FO FEC Employés & Cadres

Le Journal des Employés & Cadres

Salaire différé en danger !

www.fecfo.fr

N° 117
Janvier 2019

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com

malakoff médéric humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES (AMAP) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 (N° Orias en cours) - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLEMENTAIRE (AMRC) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 600 001

Edito

Sébastien **BUSIRIS**
Secrétaire général

Salaire différé **en danger !**

Pour essayer de répondre aux attentes des Français en termes de pouvoir d'achat, le gouvernement ou plutôt le président de la République a annoncé, le 10 décembre dernier, un certain nombre de mesures :

- augmentation du SMIC de 100 euros,
- défiscalisation et désocialisation des heures supplémentaires,
- défiscalisation d'une prime de fin d'année,
- etc.

La réaction de FO a été immédiate, et rapidement nous avons annoncé que ces mesures étaient totalement insuffisantes, voire même mensongères et dignes du qualificatif d'ARNAQUE.

Le terme est fort, mais reflète bien la tromperie et le danger de ces annonces.

Mensonge, car déjà nous savons que le SMIC n'augmentera pas de 100 euros, mais de quelques dizaines d'euros, et que c'est sous forme de prime d'activité versée par la CAF ou la MSA à partir de février que l'on donnera un coup de pouce au SMIC **et, qui plus est, est bas pour tous les smicards !**

Alors que nous revendiquions le passage du SMIC à 1 800 euros bruts, une augmentation générale des salaires ainsi qu'un chèque-transport, le gouvernement met en place un pillage en règle de VOTRE salaire différé.

Avant tout, il est important de rappeler que l'on ne parle pas de charges sociales, mais de cotisations sociales ; en effet, gouvernement et patronat, sous prétexte de faire baisser le coût du travail qui, selon eux, serait l'unique cause du chômage de masse, parlent systématiquement de charges pour dénigrer et mettre en cause ces prélèvements qu'ils aimeraient voir en grande partie disparaître.

Les cotisations sociales, payées à la fois par l'employeur et le salarié, constituent ce qu'on appelle le **salaire différé** du salarié.

Donc, lorsque l'on exonère, lorsque l'on défiscalise les heures supplémentaires du salaire et les primes comme l'annonce le gouvernement… on s'en prend à VOTRE salaire différé !

Cette pseudo augmentation de salaire liée à une baisse des cotisations sociales est donc un tour de passe-passe puisqu'on vous retire une partie de votre salaire différé qui vous sera pourtant bien utile en cas de maladie, de perte d'emploi ou de retraite ; en somme, vous VOUS payez vous-même votre augmentation !

Hé oui, en défiscalisant et en désocialisant, **le gouvernement met en péril notre système social dans son ensemble.**

A travers ses annonces, le gouvernement creuse sciemment les déficits et met en danger nos systèmes de santé, de retraite et d'assurance chômage.

Les risques et les conséquences sont grands ; ils vont obliger à de nouvelles mesures risquant de rendre ingérables les régimes sociaux et, à terme, de les faire disparaître.

Pour la FEC FO, nous ne laisserons pas faire, car notre modèle social a été conquis de haute lutte, nous y tenons et souhaitons le pérenniser, voire même l'améliorer.

C'est aussi pour cette raison que nous revendiquons une augmentation du SMIC, des salaires et des grilles salariales, car, au-delà d'une augmentation du pouvoir d'achat qui pourrait relancer la consommation et, par la même, l'économie de notre pays, ce sont des cotisations sociales en plus qui viendraient pérenniser notre système de retraite, notre système de santé, notre système d'assurance chômage.

C'est possible ! Les plus de 100 milliards d'euros de profits des entreprises du CAC 40 le prouvent notamment ; la France a les moyens de financer son modèle social !

Nous tenons à notre salaire différé et nous pensons que non seulement nous avons les moyens de le maintenir, mais, mieux encore, de l'améliorer !

Plus que jamais, notre slogan est d'actualité : Résister, Revendiquer, Reconquérir !

L'équipe de la Fédération des Employés et Cadres FO vous adresse ses meilleurs voeux pour l'année 2019.

Sommaire

N°117

Édito ____ 3
Commerce & VRP ____ 6
Crédit ____ 7
Casinos & Cercles de Jeux ____ 9
Organismes Sociaux Divers & Divers ____ 10
Assurances ____ 13
Organismes Sociaux ____ 14
Presse • Édition • Publicité ____ 17
Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation ____ 18
Services ____ 19
Organismes Agricoles ____ 20
Retraités ____ 21
Handicap ____ 22
Juridique ____ 24
FOCUS ____ 27

JEC INFOS

Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE
Directeur de la publication : Sébastien BUSIRIS - CPPAP : 0720 S 08226
Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE
54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91
Mise en page, photos et illustrations : © FEC FO - F. BLANC • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris)

Gérald **GAUTIER**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 32
commerce@fecfo.fr

Section Commerce & VRP

Opérateurs de compétences (OPCO) ou la mainmise de l'Etat sur l'argent de la formation professionnelle au détriment des salariés

Dans le cadre de la réforme du système de la formation professionnelle imposée par la loi *"pour la liberté de choisir son avenir professionnel"*, la ministre du Travail a confié en mai dernier à Jean-Marie MARX (aujourd'hui Haut-commissaire aux compétences, mais qui était auparavant président du CNEFOP -Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation professionnelle-) et René BAGORSKI (président de l'AFREF -Association Française des Responsables de Formation-) la mission consistant à proposer des recommandations pour accompagner les interlocuteurs sociaux dans la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO).

Le rapport est sorti le 6 septembre 2018, il préconise de transformer les 20 OPCA actuels en 11 OPCO ! La loi impose aux branches professionnelles de négocier un accord de désignation de l'OPCO auquel elles seront rattachées avant le 31 décembre 2018. A défaut d'accord, le gouvernement a prévu que l'Etat désignera l'opérateur de rattachement des branches, les nouveaux agréments par l'Etat seront accordés au plus tard le 1er avril 2019. En attendant cette date, les anciens OPCA continuent la gestion de la formation professionnelle.

Les OPCO n'auront pas un rôle de collecte comme pouvait l'avoir les OPCA puisque les URSSAF s'en chargeront, le tout étant géré par la Caisse des Dépôts et Consignations et redistribué via la nouvelle structure France Compétence. Les OPCO devront, eux, assurer une efficience globale du système de formation, de GPEC, de certification et d'alternance.

Pour l'OPCO du Commerce, un long processus de négociation s'est engagé pour le devenir du FORCO et d'INTERGROS. Lors de ces négociations, du côté de la partie patronale, la CGI (Confédération du Commerce de Gros et International) a refusé de venir à la table de négociation ; ceci mettant en péril l'intégrité des salariés pour l'OPCA INTERGROS. En effet, comme le rapport le préconise, ces deux OPCA auraient dû fusionner en un seul OPCO, ceci permettant la création d'une filière "Commerce" pour la formation professionnelle comme préconisé par le rapport (secteur 5 Commerce).

A ce jour, un accord de constitution a été signé par la Section fédérale professionnelle Commerce & VRP le vendredi 14 décembre, ainsi que par l'ensemble des autres organisations syndicales de salariés et les organisations patronales. Cela permet la création de l'OPCOMMERCE qui couvre 18 conventions collectives.

Ces dernières sont :
- le bricolage,
- les succursalistes de l'habillement,
- les entreprises de commerce à distance,
- le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire,
- le commerce de détail non alimentaire,
- les grands magasins et magasins populaires,
- l'import-export,
- le commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie,
- les succursalistes de la chaussure,
- la photographie,
- le commerce de détail de fruits et légumes,
- le négoce de l'ameublement,
- les entreprises de distribution de chaussures jouets et merceries,
- la papeterie et bureautique,
- le personnel des coopératives de consommation,
- les sports et loisirs,
- l'optique-lunetterie
- l'audiovisuel.

Elles représentent 1,5 million de salariés.

La Section fédérale professionnelle Commerce & VRP met tout en œuvre afin de faire adhérer les branches du commerce de gros et de la quincaillerie, de l'habillement détaillant et la chaussure détaillant. Ceci permettant la synergie des conventions collectives vers une filière "Commerce".

Toutefois, la Section fédérale professionnelle Commerce & VRP reste bien consciente que cette nouvelle organisation n'a que pour objectif la mainmise de l'Etat sur l'argent de la formation professionnelle et la destruction de tout ce que les interlocuteurs sociaux ont construit depuis 1970 au service de la formation professionnelle.

Enfin, à travers cette réforme, le gouvernement continue de s'inscrire durablement dans une logique d'individualisation des droits des travailleurs, ce que nous condamnons.

■

Mireille **HERRIBERRY**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
fobanques@fecfo.fr

La colère monte aussi chez les salariés des banques !

Les conditions de travail des salariés du secteur bancaire continuent de se dégrader, année après année.

Les causes et leurs effets sont toujours les mêmes, et les militants FO n'ont pas de cesse de les dénoncer :

- baisse des effectifs,
- pressions managériales et commerciales,
- manque de perspectives professionnelles,
- manque de visibilité sur les choix des plans à moyen terme des entreprises de la profession,
- manque de reconnaissance.

Aujourd'hui plus que jamais, les banques et les employés de banques par assimilation, deviennent la cible facile de certains, comme on a pu le constater lors des graves débordements qui se sont produit lors dernières manifestations de décembre.

Nous avons d'ailleurs demandé aux pouvoirs publics et aux employeurs des Banques et Sociétés Financières, de prendre toutes les mesures en termes de protection matérielle et morale pour les femmes et les hommes qui travaillent dans le secteur bancaire et les sociétés financières.

Notre Section Fédérale entend et comprend parfaitement les revendications relatives au pouvoir d'achat porté par le mouvement des "Gilets Jaunes", qui plus est au regard de l'appel interprofessionnel du 9 octobre 2018. Ainsi, FO avait déjà mis en garde le gouvernement sur la nécessité de prendre en compte l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés en général, par la revalorisation des salaires, des retraites, des pensions, etc.

Et cette année encore, à de rares exceptions près, les NAO, dans les entreprises du secteur de la banque et des sociétés financières, ont été en-dessous de tout !

Cela s'est traduit, dans plusieurs grands établissements tels que BNPP et Société Générale, par des appels intersyndicaux à la grève engagés par les organisations syndicales, et qui ont été suivis jusqu'à 50% des effectifs, selon les régions et les services.

Nous verrons, dès la rentrée de janvier, comment les établissements et les branches vont réagir, et si de nouveaux mouvements verront le jour. **C'est alors que nous devrons, tous et toutes, faire entendre notre voix et obtenir ce qui nous est dû.**

La Section fédérale Banque et Sociétés Financières vous souhaite de belles victoires pour cette nouvelle année 2019 et vous présente ses meilleurs vœux.

■

AESIO, GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS

Le Groupe AESIO composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd propose des avantages et des services concrets aux salariés :

... **Un service de proximité** avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.

... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire,

... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.

... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.

... **Un service d'assistance** en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.

... **Un service de téléconsultation** pour toute question médicale à distance avec un médecin généraliste ou spécialiste, en toute sécurité et confidentialité.

... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.

... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

Votre contact :

David DELOYE
david.deloye@aesio.fr
01 80 49 80 05
06 79 82 91 90

GROUPE AESIO

MUTUALITÉ FRANÇAISE

www.aesio.fr

ADREA mutuelle · apréva · EoVi Mcd mutuelle

Groupe AESIO – 25 place de la Madeleine – 75008 Paris – Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité. N°SIREN 821 965 241 – Enregistrée à l'Orias en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Document non contractuel à caractère publicitaire.

Section Casinos & Cercles de Jeux

Claude **FRANÇOIS**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 88
casinos@fecfo.fr

2019 une année **charnière ?**

Tout d'abord, permettez-nous de vous présenter, au nom de la Section fédérale des Casinos et Cercles de Jeux, nos meilleurs vœux de santé et bonheur. D'un point de vue purement syndical, 2019 sera sans aucun doute une année charnière, car de nombreux changements se profilent à l'horizon.

Tout d'abord, la Réglementation des Jeux devrait être modifiée. Depuis des années, le ministère de l'Intérieur assouplit ce texte, dans des proportions qui s'avèrent contre-productives. Nous ne saurions accepter la fragilisation de toute une corporation, de la part d'une tutelle censée la protéger. La Réglementation des Jeux est le socle permettant aux casinos d'exercer dans des conditions optimales en termes de sécurité, tout en préservant les emplois dont certains sont obligatoires. Nous ne ferons pas mieux avec plus de souplesse et moins de moyens.

Se profile aussi le chantier de la privatisation de la Française des Jeux (FDJ). Cette opération financière est importante pour un gouvernement à la recherche de financements. Dans ce contexte, le risque que les pouvoirs publics essaient de rendre *"la mariée plus belle"* est évident. Nous serons particulièrement vigilants sur ce point, afin que cet opérateur ne se voit pas attribué de nouvelles autorisations de jeux, qui pourraient venir déstabiliser le marché des casinos. D'ailleurs, de nombreux questionnements se posent déjà au regard de l'offre internet et de certains jeux ressemblant à s'y méprendre à des machines à sous. Serions-nous confrontés à une offre illégale ? La question mérite d'être posée et des investigations, notamment parlementaires, s'imposent sur ce point. Il n'y a pas d'impunité en République.

Ensuite, sous la pression constante de la Commission européenne, les jeux de casino en ligne risquent fortement d'être légalisés. Sous quelle forme, dans quelles conditions ? Personne ne le sait. Une chose est sûre, c'est que cet élément ne saurait venir déstabiliser l'activité des casinos, dont dépendent 15 000 emplois directs et 45 000 emplois indirects. Nous y veillerons.

Enfin, nous devrons également travailler à clarifier l'exercice de la polyvalence afin que cette dernière ne puisse s'appliquer de manière sauvage, tel que c'est le cas actuellement. Si de la polyvalence existe, elle ne pourra s'opérer que sur la base de conditions strictes, fixées dans un cadre négocié, intégrant à minima le volontariat du salarié, une limitation du nombre de postes et une rémunération supplémentaire attractive.

Voici globalement les grandes lignes de cette nouvelle année pour laquelle Force Ouvrière décuplera d'efforts afin de défendre encore mieux les intérêts de tous les salariés des casinos français.

Jean-Christophe **TIRAT**
Secrétaire fédéral

Secteur Pôle Emploi

Réunion du Comité Central d'Entreprise exceptionnel du 28 décembre 2018

Une fois n'est pas coutume, vous trouverez ci-dessous en guise de point de situation dans les secteurs des OSDD, et ici plus particulièrement dans Pôle Emploi, un texte synthétisant le "questions/réponses" auquel se sont livrés les représentants et élus CGT-FO présents au Comité Central d'Entreprise (CCE) exceptionnel du 28 décembre dernier, en pleine trêve des confiseurs.

Et que conclure de ce CCE de Pôle Emploi du vendredi 28 décembre 2018 ?... à vous de juger.

Ce CCE était la poursuite de celui du mardi 18 décembre dernier qui avait tourné court suite à un échange houleux entre le SNU (Syndicat National Unitaire, affilié à la FSU) et le président de l'instance. Ce dernier, se considérant injurié, avait suspendu la séance dès le milieu de matinée.

Ainsi, à l'ouverture de cette "reprise de séance" ce 28 décembre, où la CGT et le SNAP (Syndicat NAtional du Personnel de Pôle emploi) étaient absents (…), D. BLONDEL (Directrice adjointe du département "Ressources Humaines" de Pôle Emploi, chargée des relations sociales) annonce qu'elle présidera l'instance selon le souhait du DGARH (Directeur Général Adjoint Ressources Humaines… et assurant habituellement, et jusqu'ici, la présidence du CCE en l'absence du Directeur général… à peu près 10 fois sur 12…) qui ne souhaite plus y siéger… dans l'attente d'excuses des élus du SNU… qui, semble-t-il, ne viendront jamais…

Sans autre forme de procès, abordant le point 2 portant sur *"le transfert du pouvoir de sanction du préfet à Pôle Emploi et nouveaux motifs de sanctions dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »"*, la CGT-FO a indiqué d'emblée que nous dénoncions le contenu de cette loi et ses conséquences pour les DE (Demandeurs d'Emploi) comme pour les agents de Pôle Emploi.

De plus, la CGT-FO revendique une consultation en bonne et due forme (d'autant que le power point transmis aux élus et représentants syndicaux du CCE pour information "zappe" des aspects lourds et essentiels liés à ces nouvelles modalités). Ce transfert modifie notablement la prise de décision et la nature des sanctions infligées aux DE par Pôle Emploi, dans un cadre administratif toujours plus répressif, le tout s'inscrivant dans le cadre d'une loi intitulée cyniquement *"pour la liberté de choisir son avenir professionnel"*.

(Rappelons ici que ce n'est là que l'un des nombreux volets de cette loi…).

Le choix politique fait est clair. Renforcer les contrôles plutôt que les champs de l'indemnisation et du suivi des DE correspond bien à une volonté gouvernementale de stigmatiser les DE et non de les aider. C'est une manière de renvoyer la responsabilité du chômage sur leur dos, une manière de s'exonérer des lourdes responsabilités que portent les politiques suivies depuis des années, et que ce gouvernement poursuit et tente même d'accélérer.

Rappelons aussi ici que cette loi impose par ailleurs une renégociation (encore en cours…) de la Convention Assurance Chômage et que la lettre de cadrage gouvernementale (ça aussi, c'est une nouveauté de ladite loi) pour cette renégociation, ne souffre d'aucune autre interprétation possible ; les "partenaires sociaux" doivent aboutir à un texte qui au final doit permettre 3,2 à 3,8 milliards d'économie… sur le dos des DE.

Reprenant ce power point, nous avons donc posé à la DG (Direction Générale) les questions suivantes :

Que veut dire "Groupe projet de reconversion professionnelle" ? Qui juge du projet ? Et comment Pôle Emploi va mesurer concrètement le non-respect dudit projet ?

Réponse DG : tout cela n'est pas encore validé en interne.
Dont acte !

- Il est question d'une décision de radiation-sanction de 2 à 6 mois dans ce que vous qualifiez de "nouvelle échelle des sanctions".
- Comment sont calibrées les sanctions ?
- Sur quel(s) motif(s) au pluriel ou au singulier, détermine-t-on que la sanction doit s'étaler sur 2 mois, sur 3 mois, sur 4 mois, sur 5 mois ou sur 6 mois pour une fausse déclaration, dans le cadre d'un premier manquement constaté en cas "d'activité non déclarée d'une durée très brève" dont vous vous voudrez bien nous préciser la durée par ailleurs ?
- Comment garantissez-vous une égalité de traitement des DE sur l'ensemble du territoire, DOM compris, sur la base de cette fameuse échelle des sanctions, à durée variable ?

Réponse DG : c'est le DAPE (Directeur d'Agence Pôle Emploi) qui décide de la durée, en lien avec les équipes en charge de la fraude. L'échelle est à la main du DAPE. Une durée très brève = 3 jours mais ce n'est pas un 1er manquement qui donne lieu à sanction mais un manquement répété.

La réponse oiseuse de la DG concernant l'échelle des sanctions ne nous satisfait pas. Nous avons donc redemandé s'il existait

Gilles **BELNY**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
osdd@fecfo.fr

une échelle nationale des sanctions permettant de garantir une égalité de traitement des DE sur l'ensemble du territoire.

Rappelons ici que si nous sommes sur ce point insistants, c'est que le Conseil d'Etat lui-même, lors de son examen de ladite loi, a souligné cette potentielle inégalité de droit que pourrait bien engendrer ces nouvelles modalités, et que, alors qu'il n'était qu'à l'état de projet, ledit Conseil avait retoqué ce dispositif…

Réponse DG : il n'y aura pas d'échelle nationale de sanctions listant des motifs légitimes, la DG ne le souhaite pas. Au DAPE de prendre la bonne décision en fonction de la situation, c'est son pouvoir d'appréciation et les chiffres tendraient à prouver qu'il n'en abuse pas.

- Compte tenu du fait que Pôle Emploi devient juge et partie en la matière, il faut donc revenir logiquement à une règle administrative en vigueur par le passé : l'envoi de toute décision de sanction au DE par voie de lettre recommandée avec accusé de réception ?
- Il est également question d'une délégation donnée par la Direction Régionale à un hiérarchique du DAPE (ou du directeur de la plateforme Contrôle de la Recherche d'Emploi) donc au DT (Directeur Territorial) ou au DTD (Directeur Territorial Délégué) pour servir d'instance de recours au DE qui contesterait la décision. Pensez-vous vraiment, au regard de ce qui pouvait se passer précédemment à l'ANPE par exemple, qu'un hiérarchique va déjuger son N-1 devant un demandeur d'emploi ?
- Si oui, ne pensez-vous pas que cela aura une incidence localement et que cela remettra en cause l'autorité du DAPE ?
- Si toutes les décisions ouvrant voie à contestation sont confirmées par l'instance supérieure, comment peut-on parler en ce cas de droit de recours pour le DE ?
- En termes de garanties pour toutes les parties, ne devriez-vous pas envisager d'accorder un regard croisé au dossier ?
- Vous parlez d'expérimentations dans 3 établissements sur le sujet, qu'en est-il, aucune info là-dessus au CCE à ce jour ?

Réponse DG : celle-ci ne voit pas pourquoi le DT ou le DTD ne déjugerait pas le DAPE ou le directeur de la plateforme si les arguments du DE sont valables. La DG ne manifeste pas d'inquiétudes sur la transmission des informations entre plateforme et agence via les outils informatiques existants en cas de sanctions prises au niveau de la plateforme, soulignant que des rencontres se font régulièrement entre plateformes et agences. Pas de nécessité de recourir à l'envoi de courrier en recommandé avec A/R.

Sur le refus de la DG d'opérer par envoi d'un recommandé avec A/R, la CGT-FO a tenu à entendre clairement celle-ci nous dire si ce refus se fonde sur une question de coût tant opérationnel que pécuniaire pour Pôle Emploi, ou sur d'éventuelles autres considérations.

Réponse DG : oui, il s'agit bien d'une question de coût si l'option de l'envoi d'un recommandé avec A/R n'est pas retenue.

Question diverse de la CGT-FO

Nous avons souhaité interpeller la DG sur les deux interventions contradictoires de Muriel PENICAUD au sujet du rapprochement entre Pôle Emploi et les missions locales.*

Comme indiqué dans l'article, la ministre de tutelle de Pôle Emploi s'est exprimée publiquement le 4 décembre pour indiquer, nous citons :
"Je ne sais pas combien de fois il va falloir dire qu'aucune fusion n'est envisagée entre les missions locales et Pôle Emploi".
Tout en répondant par écrit à la question d'un député, réponse publiée le 15 décembre :
"Pour ce qui concerne spécifiquement les missions locales, c'est le sens de la proposition qui est faite à travers la possibilité donnée aux acteurs locaux de mener des expérimentations pour rapprocher les agences Pôle Emploi et les missions locales, selon des formes qu'il leur appartient de trouver, là où ces acteurs locaux le jugeront pertinent, et qui ***peuvent aller jusqu'à la fusion".***
Venant de quelqu'un qui entendait encore récemment adosser les suppressions de postes à Pôle Emploi à la baisse du chômage avant de faire volte-face sur le sujet de la manière que l'on sait, nous souhaitons donc savoir au plus tôt ce qu'il en est exactement et quelles conséquences concrètes cela va induire pour Pôle Emploi et les personnels concernés. Et donc que ce point soit abordé spécifiquement lors d'un CCE durant le 1er trimestre 2019.

La DG va prendre connaissance de ces interventions et nous répondra… l'année prochaine…

■

Fabien **MILON**
Responsable de la branche Pôle Emploi
Secrétaire adjoint de la Section fédérale

* https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2018/12/26/muriel-penicaud-qui-declarait-le-4-decembre-qu-aucune-fusion-n-etait-envisagee-entre-pole-emploi-et-les-missions-locales-ecrit-le-contraire-le-25-decembre?fbclid=IwAR1v9UkZxDz7Tz81Pt-PlnvlMoSDI8jXAmlPHrOVnP_p4sww2q9GPoTx_Kc

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Section Assurances

Georges DE OLIVEIRA
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
assurances@fecfo.fr

Meilleurs vœux pour l'Année 2019, mais lesquels ?

La période des fêtes de fin d'année et de Nouvel An est toujours un moment singulier qui appelle à une certaine forme d'introspection individuelle et/ou collective.

Cette fin d'année a été marquée par le mouvement des "gilets jaunes" qui, malgré sa grande hétérogénéité, reflète une résistance d'une grande partie de la population aux conséquences désastreuses des politiques menées depuis des décennies par les différents gouvernements de droite comme de gauche. Ces politiques font de plus en plus de déclassés, d'exclus, y compris dans les catégories moyennes de la société, précarisent des travailleurs et leurs familles jusqu'à en faire des sans-abris.

Face à ces situations difficiles, les travailleurs cherchent les moyens de s'en sortir, ils ne veulent plus supporter les politiques de destruction des garanties sociales acquises depuis des décennies.

Les revendications exprimées par les "gilets jaunes" ne sont pas différentes de celles que portent les syndicats : augmentation du salaire, amélioration des conditions de travail, maintien des emplois, sauvegarde des services publics… D'ailleurs, on le voit, les "gilets jaunes" ne sont pas différents des travailleurs qui souffrent tous les jours et les "gilets jaunes" sont de plus en plus souvent présents au côté des salariés pour soutenir leurs combats…

L'adage populaire dit : *"quand la santé va, tout va…"*

Mais comment les travailleurs pourraient-ils se garantir une bonne santé alors que, par exemple, les hôpitaux, les maternités de proximité ferment, que les systèmes de protection sociale, notamment la Sécurité sociale, sont démantelés ? Comment garantir à nos enfants un avenir meilleur, alors que l'école publique est attaquée de toute part et transformée, peu à peu, en école des élites ?

Ce ne sont certainement pas les propos du Président de la République qui sont de nature à rassurer la population et encore moins à éteindre le feu que ces gouvernement et président des riches ont allumé. Si certains feux peuvent être allumés de façon criminelle, d'autres accidentellement, celui-ci sans aucun doute l'a été par mépris…

C'est, en effet, un mouvement en profondeur. Ce ne sont pas les tentatives éculées de division des travailleurs qui semblent la solution à la situation de crise. On nous ressort à nouveau la doxa de l'union nationale, mais rien n'a été résolu par ce gouvernement : les questions de l'emploi, de la défense des services de santé, de l'éducation nationale, des services publics sont toujours d'actualité, et la question du pouvoir d'achat reste entière.

Mais, pour autant, ces gouvernement et président des riches, dans la panique, mais également avec une morgue sans commune mesure, continuent leur plan de destruction des garanties collectives et sociales de notre pays. Les prochaines attaques et actions du gouvernement seront d'une violence décuplée. C'est une bête fauve, blessée et acculée qui est d'autant plus dangereuse.

Réformes de l'Assurance Chômage, Retraite… MACRON a raison de pronostiquer que des turbulences très fortes et d'une grande brutalité se profilent, mais elles seront de son fait et de celui de son gouvernement.

Si les syndicats ont été interpellés par les formes qu'ont prises les actions des "gilets jaunes", ils doivent, bien sûr, continuer leurs luttes en unissant tous les travailleurs et certainement pas en les ostracisant. La division a toujours été l'arme des patrons et des gouvernements, pas celle des travailleurs.

Donc, pour 2019…

Face à la brutalité des grands patrons du gouvernement et du président des riches, il faut opposer la force de la solidarité des travailleurs. Donc, soyons prêts à défendre nos acquis et améliorer la situation de toute la classe ouvrière.

Bonne année et bonne lutte !

Grève du 18 décembre 2018 dans les Organismes Sociaux Il faudra bien que le COMEX/UCANSS[1] et le Ministère répondent aux revendications !

Le 18 décembre 2018, les Fédérations FO, CGT, CFTC, CGC et SUD[2] ont appelé tous les employés et cadres des organismes sociaux à la grève pour :

- l'augmentation significative de la valeur du point et le Salaire Minimum Professionnel Garanti à 2000 euros brut,
- l'attribution de mesures immédiates pour tous les salariés en rattrapage de la perte du pouvoir d'achat,
- l'arrêt des suppressions de postes et le remplacement de tous les départs par des embauches en CDI,
- le maintien de la CCN, de tous les accords, droits et acquis notamment sur la RTT et les horaires variables,
- la mise en place d'une classification qui permette un véritable déroulement de carrière, la reconnaissance des compétences, des qualifications et des diplômes.

Selon l'UCANSS, dans les 288 organismes qui ont fait remonter les chiffres, il y a eu un total de 36 304 grévistes, soit 29,9% du personnel (employés et cadres), qui a répondu à l'appel des Fédérations.

Ce taux de grévistes est très important, car quand on étudie les chiffres dans le détail, on constate que **dans 41 organismes, le personnel était en grève à plus de 50%** avec, dans certains organismes, des taux qui **dépassaient les 70%,** ce qui est exceptionnel pour une grève nationale. Le taux de grévistes était supérieur à 30% dans 116 organismes et à 20% dans 70.

Les pourcentages de grève confirment que le personnel n'accepte pas et que c'est bien la construction du rapport de force pour obtenir les revendications qui est à l'ordre du jour.

Des rassemblements ont lieu en province ainsi que devant l'UCANSS et des délégations ont été reçues dans un certain nombre de Préfectures.

Le 18 décembre au matin, pendant plus d'une heure, les Fédérations FO, CGT, CFTC, CGC et SUD ont exposé au Directeur de l'UCANSS la situation des employés et cadres des organismes de Sécurité sociale ainsi que les revendications.

Le Directeur a indiqué que les conditions de travail du personnel étaient un sujet réel de préoccupation pour l'UCANSS et les Caisses Nationales… mais les suppressions de postes prévues par les COG allaient se poursuivre.

[1] - *Le COMEX/UCANSS est la structure représentant l'employeur des 140 000 employés de Sécurité sociale au niveau national.*
[2] - *La Fédération CFDT appelait aussi de son côté mais uniquement sur les salaires.*

Laurent **WEBER**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
orgsociaux@fecfo.fr

La Fédération FO a fait remarquer que ces suppressions de postes avaient, entre autres, pour conséquence de remettre en cause les droits et acquis du personnel comme, par exemple, les accords RTT et les horaires variables.

Cette situation entraîne aussi des restructurations avec, à la clé, de la mobilité, voire des menaces sur l'emploi dans certains cas comme dans les UGECAM.

La Fédération FO a donc demandé que des garanties soient apportées afin que les accords locaux ne puissent pas être renégociés à la baisse, pour que la mobilité interne soit basée sur le volontariat et pour qu'aucun licenciement économique ne puisse intervenir.

Le Directeur de l'UCANSS a répondu qu'il était difficile de trouver un équilibre entre les négociations locales et nationales, et que l'UCANSS ne pouvait pas imposer les choses aux caisses locales !

En clair, c'est une fin de non-recevoir alors que dans le même temps, le COMEX/UCANSS impose aux Caisses locales sa doctrine en matière de négociation des accords locaux qui consiste à interdire toute amélioration des dispositions du code du travail ou conventionnelles.

Le Directeur de l'UCANSS a attendu la Réunion Paritaire Nationale de l'après-midi pour informer les Fédérations sur la question des salaires.

Il a précisé que la tutelle n'avait toujours pas communiqué de lettre de cadrage sur les salaires et qu'en conséquence, il n'était pas en mesure de formuler de proposition.

Enfin, l'ensemble des Fédérations a demandé à connaître les intentions de l'UCANSS à propos de la prime annoncée par le Président de la République.

Le Directeur de l'UCANSS a simplement annoncé l'étude par le COMEX de la "faisabilité" et de "l'opportunité" de cette prime !

Comment comprendre que dans des entreprises comme à La Poste, la SNCF ou encore la RATP, cette prime soit versée, qu'une augmentation de salaire soit possible pour les fonctionnaires de Police et que les employés et cadres de la Sécurité sociale n'aient rien ?

Le personnel de Sécurité sociale n'a pas démérité, contrairement à ce qu'a déclaré le Directeur de l'UCANSS en expliquant que le COMEX/UCANSS étudiait *"l'opportunité"* d'accorder cette prime !

Devant un tel mépris, les Fédérations FO, CGT et CFTC ont décidé de quitter la RPN.

Toutes ces réponses sont inacceptables.

Le Directeur de l'UCANSS doit répondre aux revendications des fédérations syndicales notamment en matière de salaires, en proposant une augmentation significative de la valeur du point et en versant la prime annoncée par le Président de la République.

La Section Fédérale FO continuera à combattre dans l'unité avec les fédérations CGT, CFTC, CGC et SUD pour obtenir les revendications comme ces dernières l'ont affirmé dans un communiqué commun à l'issue de la réunion avec le Directeur de l'UCANSS.

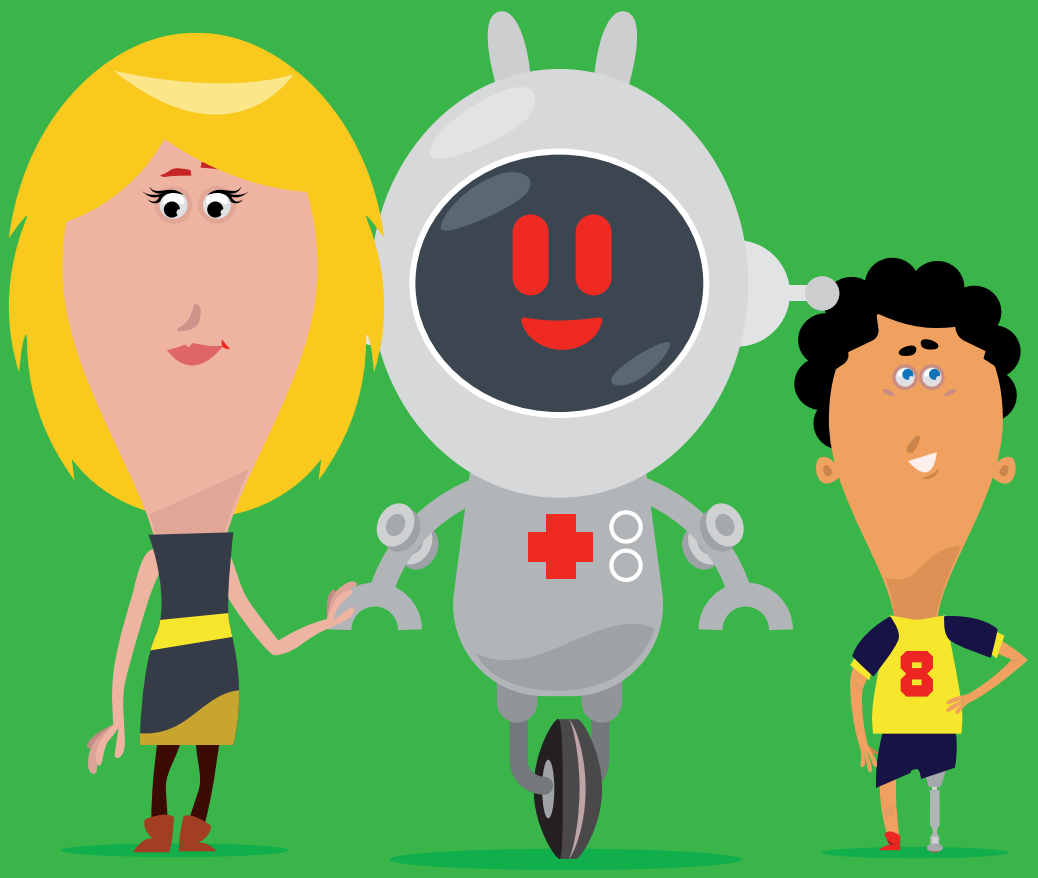
Les Fédérations FO, CGT, CFTC, CGC et SUD ont décidé de se revoir dans les meilleurs délais.

Nous ne lâcherons pas.
Le combat pour obtenir les revendications doit se poursuivre.

On ne sait pas à quoi ressemblera la famille des salariés dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours innover pour mieux la protéger.

#HANDICAP



OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6,3 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Thierry **NOLEVAL**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 53 01 61 38
fosnpep@gmail.com

Section Presse
Edition Publicité

Presse spécialisée

Une nouvelle Convention Collective Nationale employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres est signée

Les organisations syndicales ont été invitées, en janvier 2018, afin d'ouvrir des négociations portant sur une nouvelle convention collective regroupant les employés et les cadres. Des réunions ont eu lieu chaque mois tout au long de l'année, elles ont abouti à un texte soumis à signature en fin d'année.

Cette nouvelle convention a été signée par les syndicats représentatifs dans la branche : FO, CGT, CFDT et CFTC.

Nous avons obtenu que cette nouvelle convention soit étendue par la Direction Générale du Travail afin qu'elle s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, et pas seulement aux seuls adhérents de la Fédération patronale FNPS.

Nous avons globalement réussi à préciser et compléter la CCN sur de nombreux sujets tels que les conditions d'embauches, l'égalité professionnelle, la non-discrimination, la prévention contre toutes formes de harcèlement, le forfait-cadre, le droit à la déconnexion, le télétravail...

Le point dur a été la baisse des indemnités de licenciement pour les cadres, mais nous avons réussi à les maintenir à un niveau supérieur à l'autre CCN de la Presse Magazine, le SEPM.

Nous avons réussi également à maintenir la majoration des heures supplémentaires à +25% dès la 36ème heure, alors que la délégation voulait les payer à 10% !

Nous avons obtenu quelques avancées sur d'autres sujets tels que le congé de paternité payé à 75% pour une durée de 11 jours après trois ans d'ancienneté, le télétravail...

Nous avons obtenu, pour les salariés qui ont acquis trois ans d'ancienneté et pour le premier arrêt sur douze mois consécutifs, une prise en charge du délai de carence dans la limite de trois jours. La même mesure a été obtenue en cas d'absence pour enfant malade.

Nous avons, par contre, réussi à contrer les contrats de chantier ou d'opérations.

Pour Force ouvrière, cette négociation a permis de sauvegarder l'essentiel et d'obtenir de nouveaux acquis sur certains points. Les négociations doivent continuer sur les sujets de la formation professionnelle et de la prévoyance, ainsi que de l'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Glenn **O'BRIEN**
Secrétaire de Section
Tél. : 06 80 93 22 40
pscnavigation@fecfo.fr

Section Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation

Commission paritaire mixte (navigants/sédentaires) du 13 décembre 2018

Réunion consacrée à la mise en place de l'OPCO Mobilités :

M. Patrice OMNES (préfigurateur de l'OPCO "Mobilités") nous a fait une présentation sommaire de l'OPCO : rappel du cadre contraint imposé par le gouvernement, le périmètre de l'OPCO et sa cohérence (essentiellement le périmètre existant de l'OPCA Transports + Services Automobiles), les prérogatives de l'OPCO, la gouvernance (dans le *"respect de chaque branche adhérente"*), les formalités de passage OPCA/OPCO, etc.

Toutes les fédérations représentatives des navigants et des sédentaires ont signé l'adhésion à l'OPCO-Mobilité (dont la FEC FO pour les PSCN), malgré les fortes oppositions exprimées à l'égard de la législation sabordant les OPCA et mettant en place des OPCO, et des orientations sur la formation professionnelle (marquées par l'individualisation et la monétisation).

Commission paritaire des Personnels Sédentaires du 13 décembre 2018

Enfin ! Après un an de vide, Armateurs de France a convoqué une réunion paritaire. Compte tenu du faible préavis, les rangs étaient clairsemés aussi bien chez les organisations syndicales des salariés (seules FO et la CGC étaient représentées) que chez les armateurs (le Délégué général, Hervé THOMAS, plus un représentant de V-Ships).

M. THOMAS s'est excusé de l'absence de réunions depuis un an et **s'est engagé à organiser une réunion mensuelle en 2019.** Dont acte !

Concernant la *"restructuration des branches"*, M. THOMAS a indiqué la volonté d'Armateurs de France (AF) de défendre une branche spécifique au transport maritime. AF défend l'idée de fusionner les trois conventions collectives Navigants (AF – Remorquage – Passages d'Eau) et de regrouper navigants et sédentaires au sein d'une seule branche, tout en respectant les spécificités conventionnelles. Une telle branche peut afficher 19 000 salariés. Une réunion avec la DGT a été programmée pour le 19 décembre pour présenter cette démarche (soutenue par les chambres patronales et les organisations syndicales). La Section fédérale a décliné la signature d'une "lettre commune" avec Armateurs de France à la DGT. Une nouvelle fois, la FEC FO a indiqué son accord de principe pour un regroupement "transports maritimes", mais a insisté sur le maintien de la CCN des Personnels Sédentaires et les règles de "représentativité" y afférent. Armateurs de France va proposer à la DGT un calendrier de 2 à 3 ans pour parvenir à une "branche unique". M. THOMAS a pris bonne note de nos exigences concernant la "spécificité des Sédentaires".

M. THOMAS a précisé, par ailleurs, que le gouvernement (et sa majorité) s'intéresse très peu à l'économie maritime.

La FEC FO a demandé à M. THOMAS de définir un calendrier précis pour 2019 rapidement, **et a demandé de traiter en urgence (en janvier) la NAO sur les salaires. A cet égard, nous avons demandé à AF de se fixer un mandat intégrant la compensation des "pertes" pour 2017 et "l'année blanche" 2018, aussi bien pour la grille des minima que pour la recommandation sur les salaires réels.**

Voici les thèmes de négociation qui seront abordés au 1er semestre 2019 (en sus de la NAO) : handicap, égalité professionnelle, forfait jours pour les cadres et classifications.

Négociations salaires (sédentaires) à la CMA-CGM

Il faut reconnaître que la CMA-CGM (1er armateur français et 1er employeur du secteur) n'est pas des plus avares en matière de "distribution" aux salariés, loin de là (sachant que le résultat du groupe en 2018 sera assez faible). Pour autant et paradoxalement, **la négociation se réduit peu à peu à une peau de chagrin, la direction choisissant de privilégier à outrance des mesures unilatérales, variables et individuelles.**

Cette année, la direction a proposé 1% d'augmentation générale, niveau relevé à 1,2% en cours de négociation… mais bien en-dessous de l'inflation. A ce niveau-là, la perte concernant **les augmentations collectives par rapport à l'indice INSEE** sur trois ans (2017-2018-2019) s'élève à -2%. C'est inacceptable pour FO qui ne signera pas le projet d'accord.

En même temps, la direction garde son enveloppe de 2% de la masse salariale pour des *"augmentations individuelles et sélectives"*.

La direction a également annoncé **unilatéralement** (entre deux réunions de NAO !) sa décision d'octroyer 1 000 euros de prime de fin d'année à tous les salariés (donc y compris au-delà du plafond de défiscalisation/désocialisation) fixé par le gouvernement. Lors de la dernière réunion de négociation, la direction a même proposé d'intégrer (rétroactivement) cette décision unilatérale dans l'accord collectif pour *"associer les syndicats à la décision du Président" !*

Donc pas mal d'argent sur le tapis et très peu de choses à négocier. Donc pas mal d'argent, mais très peu **sur une base collective avec effet report** (environ 1,2% sur un total distribué de 5,4% de la masse salariale).

FO NE PEUT CAUTIONNER CETTE POLITIQUE : seules les augmentations générales protègent et consolident le pouvoir d'achat des salariés de manière pérenne.

Catherine SIMON
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

2019 : année du renouveau (crucial) syndical, oui, mais lequel ?

Cette nouvelle année est considérablement prometteuse. Risquée tout autant, certes, mais prometteuse, car porteuse de grands défis que nous aurons à prendre à bras le corps.

Le défi de la représentativité syndicale, d'abord, qui est, qu'on le veuille ou non, devenue déterminante pour la survie de toute organisation syndicale.

Au regard des prochaines élections professionnelles de nos secteurs, l'enjeu de la représentativité nous oblige, alors même que nous vivons une crise de la représentation sans précédent depuis la libération, et ce, tant au niveau syndical, qu'au niveau politique, comme on le constate chaque jour un peu plus.

A cet égard, une pléthore d'ouvrages remplit aujourd'hui encore les rayons des librairies pour nous annoncer, ou plutôt, pour nous répéter les vieilles antiennes qui se résument à trois ou quatre propositions : il faut renforcer le dialogue social et la démocratie sociale en mettant fin à l'émiettement syndical et en développant significativement (enfin) la codétermination entre instances dirigeantes et les organisations syndicales au niveau des entreprises (d'être les "co-législateurs" des décisions stratégiques et organisationnelles prises au sein de l'entreprise !), et face aux enjeux relatifs à la mondialisation (et donc aux enjeux de compétitivité) et aux mutations technologiques, en professionnalisant les syndicalistes, élus ou pas, en créant des liens plus tenus entre organisations syndicales et universités ou grandes écoles (comme a commencé à le faire Science Po).

Avec comme objectif principal, selon de nombreux auteurs, de mettre fin à la faiblesse inquiétante du syndicalisme à la "française" qui serait liée (la bonne aubaine !) selon eux essentiellement à la distance (voire le retrait) qu'auraient prise (voire entretenue) les syndicalistes vis-à-vis des travailleurs dans leur ensemble, hormis les quelques bastions traditionnels encore tenus (pour combien de temps ?) par certaines centrales syndicales.

Ainsi se proposent-ils[1] notamment de créer des canaux d'expression parallèles (et complémentaires) aux instances de représentation classique, électives ou syndicales, plus ou moins directes, et dites "informelles", pour pallier les carences provoquées par l'ancien monde syndical et pour répondre au mieux aux aspirations des travailleurs toujours plus instruits et responsables, désirant prendre "eux-mêmes" les "choses" qui les concernent "au premier chef", en mains ! Bref, répondre à la grave crise de la représentation évoquée plus haut.

Qui peut nier que la négociation collective a été bouleversée depuis la grande crise des années 70 ? De redistributive (des fruits de la "croissance"), elle a pris un caractère toujours plus contraignant en faisant d'elle un instrument au service (essentiellement) du patronat pour le renforcement de la "compétitivité" de l'entreprise, en multipliant les "concessions" de la part des salariés sur les conditions de l'emploi (modération salariale parfois drastique, perte de l'emploi sous toutes ses formes, etc.).

Aujourd'hui, la négociation n'est regardée qu'au travers du prisme de l'entreprise, comme promesse demain donnée aux salariés de peser significativement dans les choix et les décisions (stratégiques et organisationnelles dans leur quotidien) de leur entreprise.

Et les organisations syndicales dans tout cela **?** Elles ne deviendraient dans cette perspective que de simples accompagnatrices du mouvement, au service exclusif des salariés ou des travailleurs et ce, à l'échelle de l'entreprise. Le syndicalisme de "service" s'entendrait ici (outre la conception faible qui consiste pour les organisations syndicales de rendre des services, plus ou moins matériels, aux adhérents) sous sa forme extrême !

Alors camarades, encore un petit effort, demain, tous cogestionnaires ? La cogestion pour tous ? Et l'Etat dans tout cela, et les branches professionnelles, obsolètes ?

Reste une chose certaine : le renforcement de la syndicalisation et donc du travail de terrain qu'elle implique, est pour nous un impératif toujours plus saillant, car cette dernière a toujours été l'une des conditions fondamentales de notre indépendance. Cette syndicalisation doit évidemment s'accompagner d'un renforcement de notre capacité d'expertise. A ce titre, la formation de nos militants va être plus que jamais déterminante cette année. Nous l'avons largement initiée. Il faudra trouver des relais en lien avec notre Confédération, mais aussi sans doute sous la forme de formations universitaires, comme le pratique notamment notre voisin allemand.

On le voit, les défis sont immenses, mais nous ne doutons pas que nous saurons les relever dans "la forme et la force"[2] qui nous ont toujours caractérisés !

Tous nos meilleurs vœux, chers camarades, pour cette nouvelle année et nous vous souhaitons une vie syndicale des plus épanouissantes et des plus combatives ! Vive le syndicalisme, vive Force Ouvrière !

■

[1] *Ouvrage qui reprend sous forme de synthèse toute la vulgate actuelle en la matière : Guy GROUX, Michel NOBLECOURT, Jean-Dominique SIMONPOLI,* le dialogue social en France, entre blocages et Big Bang, *Odile JACOB, novembre 2018. Nous reviendrons ultérieurement sur cet ouvrage, qui outre la proposition de quelques pistes intéressantes, est très représentatif du nouveau "paradigme" en matière de relations professionnelles.*

[2] *Selon la formule de notre Secrétaire général dans son édito du 31 décembre 2018,* "En forme et en Force".

Section Organismes Agricoles

Dominique **MANISSIER**
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
agricoles@fecfo.fr

Le monde change, nos dirigeants doivent changer !

Nos dirigeants, politiques et directeurs, ont-ils réellement pris conscience de l'importance du mouvement des "gilets jaunes" ?

Depuis des années, Force Ouvrière revendique une augmentation générale des salaires, seule mesure réelle et pérenne pour augmenter le pouvoir d'achat, assurer la survie de nos régimes de protection sociale (Sécurité sociale, Chômage, Retraite, etc.) et, en boostant la consommation, assurer un retour vers le plein emploi.

Depuis des années, Force Ouvrière et les organisations syndicales ont alerté et mis en garde sur le fait que le mépris de ces revendications, allié aux annonces de profits de plus en plus démesurés de nos entreprises commerciales, …dites mutualistes pour certaines – mais il est vrai que nous n'avons pas la même notion du mutualisme selon que l'on soit dirigeant ou salarié ! – était générateur de montée de tensions, voire de violences, qui ne seraient plus "contrôlables", car devenues spontanées et généralisées.

Aujourd'hui, ce cap est franchi, et les annonces d'un futur incertain malgré des résultats sans cesse exceptionnels ne suffisent plus à calmer la colère sourde qui a gonflé "silencieusement" depuis des années.

Aujourd'hui, nous sommes face à une situation nouvelle et inconnue que nos dirigeants n'ont jamais voulu entendre, ayant même l'outrecuidance de dire *"mais que font les syndicats"* pour contrôler et encadrer les manifestations.

Force Ouvrière et les organisations syndicales portent depuis des années les revendications des "gilets jaunes" : pouvoir d'achat, conditions de travail, reconnaissance de la vie courante des Français, salariés, chômeurs, retraités.

Depuis des années, nos dirigeants répondent par le mépris et l'incompréhension : résultats exceptionnels, mais incertitude du futur ! Refus d'augmentations salariales générales, suppression de postes, cadrage budgétaire, etc.

Depuis des années, nos dirigeants, assis sur leur magot, tels HARPAGON ou DON SALUSTRE, ne font qu'essayer d'acheter une paix sociale à coup de mesurettes, avec pour seul objectif de faire croître leur tas de pièces d'or.

Ce temps est révolu, et même si certaines entreprises tentent de minimiser les décisions d'un gouvernement aux abois (prime de 1 000 € réduite à 500, voire versée à certains seulement), il va falloir changer la façon de voir les choses, changer de paradigme.

Si nos dirigeants ne veulent pas entendre nos revendications et continuent à mépriser leurs salariés, ils prennent le risque que les "gilets jaunes" ne se cantonnent plus aux seuls grands carrefours de nos voies de communication.

En cette période de vœux et de "bonnes résolutions", souhaitons-nous une année riche en négociations fructueuses, avec des dirigeants ayant pris la résolution d'écouter le monde extérieur, humain.

Au nom de la Section des Organismes Agricoles et en mon nom propre, je vous souhaite, à toutes et tous, une excellente année 2019.

■

MSA ■ Anita PASSANNANTE

Mesures salariales

Le 18 décembre se tenait une CPPNI extraordinaire sur les salaires que nous avions demandée lors de la CPPNI du 11 décembre.

Compte-tenu des annonces faites par le Président de la République, s'est greffé le sujet du versement de la prime dite "MACRON".

Mais pour Force Ouvrière, la seule mesure salariale générale et pérenne consiste en une augmentation de la valeur du point.

Face à cette demande, la FNEMSA se retranche vers le cadrage RMPP et nous refait le discours du 11 décembre, à savoir : un GVT à 1,37%, une RMPP ramenée par les tutelles à 1,50%, un effet report de la mesure salariale unilatérale de 0,4% en 2017, dont l'agrément n'a été obtenu que le 31 décembre 2017 et qui donc impacte pleinement 2018.

Compte tenu de ces éléments, il y a donc un dépassement du cadrage RMPP qui impacte 2018… et 2019 !

Pour faire simple, il ne faut rien espérer avant 2020 !

Mais quel rapport y a-t-il entre le cadrage RMPP et les augmentations de salaire pour les salariés de la MSA ?

La RMPP est un élément de cadrage et de contrainte budgétaire qui a été intégré à la COG entre la CCMSA et l'Etat pour la rendre opposable au personnel de l'institution.

Aujourd'hui, la RMPP mélange et inclut tout : les mesures individuelles (élément du GVT), les mesures catégorielles (attributions de point, changement de coefficient…), les primes, les parts variables, les mesures générales (valeur du point, octroi de point)…

Résultat, chaque année avant d'entamer les "négociations" salariales, la FNEMSA doit connaître la marge de manœuvre qu'il lui reste pour discuter et négocier avec les organisations syndicales. Avec cette méthode de calcul, d'année en année, les évolutions salariales sont devenues inexistantes.

Devant notre "insistance pressante" du 11 décembre, la FNEMSA s'était engagée à retourner devant ses tutelles pour avoir une marge d'ouverture, car rappelons-le, le 18 décembre était un jour d'appel à la grève dans l'ensemble des organismes de Sécurité sociale.

En ce qui concerne le cadrage (RMPP), la FNEMSA a annoncé qu'il n'y avait aucune évolution positive dans l'immédiat, mais que les discussions étaient toujours en cours.

Prime MACRON

Sous la pression des "gilets jaunes", le Président de la République a avancé l'idée d'un bonus exceptionnel allant jusqu'à 1 000 euros.

Force Ouvrière a donc revendiqué une prime de 1 000 €, **égalitaire**, versée aux **CDI et CDD, Temps Plein et Temps Partiel, Employés et Cadres.**

"Les calculs sont en cours, en contact avec les tutelles, pour savoir si une marge de manœuvre existe sur l'utilisation du reliquat du chapitre A".

Si la FNEMSA a accepté le principe du versement d'une prime, *contrairement au Régime général qui, lui, en étudie l'opportunité (!)*, nous n'avons pu avoir aucune information ni avancée quant à la faisabilité, et donc encore moins sur une date, un montant ou des modalités…

Selon la dernière information de la FNEMSA, la **DSS (Direction de la Sécurité Sociale)*** étudiait *"une mesure transversale concernant tous les organismes de Sécurité sociale"*, avec une stabilisation de cette mesure attendue a priori d'ici Noël.

Le 24 décembre, la FNEMSA nous annonçait qu'aucun arbitrage n'avait été rendu.

"Les promesses n'engagent que ceux qui y croient".

■

** A vérifier*

Arlette PERRAY
Secrétaire
du Groupe
Retraités FEC

Déclaration de la Commission exécutive du 13 décembre 2018

La Commission exécutive confédérale, réunie le 13 décembre 2018, considère que la crise actuelle et le mouvement des "gilets jaunes" sont le produit des politiques économiques et sociales menées depuis de nombreuses années privilégiant les revenus du capital au détriment du pouvoir d'achat des salariés et retraités, de la protection sociale et des services publics.

A cela se sont ajoutées les réformes du code du travail, loi travail et ordonnances, détruisant les droits des salariés et affaiblissant la représentation syndicale et la négociation collective. Dans ce contexte, la Commission exécutive réaffirme avec force les revendications de FO portant sur l'urgence d'une augmentation générale des salaires, pensions et retraites, minimas sociaux, tant dans le privé que dans le public, face aux pertes de pouvoir d'achat subies et accumulées depuis la crise de 2008 par les salariés.

Les annonces récentes du Président de la République et du gouvernement ne répondent pas à la revendication d'une véritable revalorisation du SMIC (FO revendique de porter le SMIC à 80% du salaire médian, soit 1 450 € nets) et de la valeur du point d'indice dans la Fonction publique et entend agir pour l'engagement, partout, de négociations dans les branches en vue de relever l'ensemble des grilles de salaires.

Elle appelle à la généralisation de la prime transport par le biais de l'engagement de négociations de branches, le seul renvoi à la négociation d'entreprise, dans l'esprit de la loi Travail et des ordonnances, démontrant son insuffisance.

FO conteste à nouveau le transfert des cotisations sociales sur la CSG. Outre qu'il s'agit d'un détournement du salaire différé, il accélère l'étatisation de la protection sociale.

FO réaffirme sa revendication d'une clarification des responsabilités et du financement, entre ce qui relève de la solidarité ouvrière et ce qui relève de la solidarité nationale et entend agir pour préserver et reconquérir la protection sociale collective et sa pleine responsabilité pour la défense des intérêts des salariés dans le cadre de sa gestion paritaire.

FO réaffirme également sa revendication d'une réforme fiscale restaurant une progressivité réelle de l'impôt, permettant une redistribution effective des richesses, essentielle au financement du service public et à la réduction des inégalités.

FO dénonce tout amalgame, d'où qu'il vienne, entre les violences extérieures aux manifestations, et l'expression des mécontentements, colères et revendications dans le cadre de la liberté de manifester. FO appelle en particulier à ce que, d'urgence, soit prises en compte les inquiétudes de la jeunesse, lycéenne et étudiante, demande au gouvernement d'ouvrir immédiatement des négociations avec leurs représentants et dénonce toute entrave à la liberté de manifestation et à l'usage disproportionné de la force à l'encontre de la jeunesse. FO souligne les bons résultats lors des élections récentes pour les CSE. Fort de ses succès dans la Fonction publique, FO poursuivra son action déterminée contre les politiques de démantèlement des services publics, leur privatisation et la mise en cause du statut.

FO réaffirme son opposition au cadrage gouvernemental imposé à la négociation de l'assurance chômage et se prononce contre toute remise en cause des droits des demandeurs d'emploi.

FO réaffirme sa revendication du maintien des 42 régimes existants de retraite et refuse tout système universel par points.

Tout en soulignant que le mouvement syndical des salariés ne peut s'isoler dans la nation, FO rappelle que l'indépendance syndicale, vis-à-vis de l'Etat, toute structure ou influence extérieure, est le gage de la défense des droits des salariés, et est étrangère à toute notion de pacte social.

La Commission exécutive apporte son soutien aux syndicats engagés dans des négociations, actions et grèves sur leurs revendications, et appelle les syndicats FO à agir dans les entreprises et au niveau des branches pour l'obtention d'augmentation générales de salaires. FO réaffirme la nécessité d'engager la mobilisation à tous les niveaux permettant de créer le rapport de force interprofessionnel y compris par la grève, et invite les syndicats à organiser les assemblées générales en ce sens.

■

Extrait de la circulaire confédérale n° 174-2018

Travaux pour l'adaptation de logements accessibles

Cet article répond à des salariés, militants qui nous contactent, sur la question des travaux d'adaptation dans des logements de personnes handicapées.

Pour information, il existe une brochure de 32 pages : *"L'adaptation du logement aux personnes handicapées/âgées"* à télécharger sur internet".

Des travaux d'adaptation du logement aux personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie peuvent être réalisés aux frais du locataire ! Mais battons-nous pour une vraie prise en charge financière, humaine et sociale.

Les travaux doivent être réalisés conformément à **l'article 7 F de la loi du 6 juillet 1989.**

Toutefois, des travaux d'adaptation du Logement aux personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie peuvent être réalisés aux frais du locataire. Ces travaux font l'objet d'une demande écrite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception auprès du bailleur. L'absence de réponse dans un délai de quatre mois à compter de la date de réception de la demande vaut décision d'acceptation du bailleur. Au départ du locataire, le bailleur ne peut pas exiger la remise des lieux en l'état. La liste des travaux ainsi que les modalités de mise en œuvre sont fixées par décret en Conseil d'Etat ; le tout modifié par la loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 *(JO du 29 décembre, p. 24268)*. Ce qui choque, c'est que la personne handicapée puisse engager des frais en tant que locataire.

Propriétaire, on pourrait comprendre et encore ! Surtout, que généralement, des personnes handicapées vivent avec des allocations de misère ! Faire des travaux demande beaucoup d'argent…

ATTENTION : ne vous lancez pas seul dans ces démarches…

Vous pouvez nous contacter, mais aussi contacter votre mutuelle, caisse de retraite, mairie, MDPH, bailleur. Par exemple, Paris Habitat fait des installations PMR (douches, w.c., bidet) depuis des années. Nous intervenons sur ce sujet bien complexe et nous gagnons. Il faut se méfier des bailleurs qui veulent les faire au rabais ! Mais là où nous intervenons, on ne laisse rien passer et on gagne, au plus grand plaisir du locataire.

Réalisation des travaux d'adaptation

La liste limitative des travaux d'adaptation du logement aux personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie *(décret n°2016-1282,29 sept. 2016, JO 30 sept, texte n°48)* comprend, lorsqu'ils constituent des travaux de transformation, les travaux suivants :

- création, suppression ou modification de cloisons ou de portes intérieures au logement ;
- modification de l'aménagement ou de l'équipement des pièces d'eau (cuisine, toilettes, salle d'eau) ;
- création ou modification de prises électriques ou de communications électroniques et de points d'éclairage ;
- installation ou adaptation de systèmes de commande (notamment commande des installations électriques, d'eau, de gaz et de chauffage, interphone, signalisation, interrupteurs) ;

Patrick **LE CLAIRE**
Référent Handicap FEC
Membre du CCIPH* FO
Tél. : 06 87 01 31 01
01 44 84 00 41 • handicap@fecfo.fr

- installation d'élévateurs ou d'appareils permettant notamment le déplacement de personnes à mobilité réduite ;
- installation ou modification des systèmes de fermeture, d'ouverture (portes, fenêtres, volets) et d'alerte.

Ces travaux font l'objet d'une demande écrite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception auprès du bailleur.

Le locataire qui envisage de conduire à ses frais des travaux d'adaptation du logement adresse au bailleur, en vue de recueillir son accord, une demande qui décrit précisément les transformations envisagées et les conditions dans lesquelles ces travaux seront réalisés *(en application du décret n°2016-1282, 29 sept. 2016, JO 30 sept., texte n° 48)*.

Il indique notamment l'entreprise chargée de les exécuter. Cette demande doit reproduire les termes de l'article 7 f de la loi du 6/07/1989 et mentionner expressément qu'en application de ce texte, à défaut de réponse dans le délai de quatre mois, le bailleur sera réputé avoir donné son accord tacite à ces travaux de transformation et ne pourra pas, à l'issue du bail, demander la remise en état des lieux.

Dans un délai de deux mois suivant l'achèvement des travaux, le locataire atteste auprès du bailleur que les travaux ont été réalisés par l'entreprise choisie et correspondent effectivement aux travaux de transformation notifiés et autorisés par le bailleur *(en application dudit décret du 29/09/2016)*.

Quelles aides pour l'acquisition d'un logement ?

Disposer d'un logement salubre et confortable est essentiel pour satisfaire aux besoins fondamentaux de la personne. C'est également une condition préalable pour garantir le libre choix de son projet de vie par la personne handicapée et permettre sa participation à la vie sociale, les deux objectifs affichés par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, mais qui hélas, sont bien loin des demandes et besoins des handicapés !

Dans cette perspective, l'Etat et les Départements ont/aurait mis en œuvre depuis 10 ans trois types de dispositifs d'incitation à la propriété à destination des personnes invalides ou handicapées : des aides à l'accession à la propriété, des aides à la propriété et des aides au financement des travaux d'accessibilité du logement.

Les aides à l'accession à la propriété sont le prêt à taux zéro et la convention AERAS. Les aides à la propriété sont : l'exonération de taxe d'habitation et l'exonération de taxe foncière. Les aides au financement des travaux d'accessibilité du logement sont : la déduction de surface hors œuvre nette (SHON), le crédit d'impôt, le taux de TVA réduit à 10 %, l'aide de l'ANAH pour l'adaptation du logement, la prestation compensation du handicap (PCH), l'aide financière pour les travaux d'amélioration de l'habitat versée par les caisses de retraite.

Vous pouvez également solliciter les contacts ou les organismes suivants : élus FO, le Secteur Handicap de la Confédération ou de la FEC… Mais aussi la Caisse d'Allocations familiales, votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie, votre mutuelle, la MDPH, le Centre Communal d'Action Sociale de votre commune, la caisse de prévoyance, la caisse de retraite complémentaire, les associations spécialisées ou fondations diverses.

La TVA au taux de 5,5% est applicable aux travaux de rénovation des logements sociaux occupés par des personnes handicapées. Le gouvernement n'envisage pas d'étendre ce taux réduit aux aménagements effectués dans les habitations du secteur privé.

Tout comme les équipements et matériels destinés à l'usage des personnes handicapées, le taux réduit de TVA à 5,5% est applicable aux travaux de rénovation des logements sociaux, lorsqu'ils concourent directement à l'accessibilité et à l'adaptation du logement aux personnes handicapées.

Quant aux aménagements réalisés sur les logements locatifs du secteur privé depuis plus de deux ans, ils relèvent du taux intermédiaire de 10% de la TVA.

Pour Bercy, cette différence de taux sera maintenue. *"Une extension du champ du taux de 5,5 % irait, pour eux, à contre-courant de l'objectif de réduction des dépenses publiques"*, explique le ministre de l'Economie *(Rép. min. n°192, JO Sénat du 23/11/2017)*.

Bonne année 2019 au niveau luttes, revendications, défense et égalité de tous nos droits

***"Saluons ensemble cette nouvelle année qui vieillit notre amitié sans vieillir notre cœur."* (Victor Hugo).**

Il y aurait, tant de choses à réclamer et souhaiter, mais parce que nous sommes syndicalistes, militants indépendants, nous souhaitons aussi que cette année 2019 nous rassemble encore plus nombreux, pour porter nos exigences, sociales, salariales, familiales et conquérir de nouveaux droits, mais en préservant déjà ceux que nous avons, et en exigeant le retour de ceux qu'on nous a volés, confisqués et supprimés par la force patronale et gouvernementale. Que se réalisent nos souhaits de progrès social, nos envies de nous épanouir au travail, d'y trouver ou retrouver un sens, avec un vrai salaire et de bonnes conditions de travail décentes et respectueuses, avec un vrai code du travail, non remanié et bouleversé. Que nos responsabilités et nos compétences soient reconnues. Qu'on laisse, enfin, bien travailler les salariés handicapés, dans de bonnes conditions d'accessibilité et de salaire. Dans une société fondée sur le pouvoir de l'argent, tandis que quelques poignées de riches ne savent être que des parasites, il ne peut y avoir de "liberté" réelle et véritable. Cette année 2019 continuera d'être porteuse de combats syndicaux. Que la liberté, la paix, la justice, les droits soient rétablis en ce pays, et dans les autres, quelle merveilleuse année ce serait ! 2019 sera ce que nous en ferons syndicalement, dans la fraternité, dans l'amitié et dans l'unité de toutes et tous solidairement.

*Commission Secteur Handicap de la Confédération

Brèves juridiques

1 - Protection de la maternité : le droit au secret à ses limites

Dès lors que l'employeur a connaissance de la grossesse d'une salariée, il ne peut pas la licencier, sauf s'il justifie :
soit d'une faute grave de la salariée, à condition qu'elle ne soit pas liée à sa grossesse ; soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

En dehors de ces deux motifs, une procédure de licenciement en cours est annulée à condition, toutefois, que la salariée envoie, à son employeur, un certificat médical, justifiant qu'elle est enceinte et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Dans un arrêt du 28 novembre 2018, la Cour de Cassation précise que lorsqu'une salariée demande la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur, lorsque ce dernier n'a pas rempli une obligation essentielle du contrat de travail, elle ne pourra pas invoquer la nullité du licenciement, si le **jour de la demande de résiliation,** elle n'a pas informé l'employeur de son état de grossesse.

Dans ce cas, en effet, quand bien même sa demande de résiliation est fondée, les juges ne pourront pas retenir que la résiliation produit les effets d'un licenciement nul.

Dans l'affaire soumise à la Haute juridiction, la salariée n'avait informé l'employeur de son état de grossesse **que postérieurement à la saisine de la juridiction prud'homale**. Dès lors, la résiliation ne pouvait produire les effets que d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 28 nov. 2018, n°15-29330

2 - Contrat à durée déterminée

C'est à l'employeur de prouver la réalité du motif d'un CDD, même 15 ans après

Le recours au contrat à durée déterminée est strictement encadré. Il est notamment possible de conclure un **CDD pour un nombre limité de motifs** *(c. trav., art. L. 1242-2 et L. 1242-3)*.

A défaut, le CDD sera **requalifié en contrat à durée indéterminée** en cas de contentieux.

Lorsque le Conseil de Prud'hommes prononce la requalification, il accorde au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut pas être inférieure à un mois de salaire *(c. trav., art. L. 1245-2)*.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur *(c. trav., art. L. 1224-1)*, l'indemnité de requalification reste, en principe, due par l'employeur initial *(cass. soc., 7 novembre 2006, n°05-41723)*.

Dans cette affaire, le contrat de travail du salarié avait été transféré à plusieurs reprises et la demande de requalification concernait le CDD initial, conclu en 1998, dont le salarié contestait la réalité du motif (surcroît d'activité).

La Cour d'Appel avait exigé que le salarié établisse la réalité de ses allégations.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de Cassation, qui rappelle qu'il **appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la réalité du motif** d'accroissement temporaire de l'activité énoncé dans le CDD *(c. civ., art. 1315 dans sa version en vigueur au moment des faits ; c. civ., art. 1353 depuis le 1er octobre 2016)*.

Rude tâche pour l'employeur initial, qui devra donc démontrer un accroissement d'activité qui remonte à 1998…

On pourrait s'étonner qu'un salarié puisse engager une action en requalification 15 ans après les faits. Il faut cependant rappeler que le CDD litigieux a été conclu sous l'empire de la prescription trentenaire *(c. civ., art. 2262, dans sa version antérieure à la loi 2008-561 du 17 juin 2008)*. Initialement, le salarié pouvait donc agir jusqu'en 2028.

Le 19 juin 2008, la prescription a été réduite à 5 ans *(c. civ., art. 2224)*.

Gérard **VERGER**
Analyste juridique

Par l'effet des règles transitoires, le salarié n'avait plus que jusqu'au 19 juin 2013 pour saisir le Conseil de Prud'hommes *(loi 2008-561 du 17 juin 2018, art. 26)*.

L'intéressé ayant été licencié le 17 décembre 2012, on peut imaginer qu'il avait saisi le Conseil de Prud'hommes avant le 19 juin 2013 et que son action n'était pas prescrite.

Ajoutons que les délais de prescription ont encore été réduits depuis et qu'ils s'élèvent aujourd'hui à 2 ans pour les actions relatives à l'exécution du contrat de travail et à 12 mois pour celles portant sur la rupture du contrat *(c. trav., art. L. 1471-1)*.

Cass. soc., 21 nov. 2018, n°17-21803

3 - Les listes des candidats au CSE doivent-elles aussi respecter le principe de représentation proportionnelle des femmes et des hommes ?

Le premier alinéa de l'article L. 2314-30 du code du travail prévoit que *"pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.*

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes".

L'employeur doit-il contrôler le respect de cette obligation ?

Le principe est que l'employeur ne peut pas se faire juge de la validité des listes de candidatures et ne peut, dès lors, pas refuser une liste. Il existe toutefois quelques exceptions : lorsque la liste est déposée en retard ou bien, au contraire, de manière prématurée alors que le protocole pré-électoral n'a pas encore été signé.

Il le peut également lorsque la liste ne dispose pas de mandat syndical au premier tour.

Dans les autres cas, l'employeur ne peut pas refuser la présentation d'une liste.

Peut-il toutefois contester devant le juge une liste qui n'est pas conforme préalablement à l'élection ?

Une entreprise peut contester la candidature d'un salarié alors même que l'élection n'a pas encore eu lieu. Toutefois, ce recours ne semble pas ouvert en cas de non-respect du principe de représentation proportionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, l'article L. 2314-32 du code du travail prévoit seulement des sanctions postérieures à l'élection (annulation partielle).

L'employeur ne dispose donc pas vraiment de solutions afin d'éviter des contentieux ou l'annulation d'élections pour irrégularité des listes sur le fondement du non-respect de cette disposition.

Il peut toutefois rappeler la règle, préalablement à l'élection ou, si une liste ne correspond pas aux obligations légales, prévenir les élus des risques encourus.

4 - Contrat de Travail : le Conseil de Prud'hommes de Troyes censure le barème d'indemnités de licenciement injustifié

Dans un jugement du 26 septembre 2018, le Conseil de Prud'hommes du Mans avait admis la conformité du barème d'indemnités de licenciement injustifié aux normes OIT.

C'est la décision contraire que vient d'adopter le Conseil de Prud'hommes de Troyes dans un jugement du 13 décembre 2018.

Les juges censurent le barème d'indemnités injustifié estimant que ce dernier viole la charte sociale européenne et la convention n°158 de l'OIT.

Ils en concluent que les barèmes prévus à l'article L. 1235-3 du code du travail sont inconventionnels.

L'argumentation des juges se situe à plusieurs niveaux :

- d'une part, ils estiment que le plafonnement des indemnités prud'homales ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi ;
- d'autre part, ils déplorent que ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salariés. *"Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes"*, jugent-ils.

Jugement du 13 décembre 2018

5 - Le coup de main du juriste

Faute de véhicule : un salarié peut-il être licencié ?

Lorsque l'activité professionnelle l'exige, l'employeur peut, dans le contrat de travail, insérer une clause imposant, de façon impérative au salarié, de disposer d'un véhicule.

Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-15379

Réintégration d'un salarié protégé dont le licenciement est nul

L'employeur qui ne justifie pas d'une impossibilité de réintégration ne peut pas licencier le salarié en raison d'un refus de modification de son contrat.

Cass. soc., 5 déc. 2018, n°16-19912

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut-il être prouvé seulement par le biais d'attestations des salariées concernées ? Oui, répond la Cour de Cassation dans un arrêt rendu le 5 décembre dernier.

Cass. soc., 5 déc. 2018, n°17-24.794

LE DIALOGUE SOCIAL : UN BESOIN RÉAFFIRMÉ

En ce début d'année 2019, nous sommes heureux de fêter notre **30ème anniversaire** d'exercice professionnel, **30 ans à vos côtés pour vous accompagner dans votre rôle économique et social**.

L'évolution législative a été abondante, notamment en matière sociale, avec 5 lois et ordonnances conséquentes au cours des 10 dernières années – dont 4 sur les 5 dernières - qui ont profondément modifié l'organisation, les moyens et le rôle de vos IRP, à savoir :

- 2008 : la loi sur la démocratie sociale, la réforme du droit du travail et la représentativité,
- 2013 : la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE),
- 2015 : la loi sur le dialogue social et l'emploi (dite Rebsamen),
- 2016 : la loi sur le travail, la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels (dite El Khomri),
- 2017 : les cinq ordonnances visant au « renforcement du dialogue social ».

Ces ordonnances du 22 septembre 2017 ont donné suite à l'histoire du CE, des DP et du CHSCT sous une nouvelle forme : le CSE, à créer avant la fin de l'année. **Une seule instance pour trois fonctions**. L'Histoire dira ce que cette nouvelle étape apportera…

Néanmoins, devant une économie impactée par la mondialisation, les regroupements d'entreprises et l'évolution des modes de consommation, **le rôle économique et social des élus des CE/CSE s'est accru**. Ces mutations génèrent **un besoin complémentaire de connaissances économiques**, et notamment de la stratégie des entreprises et de leur secteur d'activité, des aspirations des salariés quant à leurs conditions de travail, leur avenir et leur pouvoir d'achat. Elles exigent des élus des compétences, une formation, une écoute et une disponibilité accrues.

Notre rôle d'**expert au service des CE/CSE** nous conduit à être encore plus proches de vous, pour anticiper et répondre à vos attentes, vous faire partager nos connaissances et expériences. Au-delà de nos missions traditionnelles d'accompagnement dans la gestion des CE/CSE, d'assistance, de conseil, et d'expertise quant à l'analyse des orientations stratégiques, de la situation économique et financière, ainsi que de la politique sociale de votre entreprise, nous restons à votre écoute et vous accompagnons à travers les formations économiques, juridiques et aux conditions de travail.

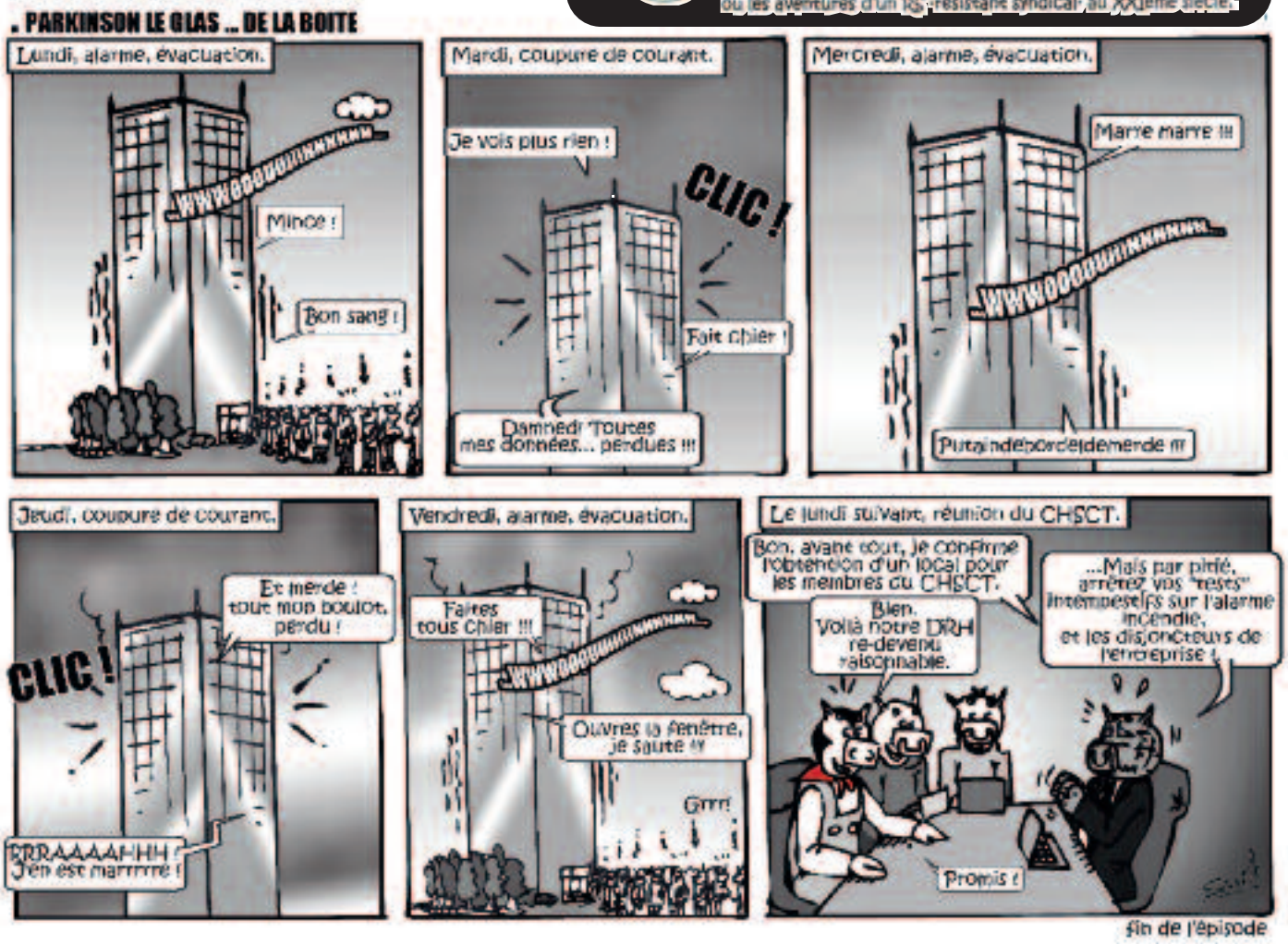
Nos équipes font œuvre de pédagogie et d'innovation pour que le transfert des savoirs s'opère au mieux.

Le règlement général sur la protection des données, en abrégé **RGPD**, est entré en vigueur le 25 mai dernier. Il encadre, au plan européen, la circulation des données à caractère personnel. Il vient chambouler les pratiques établies d'utilisation des données. Vis-à-vis des salariés, il concerne les contrats de travail, le règlement intérieur, les bulletins de salaires et la conservation de ces données par l'entreprise. Les CE/CSE doivent aussi se conformer au RGPD dès lors qu'ils utilisent un fichier avec des informations personnelles des salariés, ce qui est le cas pour les ASC, une newsletter ou un site internet. Nous sommes à votre écoute pour vous aider à vous mettre en conformité et éviter des sanctions.

Nous restons à votre écoute pour échanger avec vous sur le sujet, contactez-nous !

Bonne et heureuse année 2019 !

Jean-Luc SCEMAMA
Président de GROUPE LEGRAND



"FAKE NEWS"

Par Claudio Francone

Lorsque l'actualité devient bouillonnante, voici un sujet qui revient régulièrement à la Une de l'actualité : les "fake news", ou comment s'en défendre ?

"De nombreuses "fake news", ou fausses informations, circulent sur les réseaux sociaux. Plus que jamais, il est impératif d'y prêter une attention extrême, et d'être très prudents sur ce qui est dit, et ce qui est écrit… Ayez peur, citoyens, ayez peur. La vérité se cache ailleurs, mais vous êtes des sujets dotés d'une intelligence tellement peu développée, qu'il vous est impossible de la saisir. Vous êtes trop cons, quoi ! Voilà l'unique raison qui fait de vous des victimes de prédilection pour les émetteurs de "fake news" ! Et le fait que vous soyez des pauvres débiles nous oblige à légiférer pour protéger la seule et unique vérité qui doit être lue et entendue : la vérité d'Etat !"

Voici, en résumé, la position du gouvernement au sujet des "fake news".

Mais le véritable problème consiste à savoir qui détermine qu'une "news" est "fake" ou pas "fake". Il s'agit d'une vraie question, car pour l'instant, seul le gouvernement, lorsqu'il se trouve en face d'une information qui… euh, disons qui l'incommode, décrète de manière unilatérale que nous nous trouvons en face d'une "fake news". Méfiance, car leur seul argument, pour défendre cette hypothèse, consiste à nier avec fermeté et obstination la véracité de l'information en question.

Nier, tout simplement. Mais nier coûte que coûte, en toute circonstance, même devant l'évidence. Rappelez-vous, lors des derniers mouvements de contestation des "Gilet Jaunes", ces images qui montraient des policiers enfiler un gilet avant de se lancer dans des actions de vandalisme douteuses… Et les représentants du gouvernement en train de jurer que tout est faux, tout est "fake" !

Ou encore, récemment, on a vu le Président de la République jouer sa dernière carte pour essayer d'étouffer le bruit que fait le mouvement des "Gilets Jaunes" : Alexandre BENALLA, le retour ! Sauf que là, par l'absurdité de l'information, on aurait tendance à croire qu'il s'agit d'une "fake news" : BENALLA, muni de passeports diplomatiques, qui se rend au Tchad en visite à la présidence, tout juste trois semaines avant l'arrivée du Président de la République. Naaan, impossible ! Ça ne peut pas être vrai, lui qui vient de se faire virer pour faute lourde par l'Elysée ! Il bosserait encore pour Emmanuel MACRON ? Qui pourrait y croire ? Et pourtant, il ne s'agit pas d'une "fake news", tout est authentique ! Et personne pour le mettre en doute, pourvu qu'il s'installe durablement à la Une de l'actualité !

Bref, le véritable problème n'est pas les "fakes news", mais la perte de confiance du peuple envers les paroles politique et médiatique. A méditer, les copains, à méditer…

■

DES **EXPERTS** AU SERVICE **DES CE / CSE**

GROUPE LEGRAND

EXPERTISE COMPTABLE

CONSEIL & ASSISTANCE

FORMATION

www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com

GROUPE LEGRAND

www.groupe-legrand.com