Le syndicaliste FO 91

la force syndicale

N° 144 – Juin 2013

Edito p.1

Montée du chômage.....p.2

Pôle Emploi 91 à bout de souffle.....p.3

Le FMI menace la négociation sociale.....p.4

Le rejet de la réforme des rythmes scolaires p.4

Motion de la CE du 21 mai 2013.....p.5

Formation syndicale, tout savoir.....p.6-7

Créations syndicales.....p.8

Brèves..... p.8

Expertise demandée par le CHSCT.....p.9

Point de vue.....p.10

Quand le burn out terrasse les salariés..... 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*
- *M.C DUBOIS, secrétaire OSDD FO 91*
- 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

Divergence d'intérêts

Diagnostics communs, nouvelle gouvernance, enjeux partagés… laisseraient à penser que le consensus serait la seule voie digne de partenaires sociaux « responsables » se faisant confiance.

A priori pourquoi pas, mais pour que la confiance puisse être partagée, encore faudrait-il que les intérêts des uns et des autres soient les mêmes. Les intérêts des travailleurs sont-ils les mêmes que ceux de la spéculation financière qui mène la danse ?

Par le biais de ces « ersatz de démocratie », ce sont les instances représentatives, à tous les niveaux, qui sont dessaisies de leur pouvoir dans leur champ de compétence. En particulier dans le monde du travail, de plus en plus souvent les mandats des représentants des personnels ne sont pas respectés, voire contestés. Y compris par des employeurs publics.

Pourquoi les avis de ces « comités Théodule », brumeux mélange de lobbyisme et de représentants désignés sur des critères incompréhensibles, où analyses et revendications sont diluées dans la soupe du consensus, devraient s'imposer aux élus ?

Les politiques de consensus ne sont jamais favorables aux travailleurs, aux peuples et aux nations. Comme le dit J.-C. Mailly, « ce sont bien les gouvernements qui ont accepté les traités successifs ». Gouvernement en France qui laisse détruire des milliers d'emplois, laisse se généraliser la précarité, met en œuvre les politiques d'austérité, remet en question les services publics, territorialise l'école, met en place une décentralisation à marche forcée, en bref : démantèle la République.

Personne n'est dupe, l'objectif de la conférence sociale n'est pas de négocier à partir des légitimes revendications des salariés, mais de préparer les conditions de mise en place des réformes structurelles réclamées par Bruxelles.

La méthode est celle de la «démocratie sociale» et du «dialogue social» revendiquée en commun par la CFDT et le MEDEF dans leur rapport de 165 pages publié le 28 mai.
Cette méthode, pour être efficace, devrait intégrer toutes les organisations syndicales dans le cadre du syndicalisme rassemblé. Mais sur ce point, rien n'est joué : ce dispositif se heurte à l'aspiration de millions de salariés qui de plus en plus nombreux cherchent la voie de l'unité sur des objectifs revendicatifs clairs. C'est ce qui s'est exprimé dans les grèves et manifestations du 5 mars contre l'ANI à l'appel de la CGT et de FO. C'est ce qui s'exprime aujourd'hui dans les assemblées générales d'instituteurs contre la mise en place des rythmes scolaires.

Au «syndicalisme rassemblé», nous opposons l'action commune assise sur la préservation des intérêts particuliers des salariés.

Le communiqué commun des fédérations de fonctionnaires FO, CGT, FSU, Solidaires, CFTC et CGC du 3 juin répond totalement à cet objectif. Les fédérations s'opposent à la réduction des dépenses publiques et exigent «l'ouverture de réelles négociations sur les rémunérations, par une nécessaire revalorisation du point d'indice».

Concernant les retraites, les salariés, du privé comme du public, refusent tout «nouveau recul». Dans ce cadre, des organisations proposent d'ores et déjà la perspective de mobilisation et d'action, au plus tard début octobre.

Le refus de notre confédération d'accepter une nouvelle contre-réforme des retraites et les appels communs à résister sont un point d'appui pour les affrontements inévitables qui sont devant nous. L'Union Départementale Force Ouvrière de l'Essonne y est prête ! ■

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

Les chiffres de la montée du chômage

La France n'a jamais compté autant de chômeurs. Triste record : le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A (sans-emploi) s'établissait fin avril 2013 à plus de 4,7 millions en France métropolitaine, soit 65 000 en plus, toutes catégories confondues. L'Unédic, chargé de la gestion de l'assurance chômage, s'attend à une poursuite de la hausse du nombre de chômeurs sur 2013 et en 2014, et à un déficit de 4,8 milliards d'euros pour 2013 et 5,6 milliards pour 2014. Le département de l'Essonne n'est pas épargné par la montée du chômage.

Sont, une nouvelle fois, particulièrement impactés les jeunes (+ 2% pour les moins de 25 ans en catégorie A). Le chômage de longue durée continue son inquiétante progression (+1.9% concernant les inscriptions à Pole emploi depuis plus de 2 ans) et la durée moyenne d'inscription sur les listes de Pôle emploi est passée en un mois de 254 jours à 266 jours.

FO relève que s'agissant des motifs d'entrée à Pôle Emploi, les licenciés pour motifs économiques diminuent (-2,9 %) alors que les inscriptions pour fin de CDD et intérim augmentent très sensiblement (+ 4.2% pour les CDD et plus +1.8% pour l'intérim).

Pour FO, la loi sur la «sécurisation de l'emploi» non seulement va faciliter les ruptures de contrat, mais ne réglera pas le problème du chômage

Curieuse coïncidence et symbole malheureux, FO déplore que le premier décret d'application de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » présenté par le gouvernement porte sur les procédures de licenciements pour des motifs économiques, raccourcissant drastiquement les délais de consultation des représentants du personnel. Drôle de façon d'endiguer la montée du chômage et de sécuriser l'emploi ! Face aux conditions imposées de Bruxelles, enjoignant le gouvernement français de réformer son marché du travail et son système de protection sociale à la baisse, Force Ouvrière rappelle que le retour de la croissance et donc la baisse du chômage passent par un changement de politique macro-économique au niveau national et européen. Ce sont notamment ces revendications que FORCE OUVRIERE portera lors de la Conférence Sociale des 20 et 21 juin 2013.

Pour Force Ouvrière, la question du chômage devra être présente lors des débats de la Conférence sociale organisée par le gouvernement les 20 et 21 juin

Les chiffres du chômage en Essonne

Fin mars 2013, en Essonne, 51 090 personnes étaient inscrites à Pôle emploi en catégorie A*. Ce nombre augmente de +1,1 % par rapport à fin février 2013 (+540). Sur un an, il est en hausse de +12,9 %.

**La catégorie A regroupe les chômeurs qui n'ont pas travaillé une seule heure dans le mois.*

(Sources La DIRECCTE Ile de France)

Parmi les catégories les plus touchées se trouvent les jeunes de moins de vingt cinq ans. Avec un accroissement de 13,7% sur un an, les jeunes essonniens représentent un cinquième des demandeurs d'emploi du département. La « palme » de l'augmentation la plus significative revient aux hommes de moins de 25 ans qui connaissent une variation de plus de 19,6% en un an.

◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆

Sur les emplois d'avenir au niveau national (dispositif pour les jeunes de 16 à 25 ans, peu ou pas qualifiés), l'exécutif s'est donné l'objectif de 100 000 contrats signés d'ici décembre. Fin avril, seuls 20 500 jeunes avaient été recrutés.

Chômage en Europe

Le chômage a atteint un record absolu dans la zone euro fin février, avec plus de 19 millions de personnes touchées et un taux à 12,0%.

Tout indique que ce record sera à nouveau battu au cours de l'année, tant la situation économique est dégradée dans l'Union monétaire.

Parmi les bons élèves, la Norvège fait figure de premier de la classe avec un taux de chômage de 3,5%, suivie par l'Autriche (4,8%), l'Allemagne (5,4%) et le Luxembourg (5,5%).

En revanche, la Grèce enregistre toujours le plus fort taux de chômage de la zone euro avec 27,2 % de sa population active, désormais à égalité avec l'Espagne. Sur un an, les plus fortes hausses du taux de chômage ont été enregistrées en Grèce, à Chypre ou encore au Portugal où le chômage est passé de 14,8% à 17,5% en un an. ■

Le Pôle emploi 91 à bout de souffle

Le 25 mars 2013, 2000 recrutements dans Pôle Emploi ont été annoncés. Pour autant, dans l'Essonne, le pôle emploi attend de savoir si des renforts lui seront affectés car le département est très touché par la montée du chômage (voir article page 2).

Les conditions de travail se sont très fortement dégradées, un agent est maintenant chargé en moyenne du suivi de 200 demandeurs d'emploi.

Avec la mise en place de Pôle Emploi 2015, trois types d'accompagnement sont mis en place :

- **Suivi** : pour les personnes proches de l'emploi avec un suivi à 4 mois puis à 9 mois. Les agents devront suivre 300 dossiers.
- **Gui** pour guider les personnes à la recherche d'un emploi, les agents devront donc guider 150 personnes.

- **Ren** pour renforcer ce suivi sur 50 à 70 demandeurs d'emploi.

Dans la pratique, les agents craignent l'explosion de leurs « portefeuilles », autrement dit du nombre de dossiers à suivre. Ils ne peuvent plus assurer correctement l'accompagnement des personnes sans emploi.

FO Pôle Emploi est devenue 1ère organisation syndicale en Ile de France lors des dernières élections professionnelles en décembre 2012

La majorité des entretiens se fera par téléphone ou par mails. Les agressions verbales et physiques se multiplient déjà dans les sites du 91, faute de personnel qualifié. Il n'est pas rare de trouver dans les accueils des agents sans expérience, recrutés pour des contrats temporaires.

Les militants de FO ont à cœur de défendre le droit de tous les salariés de Pôle Emploi tout comme celui des demandeurs d'emploi.

Ils revendiquent des moyens en effectifs CDI et formés, pour répondre aux usagers. Ils demandent la transformation des contrats à durée déterminée en indéterminée et le recrutement de CDD uniquement sur des recrutements supplémentaires, dans le 91 comme au niveau national. ■

Le FMI menace les négociations collectives

Les remèdes du Fonds Monétaire International pour le marché du travail constituent une réelle menace pour les systèmes de négociation collective. Les politiques d'austérité sont maintenant plus que jamais contestées depuis que des données favorables à l'austérité se sont révélées être basées sur des faits manquant de sérieux.

Dans un rapport publié récemment, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) met en garde sur le fait que les conseils du FMI concernant le marché du travail, dans le cadre de la Troïka, portent atteinte à la démocratie et comportent le risque d'une dictature économique à travers l'Europe et au-delà, et engendreront plus de divisions et de malaises sociaux sans produire aucun avantage économique.

Le rapport de la CSI Nouveaux Fronts 2013 publié en avril "Idéologie sans évidence économique: le FMI s'attaque à la négociation collective", analyse les actions du Fonds monétaire international (FMI) qui ont affaibli la négociation collective.

"Les attaques contre la négociation collective et les syndicats enfreignent également la loi internationale.

Le comité de la liberté syndicale du BIT a réaffirmé que les réformes de cette nature appliquées en Grèce contreviennent aux conventions de base de l'OIT sur la négociation collective et la liberté syndicale", affirme-t-on dans le rapport.

Pendant ce temps, deux économistes de Harvard reconnaissent que leur étude utilisée par le FMI pour justifier les politiques d'austérité, contenait une erreur mathématique importante. En recalculant les données, trois autres économistes de l'Université du Massachusetts ont démontré que ces données, qui remontaient à certaines années et à certains pays, ne relevaient pas de la moyenne. Quand un ensemble de données complètes est utilisé, il montre que le taux de croissance moyen des pays qui ont une charge d'endettement de 90 % est de 2,2 %, une différence importante comparé au déclin de 0,1 % postulé plus tôt.

La CSI, les syndicats mondiaux et IndustriALL Global Union soutiennent qu'une croissance viable, des emplois décents pour tous, une efficacité économique et une équité plus grande sont des ambitions communes qui exigent des systèmes de négociation collective globale et de fortes institutions du marché du travail dans tous les pays.

"Il n'y a aucune justification économique pour ces réformes du travail. Les pays où la négociation collective est faible ou inexistante n'obtiennent pas une croissance plus rapide, un chômage plus faible ou de meilleurs résultats à l'exportation que les autres pays. Ils ont en fait de plus grandes inégalités salariales. La stratégie économique poursuivie par le FMI dans les pays en crise avec les partenaires de la Troïka, présente de profondes failles", affirme Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSU. ■

Réforme des rythmes scolaires, le rejet

82% des communes au niveau national ont opté pour un report en 2014 et ne mettront pas en place la « réforme des rythmes scolaires » à la rentrée 2013.

Le rejet est massif : des enseignants, des parents d'élèves, des élus… Dans l'Académie de Versailles, 32 communes sur 679 (4,7%) appliqueront la réforme (aucune dans les Hauts de Seine, idem dans le Val de Marne) !

Dans l'Essonne, seules 10 communes sur 182 ont décidé de mettre en œuvre cette réforme (Evry, Ris Orangis, Courcouronnes, Epinay sous Sénart, Boussy st Antoine, Palaiseau, Chilly Mazarin, Morangis, Ballainvilliers et Etiolles). 117 écoles sur 853 sont concernées (13,7%).

Dans toutes ces communes, la pause du midi serait prolongée. A Ris Orangis, la mairie, faute d'animateurs en nombre suffisant, prévoit de partager la ville en deux. Il y aurait deux organisations différentes de la semaine en alternance, ce qui poserait des problèmes importants de fonctionnement des écoles.

Le secrétaire général de la FNEC FP FO s'est adressé au Ministre pour lui demander de *« renoncer à cette réforme sur laquelle aussi bien les personnels de l'Education nationale* (grève massive le 12 février) *que les collectivités locales ont largement exprimé leurs inquiétudes et leur demande d'abandon du projet ».*

Il lui a également demandé de renoncer à la mise en place, dans les départements, de « comités de suivi » ou « de pilotage » à composition et objectifs variables, comités qui s'apparentent à des structures politiques pour associer les organisations syndicales à la mise en œuvre de la réforme.

Dans l'Essonne, le SNUDI FO 91 s'est adressé à la Directrice académique pour lui demander de renoncer à son comité de suivi et de convoquer les instances qualifiées (comité technique, CAP, CHS-CT…) pour examiner les conséquences de la réforme.

Non à l'école « territoriale » ! Abrogation du décret sur les rythmes scolaires ! ■

Motion de la commission exécutive

La commission exécutive de l'UD FO 91 du 21 MAI 2013 a voté la résolution à l'unanimité

La CE de l'UD FO 91 constate qu'au nom de la politique de rigueur et d'austérité, les salariés du privé comme du public sont confrontés à une remise en cause de tous leurs droits et acquis : salaires, retraites, protection sociale collective, statuts et Code du Travail.

La CE de l'UD FO 91 condamne la transcription dans la loi par le gouvernement de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, contre la volonté de la majorité des salariés et des confédérations FO et CGT. Il s'agit d'un nouveau coup inacceptable porté contre le Code du Travail.

La CE de l'UD FO 91 s'inquiète des menaces que le projet de loi de l'acte III de la décentralisation fait peser sur la démocratie et l'égalité en droit des citoyens dans notre pays. Elle s'opposera à toute remise en cause de notre République Une et Indivisible.

Face aux annonces faites par le gouvernement et le Président de la République sur la nécessité d'une énième contre-réforme des retraites sous prétexte d'allongement de la durée de vie, la CE de l'UD FO 91 refuse toute nouvelle remise en cause des acquis des salariés du privé (régime général comme régimes spéciaux) et du public (code des pensions civiles et militaires).

La CE de l'UD FO 91 revendique le retour aux 37,5 annuités de cotisation pour un départ à 60 ans avec une retraite à taux plein. Pour cela, elle revendique l'arrêt des licenciements et des suppressions de postes, l'arrêt des privatisations et délocalisations, la création d'emplois statutaires pour permettre à nos services publics d'assumer leurs missions, l'augmentation générale des salaires, pensions et minima sociaux, la suppression des jours de carence.

La CE de l'UD FO 91, avec la Confédération, refuse :

- tout nouveau recul de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 65 ans comme le réclame le MEDEF
- tout nouvel allongement de la durée de cotisation à 42, 43, voire 44 ans comme le préconise le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), ce qui reviendrait dans les faits à reculer l'âge de départ à la retraite
- la désindexation des pensions des retraités sur l'augmentation du coût de la vie et/ou l'augmentation du taux de CSG qui porteraient atteinte à leur pouvoir d'achat alors que 10% des retraités vivent sous le seuil de pauvreté et 500 000 touchent le minimum vieillesse.

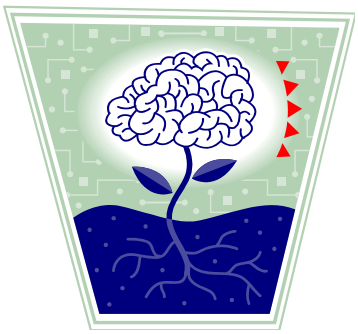
La CE de l'UD FO 91 considère qu'il est urgent de bloquer cette politique d'austérité et ses conséquences et de préserver sa totale indépendance face aux tentatives du gouvernement d'associer les organisations syndicales à leur mise en œuvre par le biais de conférences sociales ou autres compromis historiques.

La CE de l'UD FO 91 invite tous ses syndicats, tous ses adhérents, à se tenir prêts à répondre à tout appel à la mobilisation interprofessionnelle de notre Confédération. ■

« 10% des retraités vivent sous le seuil de pauvreté et 500 000 touchent le minimum vieillesse ».

Formation syndicale : tout savoir

« Le mouvement syndical indépendant s'est toujours préoccupé de contribuer à l'émancipation des salariés (c'est-à- dire leur liberté individuelle) par l'instruction. «Ce qui manque à l'ouvrier c'est la science de son malheur», disait Fernand Pelloutier (un des fondateurs du syndicalisme). C'est pourquoi la formation syndicale est considérée par la confédération Force Ouvrière comme une priorité. » Jean Claude Mailly



Pourquoi suivre des formations syndicales ?

- Pour être délégué du personnel en qui les salariés ont confiance.

– Faire exercer par le comité d'entreprise et le CHSCT (ou la DUP) toutes leurs prérogatives

– Établir un cahier de revendications crédible et savoir négocier avec son employeur.

– Connaître ses droits pour mieux les exercer..., tout cela ne s'invente pas, tout cela s'apprend!

La formation syndicale à Force Ouvrière a été conçue pour répondre aux besoins réels des salariés dans l'exercice de toutes les activités syndicales. Le nouvel adhérent comme le secrétaire de syndicat, le délégué du personnel comme le conseiller prud'homal y trouvera une session adaptée à ses besoins.

Vous trouverez ci après 12 réponses aux questions les plus fréquentes au sujet de la formation syndicale.

.Q1 : Ai-je droit à la formation syndicale ?

R : Oui, tout salarié (art. L.3142-7 du Code du travail) peut bénéficier (sous certaines conditions) de la formation syndicale.

Q2 : Puis-je participer à une session sans être adhérent(e) à Force Ouvrière ?

R : Non, pour bénéficier de la formation syndicale, il faut être adhérent(e) (c'est-à-dire: à jour de ses cotisations auprès du syndicat de l'entreprise).

Q3 : Á qui m'adresser pour m'inscrire ?

R : Á l'Union départementale FO par l'intermédiaire de ton syndicat. Les demandes d'inscription doivent parvenir à l'UD un mois et demi avant le stage.

Q4 : Puis-je m'inscrire directement (par e-mail par exemple) à la Confédération ?

R : Oui, mais toutes les inscriptions doivent être validées par l'UD, qui vérifiera que les conditions d'inscription sont remplies

Q5 : Quand demander le congé auprès de l'employeur ?

R : La demande de congé doit être adressée à l'employeur au minimum un mois avant le début de la formation.

Q6 : Mon employeur peut-il refuser ma demande ?

R : Oui, mais il doit justifier son refus. Cela peut être le cas quand:
– Être délégué du personnel en qui les salariés ont confiance.
– Faire exercer par le comité d'entreprise et le CHSCT (ou la DUP) toutes leurs prérogatives.
– le contingent annuel des jours de formation est atteint dans l'entreprise;
– il existe des raisons de service, mais l'avis conforme du comité d'entreprise est requis;
– le nombre excessif de demandes.
– Établir un cahier de revendications crédible et savoir négocier avec son employeur.
– Connaître ses droits pour mieux les exercer, tout cela ne s'invente pas, tout cela s'apprend!

Q7 : Suis-je rémunéré(e) pendant mon stage ?

R : L'employeur est tenu de verser une rémunération au salarié pendant la durée du stage. Cette obligation peut être plafonnée à 0,08 pour mille de la masse salariale pour l'ensemble des salariés en congé de formation syndicale (art. L.3142-8 du Code du travail). FO a obtenu que cette rémunération (art. L3142- 8 du Code du travail – loi n°789/2008 du 20/08/2008) soit versée à la fin du mois. En cas (exceptionnel) de perte partielle de rémunération et sous réserve de justification, l'organisme de formation peut la rembourser.

Q8 : Les frais de déplacement, de restauration ou d'hôtellerie sont-ils pris en charge ?

R : Ces frais sont pris en charge, sous conditions, par l'organisme de formation (ou le comité d'entreprise).

Q9 : Dès mon retour dans l'entreprise, dois-je fournir un document à l'employeur attestant de ma présence au stage ?

R : Oui, l'animateur du stage remettra à chaque participant une attestation de présence. Celle-ci devra être remise à l'employeur.

Q10 : Accident en cours de stage et accident de trajet, que faire ?

R : Les accidents en cours de stage et les accidents de trajet donnent lieu à réparation. La loi a étendu le bénéfice des dispositions de l'article L.412-8 du Code de la Sécurité sociale aux salariés accomplissant une session de formation dans les conditions prévues par les arti- cles L.4616-14, L.2325-44 et L.3142-7 du Code du travail, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Q11 : Suis-je tenu(e) à des obligations après le stage ?

R : Non, FO considère que l'indépendance du syndicat et la liberté individuelle sont indissociables. C'est pourquoi il appartient à chaque adhérent de décider seul si son engagement militant l'amène à prendre plus de responsabilités syndicales ou non.

Q12 : Vais-je revenir à l'école ?

R : Non, les stages sont animés par des militants qui utilisent les outils pédagogiques les plus modernes (power-point, vidéos...) dans une démarche interactive où les stagiaires progressent par eux-mêmes, dans un esprit convivial, par des discussions, des recherches individuelles et collectives.

Les stages spécialisés

En complément des formations de base, destinées à renforcer le syndicat et donc à mieux défendre le salarié, d'autres formations existent.

◆ ***RÔLE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)***

Objectif : Utiliser les différents «outils» du comité d'entreprise.

Contenu : La réunion du CE, le fonctionnement du CE, les moyens du CE, les activités sociales et culturelles, le rôle économique du CE, le recours aux experts.

◆ ***RÔLE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)***

Objectif : Exercer les missions de représentant du personnel au CHSCT en lien avec les actions du syndicat.

Contenu : Mise en place, fonctionnement, missions, pouvoirs du CHSCT. Le CHSCT et les organismes de prévention, les accidents du travail et les maladies professionnelles, et l'insertion des personnes handicapées en milieu du travail.

◆ ***DROIT DU TRAVAIL***

Objectif : Savoir conseiller et orienter les syndicats au sein des UD afin de faire respecter les droits individuels et collectifs des salariés (faire appliquer la convention collective et le Code du travail).

Contenu : Utilisation de la convention collective et du Code du travail, rôle et intervention des délégués du personnel, des membres des CHSCT, faits précédents le droit, élections professionnelles, défense des adhérents, entrave à l'exercice du droit syndical.

◆ ***ÉCONOMIE***

(Suspendu provisoirement en 2009)

Objectif : Connaître et utiliser les arguments syndicaux d'ordre économique.

Contenu : Découverte du vocabulaire économique, résultats et profits des entreprises, impôts et taxes, épargne et consommation, investissement : quelle place, quel rôle dans l'économie ? Enjeux de l'économique, arguments syndicaux en matière économique.

Les stages de perfectionnement

➔ **En unions départementales**

◆ **JOURNÉE D'ÉCHANGE ET DE FORMATION DE CONSEILLERS PRUD'HOMMES**

Objectif : Les conseillers prud'homaux FO dans l'activité de l'UD.

Contenu : Documentation fournie par l'UD.

◆ **FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES**

Objectif : Assumer le mandat de Conseiller Prud'homal FO.

Contenu : Différent chaque année selon l'actualité.

➔ **En instituts du travail**

Les instituts du travail, en partenariat avec la CGT- FO, proposent des stages de perfectionnement, que ce soit en matière juridique, économique, ou bien sur la formation professionnelle, l'emploi, la discrimination, l'égalité professionnelle, le défenseur syndical devant les prud'hommes ... afin de parfaire les connaissances de nos militants.

Pour connaître les conditions à remplir, la durée et les dates de stage, prendre contact auprès de l'Union départementale

Quelles sessions choisir ?

POUR COMMENCER : LES STAGES FONDAMENTAUX

◆ **DÉCOUVERTE DE FO**

Objectif : Établir le rôle et la place du syndicat sur le lieu de travail et dans la société. Organiser et coordonner le travail syndical.

Contenu : rapport des forces dans l'entreprise, les représentants du personnel (rôle et moyens d'action) les syndiqués, le syndicat, les représentants du syndicat, les structures de la CGT-FO, l'histoire du mouvement syndical et de la CGT-FO, l'action syndicale revendicative, l'organisation et la répartition du travail syndical, l'actualité sociale, économique et syndicale.

◆ **NÉGOCIER**

Objectif : Acquérir une méthodologie simple pour préparer une négociation, la conduire, la suivre et en exploiter le résultat.

Contenu : Les trois phases de la négociation :

– avant : documentation, stratégies, délégation...

– pendant : écoute, argumentation...

– après : suivi, communication. Le cadre légal et réglementaire n'est pas abordé.

◆ **S'ORGANISER**

Objectif : Organiser et diriger le syndicat et gérer la trésorerie syndicale.

Contenu : Les syndiqués, la création du syndicat ou le renouvellement de ces instances, rôle et responsabilités des secrétaires et trésoriers de syndicats ou de sections syndicales, la gestion de la trésorerie syndicale, les élections professionnelles et la représentativité syndicale, les outils indispensables au syndicat, le cahier de revendication.

◆ **SE DÉVELOPPER**

Objectif : Élaborer et mettre en œuvre un plan de développement du syndicat en s'appuyant sur une méthode de travail et sur les outils pertinents.

Contenu : La syndicalisation: succès et/ou difficultés rencontrés par les syndicats : analyse, élaboration et mise en œuvre d'un plan de développement du syndicat.■

Formations possibles dès la rentrée

Lundi 9 septembre au Vendredi 13 Septembre

✔Découverte de FO et moyens d'action du syndicat

Lundi 30 septembre au Vendredi 4 octobre

✔Connaître ses droits

Lundi 18 novembre au Vendredi 22 novembre

✔Découverte de FO et moyens d'action du syndicat

Mardi 10 décembre au Jeudi 12 décembre

✔Négocier

◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆

N'attendez-pas, inscrivez-vous dès maintenant !

Tél. 01 60 78 15 57

Fax. 01 60 77 96 94

E-Mail : formfo91@free.fr

Syndicats 91 – Créations

➔ **Syndicats créés :**

- **TOUPRET** à Corbeil Essonnes – Bâtiment
- **MICHEL PREMAT** à Brétigny/Orge - Transports

Brèves

◆ 4 entreprises sur 10 n'ont pas de représentant du personnel

En dépit de l'obligation légale d'organiser des élections professionnelles, 40 % des entreprises de 11 salariés et plus ne disposent d'aucune instance représentative du personnel. Elles ne possèdent ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, ni CHSCT. C'est ce qui ressort d'une étude publiée le 11 avril 2013 par le Ministère du Travail. Cette enquête est réalisée tous les 6 ans depuis 1993. La dernière édition intègre pour la première fois les entreprises de 11 à 19 salariés.

(Source : FO HEBDO n°3074 du 24.04.13) ■

◆ La formation professionnelle, l'emploi et les services publics également au menu.

Le sujet qui occupera le devant de la scène de la Grande conférence sociale des 20 et 21 juin sera sans conteste celui des retraites. Mais les échanges porteront aussi sur d'autres dossiers.

L'objectif de la grand-messe convoquée par le chef de l'État est de tirer le bilan de la première conférence sociale et de définir une «feuille de route sociale» pour l'année à venir, avec notamment le calendrier des réformes à mener. ■

◆ Colère des Directeurs des services pénitentiaires

À l'initiative du syndicat FO Direction Pénitentiaire, les directeurs de prison étaient appelés, le mardi 28 mai, à se rassembler en masse devant la place Vendôme (Paris) pour protester contre la « dégradation des conditions de travail des personnels, l'amputation des budgets, la surpopulation carcérale endémique ». Et de rappeler que cette action est loin de n'être qu'un simple mouvement d'humeur puisqu'elle s'inscrit après la mobilisation sans précédent d'octobre 2012. ■

Expertise demandée par le CHSCT

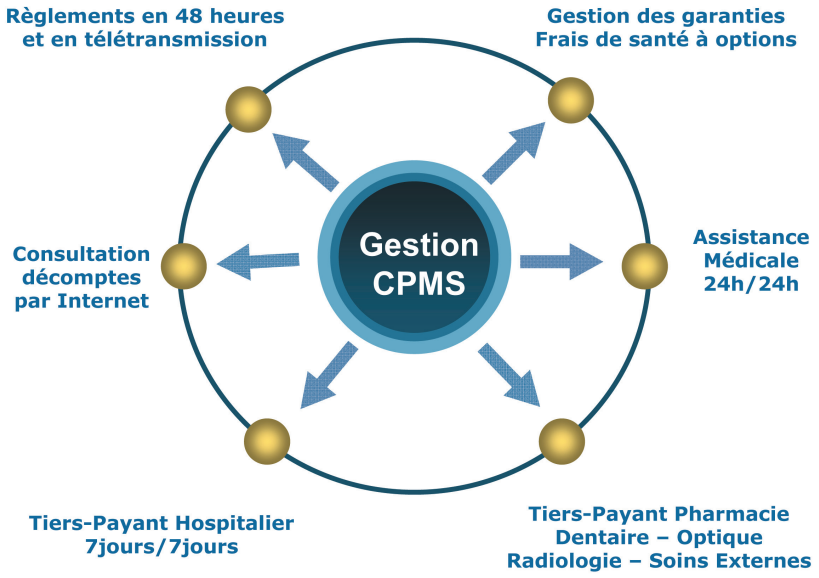
☑ Pourquoi voter une expertise ?

Le recours à l'expertise par les CHSCT n'est pas encore une pratique courante. Pourtant l'expertise représente le moyen le plus efficace d'agir sur les situations graves et complexes et permet d'avoir l'éclairage d'experts extérieurs à l'entreprise pour analyser la situation. C'est donc une garantie de compétence et d'objectivité. Il va également s'agir d'aider le CHSCT à formuler des propositions fondées techniquement et qui auront l'assentiment du personnel.

Dans d'autres cas, le recours à l'expert sera l'aide nécessaire pour sortir des situations dans lesquelles les risques, signalés par le CHSCT, perdurent sans trouver de solutions. Le regard neuf de l'expert permet en effet souvent de débloquer des situations anciennes. Là encore, l'aide technique qu'il va apporter aux représentants du personnel pour l'analyse de la situation et l'élaboration de propositions soutenues par le personnel sera souvent déterminante pour la résolution du problème.

CPMS
Centre de Prévoyance Médico-Sociale depuis 1950

Avec près de 300 000 adhérents, le Groupe CPMS se place au premier rang des opérateurs spécialisés pour le suivi et la gestion des régimes Frais de Santé .



CPMS SA – Société de Gestion d'Assurance au capital de 301 000 € - 5, Rue Geoffroy Marie 75009 PARIS
Téléphone : 01 47 70 45 65 – Fax : 01 47 70 97 07
Inscrit auprès de l'ORIAS sous le N° 07 001 007 – WWW.CPMS.FR

☑ Dans quels cas recourir à l'intervention d'un expert ?

L'Article L4614-12 du Code du Travail stipule que le « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé dans **deux cas** :

1° Lorsqu'un **risque grave**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'Art. L4612-8. D'après cet article, le CHSCT peut faire appel à un expert lorsqu'il est appelé à donner un avis et à faire des propositions lors, par exemple :

- d'achat de nouvelles machines,
- d'implantation de nouvelles installations,
- de changement de produits,
- de changement d'horaires,
- de nouvelle répartition du travail,
- d'aménagement des locaux,
- de déménagement,
- d'introduction d'une nouvelle technologie.

Ce que retient la jurisprudence, pour qualifier «d'importante» la modification, c'est essentiellement la nature de la modification vis-à-vis des conditions de travail, et le nombre de salariés concernés par cette modification par rapport à l'effectif de l'établissement.

☑ Comment faire appel à un expert ?

La décision du recours à un expert doit, comme toutes les décisions du ressort du CHSCT, être prise à la majorité des membres présents. Le vote doit se dérouler de façon formelle. Un extrait de procès-verbal sera utilement réalisé par le secrétaire dès l'issue de la réunion et aussitôt adressé à l'expert afin de lui permettre une action rapide. ■

Démocratie et souveraineté renvoient en fait au même concept tel que nous l'avons hérité notamment des Lumières après des siècles de combat : chaque peuple est souverain, il ne doit pas y avoir de puissances au-dessus de lui pour lui dicter ce qu'il doit faire. Mais cette avancée politico-philosophique est devenue extrêmement gênante pour les tenants de la mondialisation et de cette gouvernance mondiale qui effacerait la souveraineté des peuples.

Aujourd'hui, les dirigeants européens ne supportent plus la démocratie. Nous avons eu un exemple caricatural avec les référendums irlandais en 2001 et 2008 : la réponse n'était pas satisfaisante pour l'UE, les citoyens ont donc été contraints de retourner aux urnes.

« C'est un simple diagnostic et bien sûr vous n'êtes pas obligés de le partager ».

Autre exemple avec le référendum de 2005 en France. Malgré une opposition massive au traité constitutionnel, les dirigeants européens se sont arrangés pour refourguer le contenu du texte sous une autre forme.

La démocratie a aussi été malmenée par exemple au Portugal où, en 2011, le gouvernement de José Socrates a demandé un renflouement européen en échange de mesures drastiques.

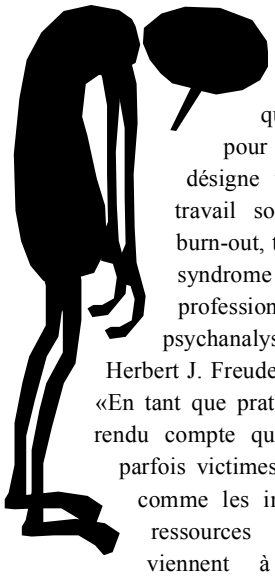
Mais ce gouvernement a été conduit à la démission et des élections anticipées ont été organisées.

La Commission européenne a alors dit ouvertement aux Portugais : « Vous avez le droit de voter, bien entendu. Cependant, quel que soit le résultat du vote, l'accord passé entre le gouvernement sortant et la Troïka ne pourra pas être revu. » ■

◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆

Quand le « burn out » terrasse les salariés

Classé dans les risques psychosociaux, le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out intervient quand l'investissement professionnel devient trop lourd à porter. Il commence par une phase de résistance, arrive ensuite la rupture, suivie de l'épuisement. Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité.



Le verbe anglais to burn signifie brûler en français. C'est une Américaine, Loretta Bradley, qui, en 1969 et pour la première fois, désigne un stress lié au travail sous le terme de burn-out, traduit depuis par syndrome d'épuisement professionnel. En 1974, un psychanalyste américain, Herbert J. Freudenberger, écrivait: «En tant que praticien, je me suis rendu compte que les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur.»

À l'automne dernier, le cabinet Technologia consacrait toute une matinée de réflexion au burn-out. Le Dr Agnès Martineau-Arbes, médecin du travail, a décrit les signes cliniques de la maladie: «Il s'agit d'une spirale ascendante dont les premiers signes apparaissent au bout de six mois de stress professionnel. Il y a d'abord une phase de résistance, puis arrive la rupture, suivie de l'épuisement.» Un épuisement dû à une demande excessive de forces ou d'énergie, d'où la métaphore de la bougie qui, après avoir éclairé pendant des heures, n'offre plus qu'une toute petite flamme. D'où encore l'expression: «Pour être consumé (burn out), il faut avoir été enflammé.»

En introduction à cette matinée, le député UMP Jean-Frédéric Poisson, ancien rapporteur de la mission d'information sur les risques psychosociaux à l'Assemblée nationale, confirmait que «le burn-out n'est pas lié à un tempérament prédisposé; c'est le résultat d'une certaine organisation du travail».

Comment prévenir l'apparition du phénomène d'épuisement ?

Il est recommandé de veiller à ce que l'organisation du travail et les contraintes qu'elle génère ne mettent pas les salariés à mal au regard des règles et des valeurs de leur métier. Il convient également de permettre le travail en équipe ou encore de favoriser le soutien social.

Que faire quand on se sent épuisé par son travail ?

Ne restez pas seul : faites part des difficultés que vous rencontrez dans votre travail autour de vous (entourage professionnel, personnel)

N'hésitez pas à consulter un médecin ou à demander à voir le médecin du travail si vous vous sentez fatigué, irritable, vidé…

Si vous avez identifié des dysfonctionnements qui vous pèsent et vous empêchent de travailler correctement, faites en part aux représentants du personnel FO.

Pour le parlementaire, «la seule manière d'avoir une influence sur les entreprises viendra de l'impact sur les cotisations versées quand il sera déclaré comme maladie professionnelle». C'est tout l'enjeu. «Le coût du burn-out est supporté par la Sécurité sociale», a expliqué Jean-Claude Delgènes, directeur général de Technologia, qui plaide pour l'inscription du syndrome d'épuisement professionnel dans les accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP), «avec la présomption d'imputabilité qui l'accompagne». Ce serait le 99e tableau et cela permettrait de faire payer à l'employeur ce qui est actuellement supporté par la Sécu : aujourd'hui, la branche AT-MP ne reverse que 80 millions d'euros au titre des répercussions, sur la santé publique, des conditions de travail.

Apprendre à dire non

Toutefois, le Dr Martine Keryer s'est interrogée sur l'entrée du burn-out dans les AT-MP: «Bien sûr, a-t-elle reconnu, ce serait une aide importante, notamment pour les CHSCT.» Mais elle doute que cela soit suffisant : «L'entreprise paye mais ne change pas! Cela ne lui coûte pas assez cher. »

Il revenait au fondateur de Technologia d'évoquer le contexte dans lequel se développe le burn-out: trente ans de chômage de masse, une précarité intégrée, même quand elle est «virtuelle», mais aussi de plus en plus de directions fixant des objectifs de moins en moins réalistes. Jean-Claude Delgènes invite donc les salariés à se fixer des limites et... à apprendre à dire «non». ■

BythewayCreacom – Crédit photo : ©Olivier Roller

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)