédure d'homologation l'employeur pourra établir directement son propre document, faisant office de PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi), et ainsi décider unilatéralement des délais de consultation, de la possibilité ou non du recours à un expert, des modalités, critères et conditions de reclassements éventuels, du contenu et du niveau des aides à l'accompagnement.

La responsabilité des dispositions appliquées relèvera de l'administration. Or, alors que celle-ci souffre du manque de moyens consécutif aux restrictions budgétaires et aux suppressions d'emplois, une non-réponse dans le délai de 21 jours vaudra acceptation!

* *Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.*

La compétence comme critère de licenciement

En établissant que «l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle», l'accord met quasiment à bas les critères protecteurs et objectifs (charge de famille, ancienneté, caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, qualité professionnelle appréciée par catégorie) que la loi imposait jusqu'à maintenant. Les salariés, dans une telle situation, se trouveront confrontés à une loterie arbi-

traire et cruelle (comment et par qui s'évalue une compétence dont l'évaluation est la plus subjective) là où, dans une situation forcément douloureuse, on s'attachait jusqu'alors à protéger les salariés les plus fragiles et qui se trouveront en plus grande difficulté pour retrouver un emploi, indépendamment de leur compétence.

Mobilité interne

Alors que la mobilité interne fait déjà partie des éléments de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), l'article 15 la transforme en un élément déguisé – mais qui ne trompe pas celui qui sait lire – de ce qui relevait d'un PSE. Tout est dans son dernier alinéa. Il qualifie de «personnel» un motif de refus d'une modification du contrat du salarié, motif qui relève en réalité d'une réorganisation pour une raison économique. L'employeur pourra ainsi contourner les obligations qui étaient les siennes jusqu'alors en cas de licenciement économique (PSE).

COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

faut savoir

...LES NOUVEAUX DROITS, C'EST PEU ET PEUT-ÊTRE...

Surcotisation des CDD: UNE GRANDE ANNONCE POUR UN EFFET TRÈS LIMITÉ...

L'article 4 (« Majoration de la cotisation d'assurance-chômage des contrats à durée déterminée ») consiste en la grande annonce, l'avancée qui aurait été arrachée au dernier moment.

Sa réalité laisse à tout le moins songeur sur la lucidité de tels commentaires.

Certes, une surcotisation de certains CDD est introduite. La plus importante concerne les CDD de moins d'un mois: le taux de cotisation passe de 4% à 7%. Ce qui, ramené à un SMIC temps plein, représente +42,90 pour l'employeur.

MAIS:

- Cette surcotisation ne représente que 1,5 point pour les CDD entre 1 et 3 mois;
- Le CDD d'usage, qui est une organisation systématique de la précarité dans les

secteurs y recourant, n'est, lui, surtaxé que de 0,5 point, soit +7,15 ; autrement dit, un effet dissuasif nul!

- En sont exclus: les CDD de remplacement, les CDD saisonniers, ce qui donnera aisément la possibilité aux employeurs de modifier la qualification du CDD, pour échapper à la surcotisation.

- En sont également exclus les 17 millions de missions d'intérim (principalement effectuées dans l'industrie et la construction).

- En sont également exclus les CDD lorsqu'ils sont transformés en CDI.

En contrepartie, les employeurs bénéficient d'une nouvelle exonération de cotisation, pour une durée de trois mois, pour l'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans à l'issue de la période d'essai. Comment ne pas y voir une incitation à confirmer le CDD comme période d'essai, ce contre quoi la négociation devait porter?

Au final, les volumes représentés sont faibles, tant en valeur que du fait des exonérations organisant par avance des comportements de contournement. Il y a donc

fort à parier que ces dispositions seront d'un effet insignifiant quant au recours à l'embauche en CDD.

Précarité à durée indéterminée

Mais, plus grave, cet article est utilisé par les employeurs pour obtenir, au bénéfice de l'intérim, la création d'un CDI Intérimaire. Loin d'être une concession patronale, c'est une réponse à une revendication exprimée par la fédération d'employeurs PRISME* dans son livre blanc 2011 et reprise à l'époque par le précédent gouvernement.

Ce CDI Intérimaire, véritable CDI au rabais, tend à fixer les salariés concernés, les installant de fait un peu plus dans la précarité. De surcroît, ces salariés se trouveront en situation incertaine quant à leurs droits entre deux missions (alors qu'ils seront en CDI, *quid* de leur salaire ou droit à indemnité chômage?).

* PRISME - il s'agit de la Fédération des entreprises de travail temporaire. À noter que son site Internet présente cette identité comme « centrée autour du i, cœur du mot PRISME: i comme intérim, i comme individu »!

Temps partiel ou COMMENT DÉROGER AUSSITÔT AUX DROITS NOUVEAUX AFFICHÉS?

Durée minimale

La rédaction de l'article 11, censé répondre à la revendication de limiter les contrats à temps partiel court subis, relève pour beaucoup du leurre.

Certes, l'accord met en place une durée minimale d'activité de 24 heures. Mais il organise aussitôt de nombreuses possibilités d'y échapper pour les entreprises.

Ainsi, une durée inférieure peut être prévue à la demande écrite et motivée du salarié. L'accord indique des raisons pouvant apparaître légitimes, et en faveur du salarié (pouvoir exercer un autre emploi, faire face à des contraintes personnelles ou regrouper son temps de travail). Mais comment ne pas comprendre qu'en période de chômage de masse le (souvent la) salarié(e) n'aura à l'embauche ou au renouvellement d'autre issue que d'accepter de signer une telle demande pour obtenir l'emploi?

Pour les salariés déjà embauchés avec une durée inférieure à 24 heures, la demande expresse de passer à une durée inférieure à 24 heures n'est pas requise, l'employeur ayant juste à justifier que l'activité ne le permet pas. Cela risque de créer des situations discriminatoires et juridiquement instables entre anciens salariés et nouveaux embauchés.

Compléments d'heures non majorées!

L'accord met également en place une majoration de 10% dès la première heure complémentaire mais organise, dès le paragraphe suivant (« *avenant complément d'heures* »), un dispositif pour contrecarrer la majoration de 10% qui vient d'être instituée! Avec ces compléments d'heures, les employeurs obtiennent de revenir en arrière sur des décisions de justice, protectrices des droits des salariés à temps partiel, interdisant de décaler, à travers des avenants au contrat de travail, le seuil de déclenchement des heures complémentaires majorées.

Là encore (cf. *CDI Intérimaire*), c'est une réponse à une demande de la fédération patronale de la propriété (*livre blanc de la Fédération des entreprises de propriété, 2012*).

FO NE SIGNE PAS L'ACCORD COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

Ce qu'il faut savoir

...QUAND CE N'EST PAS UN LEURRE

CRUELLE RÉALITÉ DES CHIFFRES

Deux articles (art. 6 et 8) sont consacrés aux CIF-CDD (Congé individuel de formation pour les CDD) et au CSP (Contrat de sécurisation professionnelle) avec comme objectif affiché d'apporter des droits nouveaux. Mais ici, la réalité des chiffres est cruelle quant à l'ampleur d'un accord qualifié d'historique par certains commentateurs.

Fin 2011, on dénombrait 1,7 million de CDD, et tout au long de l'année plus de 16 millions de CDD ont été conclus. Mais durant cette même année, 12 000 demandes de CIF-CDD seulement ont été enregistrées et 9 000 seulement ont été acceptées et financées. Très peu de salariés seront concernés!

Quant au dispositif CSP - fin de CDD / Intérim, expérimenté dans une quarantaine de bassins d'emploi, il concerne en tout et pour tout 3 500 personnes. À tout le moins, on aurait pu attendre que l'on augmente le nombre de bassins d'emploi pour élargir l'accès à ce droit.

Encore sécuriser l'employeur

La « création d'un droit nouveau à une période de mobilité volontaire sécurisée » (article 7) relève aussi du leurre. Il s'agit ni plus ni moins que d'un congé sabbatique qui existe déjà, mais soumis de façon plus stricte à l'accord de l'employeur!

Le seul élément innovant consiste en réalité en un recul de droit: la rupture du contrat de travail lorsque le salarié ne revient pas dans l'entreprise à l'issue de la période de mobilité est « pré-qualifiée » comme démission.

Si cette disposition est sécurisante pour l'employeur, elle se traduit pour le salarié ainsi « démissionné » par l'impossibilité

de bénéficier d'une indemnisation chômage, de percevoir une indemnité de préavis, éventuellement d'user de ses droits acquis en matière de congés payés.

Généralisation d'une couverture complémentaire santé?

Là encore il y a une part de leurre, quand ce n'est pas un manque de maîtrise de lecture des termes de l'accord.

D'ores et déjà, 94% des Français sont couverts par une complémentaire santé en 2008, mais sur 18 millions de salariés du privé, 12 millions bénéficient d'un contrat collectif. L'enjeu était donc bien non seulement d'élargir l'accès à une complémentaire santé, mais surtout à un contrat collectif offrant un meilleur rapport « coût pour le salarié / prestation » qu'un contrat individuel. Or, c'est exactement là que se situe la faiblesse du résultat de la négociation.

● Les accords de branche ne pourront plus contenir de clauses de désignation (obligation pour les entreprises d'un secteur de recourir au même organisme assureur). Cette interdiction aura une conséquence majeure: les organismes ne pourront être assurés de mutualiser leur offre au niveau d'un secteur. Le coût de la prestation en sera plus élevé et, dans une même branche, selon la taille des entreprises, les salariés ne bénéficieront pas du principe d'égalité et de solidarité (ceux des plus petites entreprises seront les plus pénalisés).

● Faute d'accord de branche, la négociation est renvoyée au niveau de l'entreprise. Risquent donc d'être exclus les salariés des petites entreprises, non dotées de syndicat ou de représentants du personnel autorisés à négocier. Et, faute d'accord satisfaisant dans l'entreprise quand la négociation a pu se mener, la couverture que l'employeur sera dans l'obligation de financer à 50% est inférieure à celle de la CMU-C (Couverture maladie universelle complémentaire): par exemple, en matière d'optique, l'accord prévoit un forfait de 100 euros par an tandis que la CMU-C prévoit 137,20 euros pour des verres à correction complexe et 22,87 euros pour la monture.

Reprise du document tiré à part du Force Ouvrière hebdomadaire N° 3060 - 30 janvier 2013 -

Crédit d'impôt sur les cotisations syndicales

La loi de Finances rectificative pour 2012 a concrétisé enfin une revendication récurrente de FO : l'instauration d'un crédit d'impôt en lieu et place de la réduction d'impôt sur les cotisations syndicales.

Désormais tous les salariés, même non imposables, bénéficieront d'un crédit d'impôt pour leurs cotisations.

Jusqu'à présent l'adhésion à une organisation syndicale donnait droit à une réduction d'impôt correspondant aux deux tiers de la cotisation versée dans la limite de 1% du revenu brut.

Or en France, la moitié des foyers fiscaux est en dessous du seuil minimal d'imposition. Ce crédit d'impôt permettra de favoriser l'adhésion syndicale des salariés et des retraités les plus modestes. Ils recevront un chèque du Trésor Public égal à 66% du montant de leur cotisation syndicale. Cela rétablit une égalité de droit entre salariés. Ce crédit d'impôt est applicable dès la déclaration de revenus 2012. Son bénéfice est subordonné à l'envoi du reçu

syndical pour les déclarations papier. Pour les déclarations par voie électronique, il faut conserver le reçu et le présenter en cas de contrôle. ■

Fédération des Employés et Cadres
28, rue des Petits Hôtels 75010 Paris
Tél.: 01 48 01 91 91 - e-mail: fecfo@fecfo.fr - www.fecfo.fr

Abonnez-vous à
FORCE OUVRIÈRE
l'hebdomadaire

LES INÉGALITÉS EXPOSENT

Commission Exécutive de l'UD FO 91

La Commission Exécutive de l'Union départementale Force Ouvrière de l'Essonne, réunie le 17 janvier 2013, se félicite de la décision du Bureau Confédéral, prise à l'unanimité, de ne pas signer l'accord interprofessionnel portant sur la compétitivité et l'assouplissement du marché du travail qui remet en cause des dispositions fondamentales du code du travail en imposant, entre autres, encore plus de flexibilité et de précarité pour les salariés.

Les « accords de maintien de l'emploi » ou accords de chantage à l'emploi, pièce maîtresse de la flexibilité réclamée par le patronat, prévoient qu'en cas de « graves difficultés conjoncturelles », les

les syndicats de l'entreprise, pourront imposer à tous les salariés une baisse momentanée des salaires (dans la limite du montant horaire du SMIC...) et une modulation de la durée du travail (baisse ou hausse) pendant une durée maximum de 2 ans. En cas de refus, les salariés seront licenciés pour motif économique.

Pas étonnant que selon *Le Parisien* « Les entreprises applaudissent ». *Le Figaro* lui indique que la Bible américaine des affaires, le *Wall Street Journal*, ne cache pas sa satisfaction...

Ces accords ne sont rien d'autres que la reprise des accords compétitivité-emploi

**ACCORD
INTERPROFESSIONNEL SUR
LA FLEXIBILITE :**

**NON A LA CASSE DU CODE
DU TRAVAIL !**

**LE GOUVERNEMENT DOIT
RETIRER SON PROJET DE
LOI !**

proposés par Sarkozy pendant la campagne présidentielle, accords préconisés par le FMI, les marchés financiers et les agences de notations. En refusant de cautionner un tel marché de dupes, notre confédération préserve son indépendance et sa liberté d'action pour la défense des intérêts des salariés.

La CE de l'UD FO 91 constate que les deux principales confédérations syndicales ouvrières, FO et CGT, ont refusé d'avaliser les revendications du MEDEF et de se plier aux souhaits du gouvernement de réaliser un compromis historique patronat-syndicats.

Le gouvernement doit maintenant en tenir compte et abandonner le projet de loi reprenant l'accord MEDEF-CFDT-CFTC-CGC.

La CE de l'UD FO 91 décide de tout mettre en œuvre pour assurer le succès du rassemblement Force Ouvrière du 24 janvier, première étape de la mobilisation générale nécessaire pour faire reculer le patronat et le gouvernement dans cette offensive contre les droits et garanties des salariés, et pour s'opposer aux plans d'austérité découlant de l'application du TSCG et des injonctions de la Troïka (FMI, BCE, UE).

Adoptée à l'unanimité des présents. ■



**VOUS PROTÉGER,
QUELLES QUE SOIENT
LES CIRCONSTANCES,
QUELLES QUE SOIENT
VOS EXIGENCES**

LA MGD EST UNE MUTUELLE SANTÉ SUR MESURE
GÉRÉE PAR DES ADMINISTRATEURS ÉLUS EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE.
LA MGD GÈRE 12 000 CONTRATS ET PROTÈGE 70 000 FAMILLES.

Depuis sa création en 1982, la MGD a pour vocation de faciliter à ses adhérents l'accès aux soins en les faisant bénéficier d'une couverture sociale complémentaire de qualité.
La MGD (Mutuelle Générale de la Distribution), véritable mutuelle indépendante, est spécialisée dans la couverture et la gestion des frais de santé. Elle s'adresse, par l'intermédiaire de ses partenaires courtiers, à toutes les entreprises, aux travailleurs non salariés et à l'ensemble des particuliers, quel que soit leur âge.

LA MGD, UN GROUPEMENT ÉTHIQUE ET SOLIDAIRE

Professionalisme, clarté, respect rigoureux de nos engagements vis-à-vis de nos partenaires : notre credo est la **satisfaction de nos adhérents**.
Égalité de traitement des adhérents et **absence de sélection médicale**. La MGD contribue à la protection sociale tout au long de la vie.



www.lamgd.com

ASSURER LE PRÉSENT POUR PRÉSERVER L'AVENIR

N° 0 826 626 720

13 rue Sainte Cécile - 75009 Paris

Conception - Réalisation : MGD FRANCE, mgd@mgdfrance.com - Photo : © catalainmagas - Fotolia.com

La représentativité Syndicale

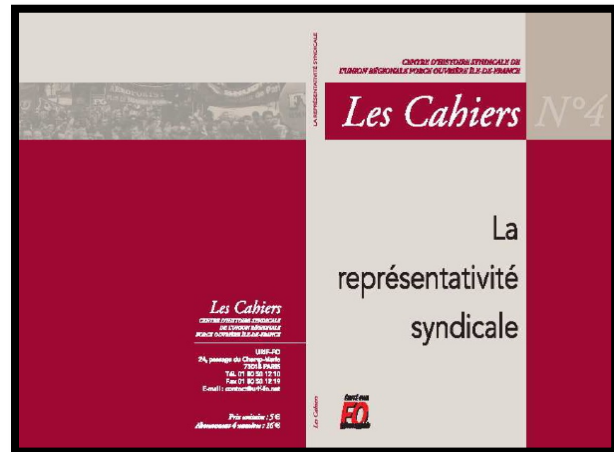
Les cahiers n°4 sur la représentativité syndicale viennent de sortir.

Ainsi notre Centre d'Histoire Syndicale de l'URIF-FO poursuit ses publications.

Le n°5 sera un numéro consacré à la grève. Dès à présent vous pouvez passer commande du n°4 sur la représentativité syndicale auprès de l'UD-FO 91 – le prix est de 5 €.

Il est, comme les précédents numéros, indispensable à la connaissance du syndicalisme écrit par les militants de FO (les n°2 sur le 1^{er} mai dans l'histoire et le n°3 sur les retraites de l'origine à nos jours, sont encore disponibles au même prix).

Il est destiné à tous nos militants et adhérents qui veulent participer activement à l'histoire de notre organisation syndicale et qui trouveront au travers de ces cahiers les prises de positions successives des différentes structures de notre organisation.



Bonne lecture !

Les commandes sont à passer auprès du secrétariat de l'UD-FO 91-
Tél : 01-60-78-15-57

RISO CHOISIR L'ESSENTIEL

RISO, PARTENAIRE DE **FO**
la force syndicale

« Venez découvrir dès aujourd'hui la technologie de demain... »

VOS PRÉOCCUPATIONS, NOS SOLUTIONS

SYSTÈME D'IMPRESSION UNIQUE

- PERFORMANT
- ÉCONOMIQUE
- RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT
- RAPIDE
- FIABLE

SATISFACTION GARANTIE

- Coût copie couleur le plus bas du monde
- 120 copies par minute en noir et couleur
- Fiabilité
- Matériels 100% recyclables

www.comcolor.fr

RISO FRANCE - Siège social - 49, rue de la Cité 69441 Lyon cedex 03
contact : Jean-Philippe Buiron / 06 22 91 27 04
info@comcolor.fr

ANNECY • BORDEAUX • CAEN • CLERMONT-FD • GRENOBLE • LILLE • LYON • MARSILLE • METZ • MONTPELLIER • NANTES • NARBONNE • PARIS • REIMS • STRASBOURG

PRÉVOYANCE SANTÉ ÉPARGNE RETRAITE ACTION SOCIALE

LA PROTECTION SOCIALE SOLIDAIRE

Pour plus de 8 millions de clients, les experts Réunica font de la solidarité 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.

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

Certification qualité pour la gestion de l'assurance des personnes et les centres de contact

ARPEGE MUTA SANTÉ RÉUNICA

Syndicats 91 – Elections et Créations

→ Syndicats créés

- **ITM ALIMENTAIRE INTERNATIONAL** à Bondoufle – FGTA

→ Résultats des élections

- **TOUPRET** à Corbeil Essonnes

Délégués Unique du Personnel

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 1 – CFTD : 1

Suppléants : FO : 1 – CFTD : 1

2^{ème} Collège

Titulaires : FO : 1 – CFE/CGC : 1 – CFTD : 0

Suppléants : FO : 1 – CFE/CGC : 0 – CFTD : 1

3^{ème} Collège

Titulaires : FO : 0 – CFE/CGC : 2

Suppléants : FO : 1 – CFE/CGC : 1

- **BIEVRE BUS MOBILITES** à Wissous

Délégués Unique du Personnel

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 1 – CFTD : 2

Suppléants : FO : 1 – CFTD : 2

EPFD à Saulx les Chartreux

Délégués Unique du Personnel

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 3 – CFTC : 1

Suppléants : FO : 3 – CFTC : 1

- **SCHUTZ FRANCE** à Marcoussis

Délégués Unique du Personnel

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 2 – CGT : 1 – SECIF/CFTD : 0

Suppléants : FO : 2 – CGT : 0 – SECIF/CFTD : 1

- **VITAKRAFT** à Bruyères le Châtel

CE

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 3 – Libres : 1

Suppléants : FO : 3 – Libres : 1

2^{ème} Collège

Titulaires : FO : 1

Suppléants : FO : 1

Délégués du Personnel

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 2 – Libres : 2

Suppléants : FO : 2 – Libres : 2

2^{ème} Collège

Titulaires : FO : 1

Suppléants : FO : 1

- **LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES** à St Germain les Arpajon

Délégués du Personnel

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 2 – CFTD : 2 – CGT : 2 – SUD : 0

Suppléants : FO : 1 – CFTD : 2 – CGT : 2 – SUD : 1

CE

1^{er} Collège

Titulaires : FO : 2 – CFTD : 2 – CGT : 1 – SUD : 0

Suppléants : FO : 1 – CFTD : 2 – CGT : 1 – SUD : 1

2^{ème} Collège

Titulaires : FO : 1 – CGT : 0 – CFE/CGC : 0

Suppléants : FO : 0 – CGT : 1 – CFE/CGC : 0

Santé-FO, une mutuelle pour les adhérents FO

L'offre Santé-FO propose une protection santé à tous les adhérents de FO qui ne disposent pas d'une mutuelle santé ou qui ne sont pas entièrement satisfaits de leur contrat individuel actuel.

Dans un souci de solidarité, Santé-FO ne tient compte ni de l'âge, ni de l'état de santé des personnes qui souhaitent souscrire au contrat.

Ce contrat permet d'accéder, à un tarif négocié pour tous les adhérents de FO, à des prestations de qualité et une offre de services dédiés.



Une offre mutuelle en partenariat avec AG2R La Mondiale - Macif et FO, ouverte aux adhérents FO qui ne disposent pas de contrats collectifs dans leurs entreprises et qui ont recours à un contrat individuel. Cette mutuelle s'adresse également aux seniors.

☎ Pour en savoir plus, un service téléphonique client est à votre écoute :

0970 82 33 50

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

@ Deux sites internet sont également à votre disposition :

www.santé-fo.fr

www.sante-fo-senior.fr



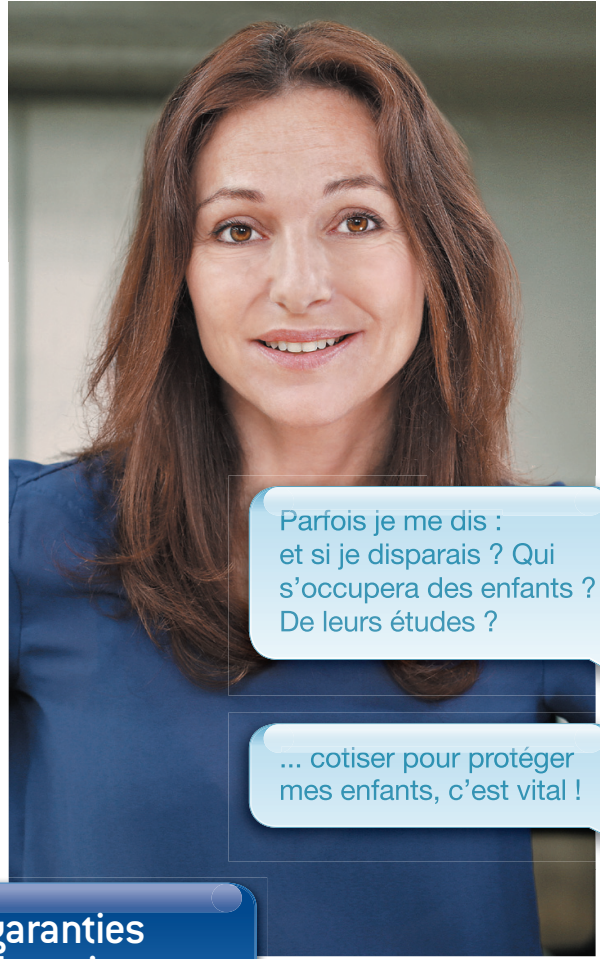
Santé-FO

Exigez le meilleur pour garantir l'essentiel... votre santé



La dépendance ?
En cotisant, j'ai des services pour moi et mes parents dépendants.

Et demain, une rente pour moi.



Parfois je me dis :
et si je disparaissais ? Qui s'occupera des enfants ? De leurs études ?

... cotiser pour protéger mes enfants, c'est vital !

Unis par des garanties qui assurent l'avenir

Veuvage, orphelinage, handicap, dépendance, lorsque vous cotisez à l'OCIRP, vous protégez votre famille.

Face à ces risques, 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 5 400 000 salariés et 1 200 000 entreprises.



www.ocirp.fr



OCIRP

unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IRCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC - RÉUNICA, **les organismes de prévoyance** ANIPS - APGIS - CAPSSA - CIPREV - CREPA - GNP (Union d'institutions de prévoyance) - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC (Groupe HUMANIS) - UNIPRÉVOYANCE, **et les partenaires** UNPMF - UNMI - IDENTITES MUTUELLES - PREVAAL. (Liste janvier 2013)