

Le Journal des Employés et Cadres **FORCE OUVRIÈRE**

www.fecfo.fr

N° 64 - MARS 2014

L'information des sections de la Fédération des Employés et Cadres **CGT FORCE OUVRIÈRE**



Touche pas à ma sécu !

Section Organismes Sociaux



"C.O.G. MALADIE :
LA POSITION DE FO"
(P.18)

Section Organismes Sociaux Divers et Divers



"PÔLE EMPLOI : FO NE SIGNE
PAS L'ACCORD SALAIRES 2014"
(P.20)

Section Services



"BRÈVES
DU SECTEUR"
(P.24)

Egalité



"2^{ÈME} CONFÉRENCE
D'UNI FEMMES..."
(P.30)



TOUCHE PAS À MA SÉCU !

C'était le slogan du 18 mars pour notre Fédération, journée de grève et de manifestations contre le plan d'austérité et le pacte de compétitivité établis sur le dos des salariés, retraités et demandeurs d'emplois.

Depuis le début de la crise et son lot de mesures destinées soi-disant à lutter contre le chômage, c'est en fait tout un catalogue de mesures -j'allais dire de cadeaux- destinées au patronat sans contrôle ni contreparties.

Le gouvernement actuel ne déroge pas à cette règle, mais accélère et en aggrave les conséquences pour les assurés sociaux.

En effet, le pacte de compétitivité assorti de 36 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales familiales patronales se fait sur le dos de la Sécurité Sociale et devra bien être payé par quelqu'un. Un cadeau se paie. Et c'est l'ensemble des imposables qui paiera ce cadeau fait au patronat sans aucun engagement concret en contrepartie.

Comme nous l'écrivions ici récemment, c'est la première salve de démolition de la Sécu. La deuxième concernera l'Assurance Maladie comme l'a souhaité le patron des patrons, Pierre Gattaz, jouissant d'une écoute attentive de la part du gouvernement.

De fait, ce gouvernement s'attaque de plein fouet aux budgets sociaux, le bien de ceux qui n'ont rien ; et cela, bien sûr, au nom de l'intérêt commun et pour le bien de la Nation.

Non seulement cette sémantique a des relents de pétainisme, mais elle cache le fait qu'il n'y a jamais eu d'effet positif entre exonérations de cotisations sociales et créations d'emplois. Bien au contraire, cela permet l'amélioration des taux de marge, des bénéfices et des rémunérations des actionnaires.

Mais ce n'est pas tout. 50 milliards d'euros de baisse de la dépense publique est en marche après la succession des baisses précédentes, avec le "succès" que l'on sait.

Cela va permettre d'accélérer le processus de transfert de la richesse publique vers le secteur privé et aggraver, au passage, les inégalités et la précarité.

Cela va encore un peu plus éloigner les services publics républicains du citoyen ordinaire, celui dont c'est aussi le seul bien.

Le 18 mars est une première étape dans le combat contre l'austérité.

Nous nous battons et continuerons à nous battre pour l'emploi, les salaires, les conditions de travail, la Sécu et les Services Publics républicains.

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général

Page 3	Edito TOUCHE PAS À MA SÉCU !
Page 6	Tract FEC LA SÉCURITÉ SOCIALE EN DANGER !
Page 8	Section Assurances FORMATION PROFESSIONNELLE : DANGER ?
Page 10	Section Casinos et Cercles de Jeux FO NE SIGNERA PAS L'ACCORD SUR LES MINIMA DE BRANCHE
Page 12	Section Commerce ÉGALITE PRO... MAIS PAS TROP !
Page 14	Section Crédit BANQUE VIRTUELLE : QUAND LES FANTASMES DES UNS POURRAIENT VITE DEVENIR LE CAUCHEMAR DES AUTRES !
Page 15	Section Organismes Agricoles LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DE TOUS !
Page 18	Section Organismes Sociaux C.O.G. MALADIE : LA POSITION DE FO
Page 20	Section Organismes Sociaux Divers & Divers PÔLE EMPLOI : FO NE SIGNE PAS L'ACCORD SALAIRES 2014
Page 21	Section Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation SNCM : L'ÉTAT DOIT RESPECTER SES ENGAGEMENTS !
Page 22	Section Presse, Edition, Publicité NOUVELLES DU SECTEUR DE LA PUBLICITÉ
Page 24	Section Services - LE PATRONAT SUR LE PAS DE TIR, AVEC LES INTÉRIMAIRES POUR CIBLES - SALARIÉS, FAITES UN GESTE POUR VOS ACTIONNAIRES ("SYNTEC")
Page 26	Section VRP & Commerciaux COUP DE GUEULE À LA CCVRP
Page 28	Secteur Juridique Fédéral - PROROGATION DES MANDATS - VALIDITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF - CONTRAT DE TRAVAIL : CLAUSE PROHIBÉE - DÉCÈS DU SALARIÉ ET RÉSILIATION JUDICIAIRE - REFUS DE RÉINTÉGRATION - RUPTURE CONVENTIONNELLE APRÈS DES FAITS DISCIPLINAIRES - CHSCT : DÈS QUE L'ENTREPRISE COMPTE 50 SALARIÉS
Page 30	Egalité 2^{ÈME} CONFÉRENCE D'UNI FEMMES DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN : UN PLUS POUR AMÉLIORER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU TRAVAIL ?
Page 32	AFOC - LOCATION : SE FAIRE AIDER POUR PAYER SON LOYER - LES NOUVEAUX PLAFONDS DE RESSOURCES 2014 POUR LE LOGEMENT HLM
Page 35	VIANDOUX PAR SAMI J. BOUCHOUCHI DÉLIIRUM TRÈS MINCE PAR CLAUDIO FRANCONI

JEC INFOS

Mensuel d'information des sections de la
Fédération des Employés et Cadres CGT FORCE OUVRIÈRE

Directeur de la publication : Serge Legagnoa

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT FORCE OUVRIÈRE

28, rue des Petits Hôtels 75010 PARIS - Tél. : 01 48 01 91 91

Conception, réalisation & impression : ndp Tél. : 01 45 35 11 00

Photos et illustrations : © FEC FO - FOH - Phovoir - DS - Christophe LE COMTE

CPPAP : 0715 S 08226



LA SÉCU EN DANGER !

Mobilisons-nous !

AUJOURD'HUI...

Bulletin de salaire de Janvier 2014		N° Agent :		Bulletin :	
l'Assurance Maladie C.P.A.M. DE LA MAYENNE 0037, BD MONTMORENCY 53000 LAVAL N° SIRET 7262073700000 N° APE 8430A URSSAF 5300 CPT 527000000075438 CCN Employés & Cadres RD Séc Soc					
Valeur du point : 7,20738 € Emploi : technicien de prestations Catégorie : Employé ou cadre Niveau : 03S Coefficient : Pts. Expérience : Pts. Compétence : H taux normal					
salaire mensuel : 1493,30 salaire maintenu congés payés : 186,66 SALAIRE BRUT : 1679,96					
assujettissement frais déplacement : 4,85					
COTISATIONS SOCIALES					
	Assiette	Part patronale		Part salariale	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Sécurité Sociale					
Assurance Maladie	1684,81	12,800	215,66	0,750	12,64
Assurance Vieillesse tranche A	1684,81	8,450	142,37	6,800	114,57
Assurance Vieillesse déplafonnée	1684,81	1,750	29,48	0,250	4,21
Complément Assurance vieillesse tranche A	311,69	15,250	47,53		
Complément Assurance vieillesse déplafonnée	311,69	2,000	6,23		
Chômage					
Chômage	1684,81	4,000	67,39	2,400	40,44
Retraite complémentaire					
ARRCO Non Cadre T1	1684,81	4,580	77,16	3,050	51,39
AGFF Non Cadre T1	1684,81	1,200	20,22	0,800	13,48
Prévoyance sur totalité	1684,81	1,200	20,22	0,800	13,48
Mutuelle - Complémentaire Santé					
Complémentaire santé obligatoire forfait	3129,00	0,328	10,26	0,328	10,26
Complémentaire santé obligatoire pourcentage	1684,81	0,791	13,33	0,791	13,33
Complémentaire santé obligatoire participation CE					-9,38
CSG-CRDS					
CSG déductible (5,10%)	1708,52			5,100	87,13
Autres charges patronales			276,99		
Total des charges déductibles					-351,55
CSG/CRDS non déductible	1708,52			2,900	-49,54
Retenues et remboursements divers					
autres non soumis CCN					-217,75
chèques déjeuner			-95,22		-63,54
Total des retenues et remboursements					-330,83
Ventilation autres charges patronales					
	Assiette	Taux	Montant		
allocations familiales	1684,81	5,250	88,45		
accident du travail taux 2	1684,81	1,400	23,59		
frai	1684,81	0,500	8,42		
taxe transport taux 1	1684,81	0,600	10,11		
réduction cotisation loi fillon			-128,89		
contribution solidarité	1684,81	0,300	5,05		
forfait social 8%	53,19	8,000	4,26		
forfait social 20%	12,00	20,000	2,40		
f.n.g.s.	1684,81	0,300	5,05		
système différentiel	1684,81	2,010	33,86		
complément arcco non cadre t1	311,69	7,630	23,78		
complément agff non cadre t1	311,69	2,000	6,23		
taxe sur salaires totalité	1738,00	4,250	73,87		
taxe sur salaires première tranche	637,00	4,250	27,07		
taxe sur salaires deuxième tranche	462,00	9,350	43,20		
comité entreprise	1684,81	3,000	50,54		
Autres charges patronales			276,99		

Les cotisations patronales et salariales sont proportionnelles à mon salaire : je finance la protection sociale de ma famille avec une partie de mon salaire, c'est ce que l'on appelle le salaire différé.

➔ **Les syndicats des salariés et des employeurs siègent dans les conseils d'administration des organismes de Sécurité Sociale (paritarisme).**

➔ **Des revenus fixes, garantis pour la Sécu et collectés par l'URSSAF.**

➔ **Des fonds étant exclusivement destinés à la Sécu.**

➔ **Une redistribution immédiate des sommes (pas de passage par les marchés financiers).**

➔ **Une période de maintien de mes droits lorsque je perds mon travail, toujours sur le principe de la solidarité.**

LA SÉCU, ELLE EST À NOUS !

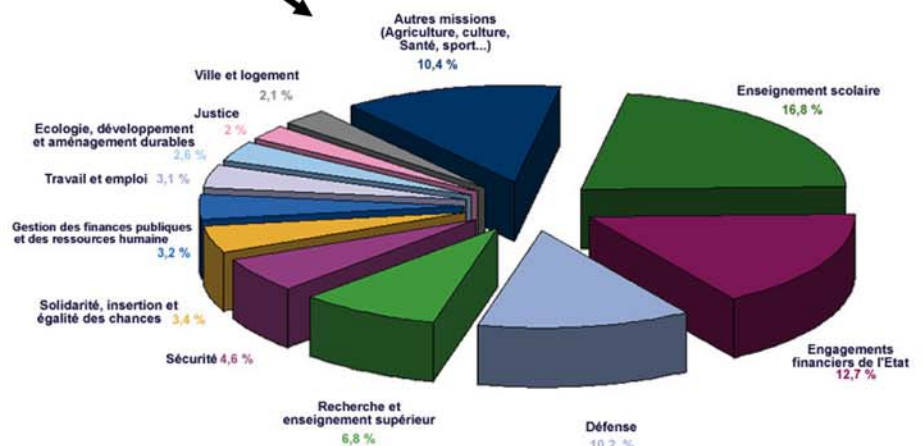
DEMAIN...

La Sécu serait financée par l'impôt, son budget intégrerait donc celui de l'Etat. En 2013, l'Etat répartissait l'impôt ainsi :

Le budget de la Sécu deviendrait "une nouvelle portion" de ce camembert agrandi.

Il serait soumis aux décisions du gouvernement et des députés...

Ce qui serait vrai l'année N ne le serait plus l'année N+1. La portion du "camembert" deviendrait variable, quitte à se réduire considérablement, ne permettant plus d'assurer le niveau actuel de prise en charge :



- ➔ Une Sécu au minimum, c'est l'ouverture du marché de la santé pour les assurances privées.
- ➔ La Sécu n'appartiendrait plus aux travailleurs.
- ➔ Ce serait la fin du paritarisme syndicat/patronat dans les conseils.
- ➔ Ce serait la disparition des URSSAF, CAF, CPAM, CARSAT telles qu'on les connaît actuellement.

ON SE BAT POUR LA GARDER !

BULLETIN ADHESION

Nom : Prénom :

Adresse complète :

Mail : Port. :

Nom de l'entreprise :

Activité principale de l'entreprise (NAF) : Convention Collective appliquée :

Date

Signature :

A retourner à : FEC FO - 28 rue de petits Hôtels 75010 Paris – Fax : 01.48.01.91.92 – Mail : fecfo@force-ouvriere.fr



FORMATION PROFESSIONNELLE : DANGER ?

La Loi sur la Formation Professionnelle vient à peine d'être adoptée par le Parlement (27 février 2014) que déjà la négociation dans la Branche Assurances est ouverte et les premières orientations patronales sont avancées.

Celles-ci s'inscrivent dans un cadre législatif dévastateur⁽¹⁾ et présentent à nos yeux des risques évidents quant au devenir de la Formation Professionnelle Continue dans le Secteur des Assurances, ainsi qu'à la pérennité des métiers d'Assurances.

La Branche Assurances est caractérisée par l'existence d'une "école professionnelle" l'IFPAss (Institut de Formation de la Profession de l'Assurance), qui dispense toujours des formations de haut niveau sanctionnées par des diplômes de l'Education Nationale reconnus partout.

Cette "école" est la garante du maintien de la spécificité des métiers de l'Assurance, laquelle tend à être diluée dans des notions plus larges comme "la Finance" ou aujourd'hui "les Services".

Ce dispositif d'"école professionnelle" a permis une véritable promotion sociale pour toute une génération de salariés. Mais est, depuis les années 90, sans cesse remis en cause par les représentants des employeurs.

Sous des discours qui se veulent rassurants, sur le maintien du niveau de qualité des dispositifs de branche, sur le haut niveau de qualification des métiers de l'Assurance, c'est au contraire une profonde altération de l'ensemble de la construction conventionnelle qui est entreprise. La Formation professionnelle ne peut pas être, comme le voudraient les employeurs, uniquement un moyen d'adaptation des postes de travail aux évolutions souhaitées par les entreprises. La Loi sur la Formation Professionnelle, en cela, marque un pas supplémentaire. Elle transforme la notion de "formation professionnelle" au bénéfice du concept de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)⁽²⁾ qui n'est qu'une boîte à outils des directions des ressources humaines des entreprises chargées de baisser le coût du travail et modeler les salariés au bon vouloir des employeurs, puis s'en défaire quand ils n'en n'ont plus l'utilité... Depuis des années, les divers gouvernements sont toujours allés dans le même sens.

Sous couvert de crise économique, de transformation des métiers, le droit de chaque salarié de bénéficier d'une véritable formation professionnelle continue, lui permettant d'obtenir des promotions professionnelles par la reconnaissance de ses qualifications et diplômes, s'est réduit à une obligation de justifier sa propre employabilité.

En effet, sous le couvert de "Formation Professionnelle" les salariés sont, depuis des années, confrontés à la seule GPEC qui inverse l'obligation qui passe de l'employeur au salarié.

D'ailleurs, le développement de la notion de Sécurisation des parcours professionnels n'est rendu possible que par la destruction du cadre conventionnel qui apporte aux travailleurs la seule véritable sécurité dont ils ont besoin.

La création du Compte Personnel de Formation (CPF) permet encore plus de fissurer le système conventionnel puisqu'il ne rattache plus le droit à la formation, au statut mais à l'individu. Pour autant, le salarié n'en est pas maître puisque le financement est conditionné par le choix dans une liste limitative de formations éligibles...

Quelle place reste-t-il à la négociation de branche, au paritarisme de branche ?

Malheureusement, seul le rôle d'accompagnateur des dispositifs légaux (dont on a vu qu'ils n'ont qu'un but, l'intérêt des entreprises) semble échoir à la CPNFPE (Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi) et autres structures paritaires.

Même le "choix" des actions de formations est encadré et orienté dans le sens de la compétitivité et performance économique des entreprises ou des territoires. D'ailleurs sur ce dernier point, cela pose la question de l'unité de la république et de l'égalité pour tous partout en France.

⁽¹⁾ Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013 – Loi sur la Formation professionnelle, l'Emploi et la démocratie sociale de 2014.

⁽²⁾ Voir à ce titre "l'Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances" du 26 mars 2012 dans la Branche Assurances.



La négociation ouverte en début d'année par la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA) et le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurance (GEMA) est donc à haut risque pour les métiers de l'assurance, ainsi que pour les salariés de la Branche.

Sur la forme, des groupes de travail ont été instaurés pour préparer la négociation. Pour notre organisation, nous dénisons toute légitimité à ces groupes de travail en termes de négociation. Qu'on les définisse comme des lieux d'informations soit, mais c'est en paritaire que la négociation doit se mener.

Le représentant patronal a présenté, à l'occasion de la dernière CPNFPE qui s'est tenue lundi 3 mars 2014, un projet de **Certificat de Compétences Professionnelles Inter branches des Services** basé uniquement sur des compétences comportementales, qu'il voudrait voir inscrit au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles)... (dans le but évident de le rendre éligible au financement⁽³⁾).

Notre délégation a exprimé son désaccord sur la notion de certification fusse-t-elle interprofessionnelle et encore plus fondée sur des appréciations comportementales.

La notion de transversalité, qui n'est pas nouvelle, est le moyen de remettre en cause la spécificité des métiers de l'Assurance. Cette notion, de surcroît, est le véhicule qu'emprunte la déqualification. En effet, qu'est ce qui peut être commun à des activités qui n'ont rien avoir entre elles, sinon le plus petit dénominateur commun ? Le sourire d'un accueil, l'attitude respectueuse... Ces caractères humains, comment pourraient-ils être quantifiables ?

Comment pourraient-ils permettre une promotion professionnelle ?

Par contre, on voit bien comment ils peuvent être utilisés pour sanctionner un salarié...

Le financement de la formation professionnelle n'a pas encore été abordé, néanmoins il représente un élément central de la Loi.

Cette Loi qui, pour alléger les "charges" des entreprises, leur fait un cadeau royal.

Passer d'une obligation de financement de 1,6 % de la masse salariale à un 1 % voire moins, c'est peut-être pour certains, une "évolution favorable" pour développer la formation professionnelle. Mais, dans la branche Assurances, le niveau de contribution est de 2,2 % de la masse salariale. Alors, faudrait-il diminuer de plus 50 % le financement de la formation professionnelle dans la branche pour la favoriser ?

Au moment où l'IFPAss subit la pression des employeurs en termes de financement, cela ne pourrait qu'indiquer la volonté patronale de tuer cette structure professionnelle.

La délégation FO s'y opposera fermement.

Nous estimons que les salariés de notre profession méritent d'avoir un institut de haut niveau leur permettant de garantir le niveau de qualification et les spécificités des métiers de l'Assurance.

Nous estimons que les différentes formations qui sont dispensées par l'IFPAss, qu'elles soient en continu ou en alternance, doivent toutes aboutir à l'embauche en contrat à durée indéterminée et à une réelle promotion sociale passant par une reconnaissance salariale.

C'est sur cette orientation que notre délégation se positionnera et revendiquera :

- la garantie du financement pérenne pour l'IFPAss par les entreprises,
- l'impérative nécessité de formations professionnelles qualifiantes et diplômantes,
- l'obligation de proposer un CDI à tous les alternants qui le souhaitent par les entreprises.

La Section Fédérale des Assurances sera amenée à revenir sur cette négociation ouverte sur laquelle elle sera très attentive. Mais nous reviendrons également sur cette Loi car elle introduit aussi, des modifications sensibles en ce qui concerne le financement du paritarisme, la représentativité et les comités d'entreprise.

⁽³⁾ Cf. article 1^{er} de la Loi, qui fait référence aux articles du code du travail L. 6323-6 et L. 6323-21.





FO NE SIGNERA PAS L'ACCORD SUR LES MINIMA DE BRANCHE

Lors de la première réunion de négociation du 28 novembre 2013 sur les minima conventionnels de branche 2014, les trois organisations patronales Casinos de France, Casinos Modernes de France et l'ACIF (Association des Casinos Indépendants Français) ont proposé :

- ⇒ + 1,4 % pour les niveaux 100 et 105,
- ⇒ + 1 % pour les niveaux 110 et 115,
- ⇒ Rien pour les autres niveaux.

Ceci avait pour but unique de ramener le 1^{er} niveau de la grille au-dessus du SMIC devant augmenter de 1,1 % au 1^{er} janvier 2014. Cela évitait ainsi de tomber sous le coût de la loi Warsmann qui permet l'ouverture de négociation lorsque le 1^{er} niveau de la grille descend sous le SMIC.

Force Ouvrière a demandé que l'on ouvre de vraies négociations pour tous les niveaux de la grille, de l'indice 100 jusqu'au plus haut et que l'on arrête ce tassement de la grille inacceptable, qui ne prend plus en compte le travail de nuit, le travail en alternance et le travail dominical.

- ◆ A savoir, lors de la création des grilles en 2002, le 1^{er} niveau était à + 4% au-dessus du SMIC et il y avait une corrélation entre chaque indice.

Lors de la seconde réunion le 12 décembre 2013, l'ACIF a pris de court les deux autres organisations patronales (Casinos de France et Casinos Modernes de France) en proposant les augmentations suivantes et en indiquant qu'elles ne seraient pas renégociables :

- ⇒ + 2.0% sur le niveau 1 (Indice 100 et 105),
- ⇒ + 1.5% sur le niveau 2 (Indice 110, 115 et 120),
- ⇒ + 1.0% sur le niveau 3 (Indice 130, 135, 140, 150 et 155),
- ⇒ + 0.5% sur les niveaux 4, 5, 6 et 7 (indices 160, 170, 175, 180, 190, 200, 205 et 230).

Cela met le premier niveau de la grille (Indice 100 – 1 458,82 €) à 13,44 € au-dessus du SMIC (au 1^{er} janvier 2014 – 1 445,38 €).

On peut s'interroger sur cette pseudo surenchère entre organisations patronales qui peut-être, ont usé de ce stratagème afin d'obtenir à coup sûr des signataires pour montrer à nos autorités de tutelle qu'elles font des efforts à la suite des avancées obtenues depuis plusieurs mois (Roulette électronique sans croupier, assouplissement des horaires d'ouverture, etc.).

Quoi qu'il en soit, encore une fois, les propositions mises sur la table :

- ne prennent pas en compte le tassement de la grille des minima conventionnels de la Branche Casinos instaurés depuis des années par les parties patronales, dans lesquelles nos compétences ne sont pas reconnues,
- et sont insuffisantes.

Pour ces raisons, Force Ouvrière ne signera pas l'accord, et continuera à se battre pour que les rémunérations de la Branche des Casinos soient attractives, prenant en compte :

- la pénibilité de nos métiers (travail de nuit, rythmes décalés...),
- la hiérarchie des qualifications (valorisation des différents indices et grille de minima cohérente...).

Nous ne voulons pas d'une déqualification de nos métiers, car les syndicats patronaux veulent des employés de casinos polyvalents, corvéables à merci et rémunérés au minimum légal.

Notre appel à la grève du 18 mars dernier n'est qu'une première étape, et Force Ouvrière continuera le combat contre les mesures d'austérité qui frappent les travailleurs et les salariés des casinos.

Claude FRANÇOIS
(DS casino de Bandol –
Secrétaire adjoint Section Fédérale)





ÉGALITE PRO... MAIS PAS TROP !

Cet article paraîtra après le 8 mars... de 2014. Ne nous inquiétons pas 2015 aura aussi son 8 mars, voire même les autres années.

Tant que les droits des femmes seront englués dans des négociations et des formules du type "égalité des chances", leur application effective fera l'objet de vœux pieux tous les 8 mars.

Entre temps, tous les moyens sont bons pour faire reculer les droits des femmes. C'est mieux pour certains, comme cela les droits seront plus faciles à appliquer. "C'est pas de chance !".

Le plus gros exemple se trouve à nos portes. En Espagne, baignant dans un retour à l'obscurantisme franquiste, un projet de loi supprimant quasiment le droit à l'avortement a été approuvé par leur Conseil des ministres. Il serait présenté au Parlement espagnol au printemps prochain.

A nos portes, oui, mais des échos se font déjà entendre en France, par la voix d'un certain Jacques-Benoît Gonnin, représentant de l'Eglise.

Serait-ce le retour de l'ordre moral et des valeurs du type "TRAVAIL, FAMILLE, PATRIE" imposées par le régime de Vichy, qui nous avait imposé la Charte du travail qui trouvait sa source d'inspiration dans l'encyclique Rerum novarum.

TRAVAIL – dans le Commerce, les femmes n'ont pas à se plaindre, elles en ont. Temps partiel au SMIC, c'est le régime sec imposé par le patronat. D'ailleurs, il vient d'obtenir un délai pour appliquer la loi issue de l'ANI qui augmente le seuil des temps partiels à 24 heures (sauf dérogation). Rendez-vous en juin 2014 pour l'entrée en vigueur de la loi déjà votée. Report, mais pas de rétroactivité. On ne peut pas mettre de la rétroactivité partout. Nous en avons déjà bénéficié pour l'imposition de la part patronale de complémentaire santé. Et oui, nous serons imposés sur toute l'année 2013. Le reste de la loi sur la "sécurisation de l'emploi" est mis en œuvre tambour battant.

FAMILLE – au nom de la parité, un Ministre femme annonce "Nous assumons le fait de réduire le droit des femmes, car ce sont elles qui prennent le congé en grande partie, pour qu'elles ne s'éloignent pas trop du marché du travail."

Oui, c'est bien un recul puisque les ménages modestes qui auront à supporter la baisse de rémunération qu'engendre le congé parental n'ont d'autres choix que de le faire prendre par celui qui gagne le moins... c'est-à-dire ? Tout le monde connaît la réponse. C'est donc une perte sèche de 6 mois de droit au congé parental pour les travailleurs au bénéfice du patronat.

Il est vrai que l'on peut obtenir des aides grâce aux allocations familiales. Vous savez celles qui sont menacées par le gouvernement au bénéfice du patronat.

PATRIE (pays des pères) – Patrie, patrie... pas triste... au nom de et pour... on veut nous faire avaler tout et n'importe quoi, surtout rogner nos droits. Il faut faire des sacrifices : retraites, Sécu, salaire, repos dominical, travailler la nuit, etc. En même temps, les revenus des grands patrons ne font qu'augmenter. A croire que les sacrifices que l'on nous impose ne seraient pas pour assouvir des relents patriotiques. Soyons fiers, travailleurs du Commerce, dans les trois premiers patrons nous trouvons deux du Commerce. Les Mulliez et les Arnault se portent bien :

- ⇒ Bernard Arnault – LVMH, son patrimoine est de 24,3 milliards d'€ soit 1 821 589 SMIC.
- ⇒ Gérard Mulliez - Groupe Auchan, son patrimoine est de 19 milliards d'€ soit 1 413 690 SMIC.

N'oublions pas à la 6^{ème} place, François Pinault - Kering Distribution, luxe avec ses 11 milliards de patrimoine soit 818 452 SMIC.

Sauf que M. Pinault a aussi une fondation avec de grandes valeurs qu'il oublie de faire appliquer dans les entreprises qui composent son groupe. "Partout dans le monde où existent



"Parmi les militantes du commerce du 72, pour la défense du repos dominical, Sylvie BERT nouvellement élue Secrétaire de l'UL de Chalon-sur-Saône"

des atteintes à l'intégrité ou à la dignité de la femme, je considère que chacun d'entre nous porte une responsabilité particulière. Engagé de longue date dans des actions de solidarité, je souhaite que Kering soit aux côtés des femmes à travers le monde."⁽¹⁾

Dans le programme d'"actions solidarité", les plans de restructuration et de licenciements programmés par Pinault dans les enseignes Redcats (La Redoute, SOGEP) et la FNAC, permettra de mettre les femmes et les hommes au même niveau. Le seul endroit où les femmes et les hommes seraient égaux, c'est au chômage.

"Du milieu des années 1970 à la fin des années 1980, l'écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes s'est accru. Il a atteint 4,3 points en 1989. A l'époque, le taux de chômage des femmes était 1,7 fois supérieur à celui des hommes. Par la suite, les indicateurs ont progressivement convergé jusqu'à l'égalité en 2009. Une dégradation de l'emploi féminin a réouvert l'écart en 2011 (un taux de chômage de 9,7 % pour les femmes, de 8,7 % pour les hommes), mais en 2012, le chômage masculin a nettement progressé (9,7 % contre 10 % pour les femmes). Et en 2013, il est au niveau du chômage féminin."⁽²⁾

Le fait de contenir une grande partie des femmes en dessous du seuil de pauvreté ne leur permet pas de s'émanciper de toute emprise.

On nous parle de patrie... et en même temps, la République est attaquée de toutes parts, au nom de la crise. Il faut faire des économies sur les services publics, entre autres à la demande du MEDEF. Manifestement, la notion de patrie n'a jamais été en phase avec celle de la République.

Une des économies vise l'inspection du travail. Dans le Commerce sans eux, ça deviendrait, encore plus compliqué. Le Commerce est un secteur où le travail illégal existe, pas uniquement dans la petite boutique, mais en masse dans les grandes enseignes qui font travailler illégalement des salariés le dimanche, la nuit et en heures supplémentaires non payées et non récupérées. Il faut bien faire quelques sacrifices pour que la boîte s'en sorte mieux.

Et les femmes dans tout ça ? Ce sont elles qui souffrent le plus dans les métiers du commerce. Malgré qu'elles soient les plus nombreuses, elles bénéficient de moins de formation professionnelle, de moins de promotions, de moins d'augmentations de salaire, de moins d'embauches à des postes d'encadrement... et cela tout au long de leur carrière entrecoupée par la maternité et les congés parentaux qui viennent diminuer leur rémunération et au final leur retraite.

Depuis 1971, elles devaient ou doivent bénéficier d'une loi rendant obligatoire l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes pour un même travail. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas.

Pour la formation, elles vont bénéficier d'un compte : le Compte Personnel de Formation qui remplace le DIF. Combien de femmes ont bénéficié du DIF ?

En matière de compte, elles n'ont pas à se plaindre. Elles peuvent, depuis 1965, ouvrir un compte en banque. Bon, le problème, c'est pour le remplir ; voire le maintenir au-dessus du découvert. Elles dépensent trop, voire tout pour la majorité, leur salaire à temps partiel qui ne dépasse

pas 1,6 fois le SMIC, pour que les patrons bénéficient d'exonérations sur les bas salaires.

Il est temps d'arrêter tout cela en imposant les droits des femmes.

Pour cela, mettons en œuvre notre résolution !

**Et vive la République !
Liberté, Egalité, Fraternité et Laïcité !**

⁽¹⁾ www.kering.com

⁽²⁾ <http://www.inegalites.fr/spip.php?article1122>



**Extrait de la
résolution
Commerce :**

LA DISCRIMINATION

La Conférence Nationale Professionnelle **RAPPELLE** son attachement à la République Une et Indivisible.

A ce titre, nous revendiquons l'application et l'amélioration des Conventions Collectives sur l'ensemble des départements français et en particulier à ceux d'Outre-Mer, dans le respect du principe de faveur, sans remise en cause des accords locaux.

La CNP soutient les camarades pour l'application de l'accord BINO.

La Conférence Nationale Professionnelle **CONDAMNE** :

- les discriminations sous toutes leurs formes, y compris la discrimination dite "positive",
- toute discrimination liée à l'état de santé,
- la différence de traitement femmes/hommes en matière de rémunération, de formation, d'évolution de carrière, de type et de durée de contrat...,
- l'égalité des chances en opposition à l'égalité des droits à laquelle notre Organisation est attachée,
- la répression dont sont victimes de plus en plus de syndicalistes, le "flicage" et le fichage des salariés et notamment des militants Force Ouvrière,
- l'effort insuffisant fourni par les entreprises pour lutter contre toutes formes de discriminations,
- tout accord exonérant les employeurs en matière d'embauche de travailleurs handicapés, et leur permettant de ne pas répondre aux obligations légales,
- le licenciement des travailleurs dits âgés, les condamnant au chômage et à des retraites ne leur permettant pas de vivre comme ils le souhaitent.

La Conférence Nationale Professionnelle **REVENDIQUE** un vrai statut et un vrai salaire pour les travailleurs handicapés et une vraie égalité professionnelle.

La Conférence Nationale Professionnelle **INCITE** tous ses militants à faire appliquer les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), à engager toutes les actions nécessaires pour qu'enfin les pratiques discriminatoires soient éradiquées, en appliquant en particulier le principe "à travail égal – salaire égal".



BANQUE VIRTUELLE : QUAND LES FANTASMES DES UNS POURRAIENT VITE DEVENIR LE CAUCHEMAR DES AUTRES !

Depuis plusieurs mois, on nous rabâche les oreilles avec des contrevérités.

Les clients ne voudraient plus de leur agence bancaire et seraient demandeurs d'une banque en ligne à des fins d'exécution de leurs actes et opérations par internet !!!
Tels sont les éléments colportés par les dirigeants de banques pour nous vendre leurs projets de restructuration et d'évolution bancaire.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cela est totalement faux car, si effectivement les clients vont de moins en moins à leur agence bancaire, s'ils effectuent de plus en plus d'opérations sur internet ou dans les automates et libres services, ils sont et restent très attachés à "leur agence bancaire", à leur interlocuteur.

Au-delà du virtuel, ils veulent lorsqu'ils le souhaitent, avoir un contact direct avec un conseiller dédié qu'ils connaissent et bien sûr qui en retour, les connaît.
Oui, ils veulent utiliser les nouvelles technologies, mais NON ils ne cèdent pas au tout virtuel.

Ils veulent, lorsqu'ils en ont besoin, un vrai conseiller et non un automate ou un "vendeur virtuel".

Le constat est donc très différent et l'on pourrait se demander comment une telle erreur de diagnostic peut exister !!!

Avec un peu d'humour, on pourrait dire qu'une fois de plus les "patrons banquiers" sont déconnectés de la vie réelle et du quotidien avec les clients, qu'ils se trompent, voire se "mettent le doigt dans l'œil" !

Malheureusement, tel n'est pas le cas et FO Banques et Sociétés Financières dénonce ces erreurs de jugement et interprétations volontairement transformées.

Mais, alors, à qui profite le "crime" ?

Aux ambitions de nos dirigeants bien sûr, car même si en 2013 ils ont engrangé des milliards d'euros de bénéfices (15 milliards de résultat nets), ils cherchent encore plus de bénéfices..., plus de rentabilité (le fameux ROE).

Pour y arriver, on utilise toujours la même recette : réduire les frais à l'extrême et à la fin, ce sont toujours les mêmes qui payent la note..., les salariés !

Réduire les coûts pour nos dirigeants, c'est fermer des agences (surtout en province) mais aussi par rebond, réduire les emplois.

FO Banques est contre et s'oppose à cette vision simpliste qui n'a pour but que d'alimenter le ROE au détriment des salariés et des clients, en dégradant fortement les conditions de travail des techniciens et cadres dans le secteur bancaire et financier.

Si FO Banques reste favorable à l'utilisation des nouveaux canaux de distribution, c'est en appui du réseau des agences au sein desquelles travaillent des conseillers et non des "vendeurs à la sauvette".

Nous revendiquons donc le maintien des agences, véritables points d'ancrage de la relation avec le client permettant de financer des projets et de relancer l'économie réelle.

FO Banques et Sociétés Financières s'opposera aux fermetures d'agences synonymes de :

- suppression d'emplois,
- dégradation des conditions de travail,
- perte de clients,
- obligation de mobilité pour les salariés en province,
- diminution des possibilités d'évolution de postes...

Les chiffres le prouvent, seulement 2 % des Français ont une banque en ligne comme banque principale.
Hello Bank n'aurait attiré que 13 000 clients en six mois.

Voilà pourquoi FO Banques continuera à dénoncer les projets des établissements qui n'auront qu'un seul but : fermer des agences et obliger les clients à se rendre sur internet.

Si la banque "virtuelle" et sa possibilité non prouvée de forte rentabilité fait rêver nos dirigeants de banques, elle ne fait pas rêver les clients. De plus, nous restons vigilants et opposés à tous les projets destructeurs d'emplois.





LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DE TOUS !

Nos deux entreprises "mutualistes" affichent fièrement leurs résultats, redevenus positifs, par différents artifices, mais toujours grâce à l'engagement de leurs salariés, sans qui rien ne serait possible. Mais qu'en est-il de la reconnaissance de cet engagement ?

Là, les annonces sont moins roses : mesures unilatérales chez les uns, et protocole d'accord "insignable" chez les autres, même si certaines organisations syndicales justifient

leur signature en disant que c'est moins pire qu'ailleurs et ont refusé de rejoindre le mouvement national de défense de notre régime de protection sociale et des intérêts des salariés (salaire et emploi).

Le temps est effectivement venu pour les salariés de faire entendre leur voix et reconnaître que c'est grâce à eux que sont réalisés les résultats des entreprises...

CRÉDIT AGRICOLE – Philippe RINGUET

AU CRÉDIT AGRICOLE, LE MOMENT PRIVILÉGIÉ DE SE MOBILISER EST ARRIVÉ !

Le Crédit Agricole affiche fièrement des résultats à fin 2013 plus que satisfaisants, tant au niveau de CAsa qu'à celui-ci de la plupart des Caisses régionales.

Ces annonces mirifiques tranchent singulièrement avec le discours larmoyant de la FNCA et des directions locales pour justifier une "modération" de l'évolution salariale et un plan à moyen terme de réduction des coûts.



Rappel : l'augmentation des salaires sur 2014 sera de 0,8 % sur la seule partie de rémunération de l'emploi pour une inflation évaluée à 1,4 % en moyenne selon les observateurs.

Le Président de CAsa a indiqué, dès mi 2013, une diminution des effectifs globale sur les Caisses régionales de près de 2 400 postes.

C'est bien au travail des salariés du Crédit Agricole qu'il convient d'attribuer ces résultats et certainement pas au jeu aventureux et catastrophique de dirigeants misant sur des investissements hasardeux et revendus au rabais, ou à l'utilisation de montages financiers plus que suspicieux.

Au quotidien, une pression croissante est infligée aux salariés dans un contexte qui plus est de dégradation des conditions d'exercice de leur métier : difficultés de stabilité d'un système informatique unique, évolution réglementaire mal appréhendée dans les procédures, objectifs souvent contradictoires avec le marché et les contraintes réglementaires, etc.

Pourtant, les salariés restent toujours et encore en attente d'une reconnaissance tangible de leur implication. Pour exemple, en 2013, ils se seront largement investis dans les bascules informatiques sans en avoir un retour à la hauteur de la part des directions.

Et les années et mois à venir n'en seront pas moins difficiles quant aux changements annoncés.

La seule réponse plausible à ce stade est une mobilisation massive pour faire entendre les revendications non seulement légitimes mais indispensables des salariés du Crédit Agricole.

POURQUOI FORCE OUVRIÈRE A REFUSÉ DE SIGNER LE PROTOCOLE SALARIAL 2014 ?

Les négociations salariales en MSA sont de plus en plus restreintes aussi bien en termes de négociation qu'en proposition.

Pour l'exercice 2014, une première réunion en décembre a permis à la FNEMSA d'annoncer aux organisations syndicales que les augmentations éventuelles ne porteront pas sur la valeur du point mais sur une prime pérenne et mensuelle.

Une fois l'idée "entérinée", la seconde et dernière réunion de février 2014 a consisté à en déterminer le montant en respectant la RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place) imposée par les pouvoirs publics à hauteur de 2,25% et en tenant compte du GVT (Glissement Vieillesse Technicité). Résultat : la marge de manœuvre possible permettrait une évolution à hauteur de 0,9% de la masse salariale.

La FNEMSA a donc proposé à la signature un protocole prévoyant un minimum de 22 € (bruts) pour les niveaux 1 à 3, et 1,34% du coefficient d'entrée dans l'emploi des niveaux 4 à 8.

Après avoir consulté ses instances, le syndicat Force Ouvrière a annoncé à la FNEMSA qu'il ne sera pas signataire de ce protocole qui était à la signature jusqu'au 24 février 2014.

En effet, pour Force Ouvrière, l'augmentation de la valeur du point reste la seule mesure permettant une augmentation de tous les éléments de salaire de tous les salariés de l'Institution.

Par ailleurs, Force Ouvrière désapprouve toute mesure salariale sous forme de prime, quand bien même celle-ci serait pérenne. En effet, la mesure proposée, même si elle est pérenne, ne sera jamais revalorisée, et constituera donc une mesure dont les effets vont décroître dans le temps, restant en euros constants, et ne suivant pas les évolutions des personnels en place.

De plus, le minimum mis en place pour les niveaux 1 à 3 ne correspond même pas à un équivalent de 3 points, mais va pourtant toucher plus de 50% des personnels de l'Institution.

Enfin, la mesure proposée ne permet pas de rattraper la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation, et Force Ouvrière ne peut se satisfaire d'une comparaison douteuse avec le reste des professions de l'agroalimentaire pour se justifier d'une signature au rabais, et ainsi cautionner les politiques d'austérité imposées par les pouvoirs publics.

REPRISE DU GAMEX PAR LA MSA

La loi de financement de la Sécurité Sociale 2014 confie la gestion des branches AMEXA et AAEXA à la seule MSA, et impose également à cette dernière la reprise du personnel concerné.

Ce transfert s'effectuera selon deux modalités différentes, en fonction de l'activité des personnels concernés (exclusivement ou partiellement dédiée à la gestion AMEXA et ATEXA). De même, les transferts doivent s'échelonner au cours de l'année 2014.

⇒ **Personnels exclusivement dédiés à la gestion AMEXA et ATEXA**

- ➔ Les transferts sont automatiques.
 - 2 sites ont été transférés au 1^{er} janvier : Caen 27 personnes dont 9 CDD, et Clermont-Ferrand 25 personnes dont 2 CDD.
 - Les autres sites doivent être transférés au 1^{er} juillet.
- ➔ Les salariés concernés exerceront leurs activités sur le site de l'organisme le plus proche de leur ancien lieu de travail, dans des emplois correspondant à leur classification dans la convention collective MSA. L'ancienneté et le niveau de rémunération seront repris.

⇒ **Personnels partiellement dédiés à la gestion AMEXA et ATEXA**

- ➔ Les transferts ne sont pas automatiques, un appel national à candidature sera organisé.
 - Un nombre de postes correspondant à la gestion de l'AMEXA et de l'ATEXA sur le site APRIA concerné sera proposé dans les organismes MSA qui se trouvent dans la même ville.
 - Les salariés APRIA concernés devront postuler sur ces postes.
 - L'ancienneté et le niveau de rémunération du salarié seront repris.

Statut collectif applicable aux salariés APRIA

- ➔ L'ensemble du statut collectif MSA s'applique. Le statut collectif d'origine continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord d'adaptation, ou à défaut 15 mois.
- ➔ Un accord d'adaptation doit être négocié.

QUE DE BONNES NOUVELLES EN CETTE FIN D'HIVER TROP ARROSÉ !

- ❑ Fitch, la dernière agence de notation encore chargée d'observer la solidité financière du groupe Groupama, relève sa "notation" de "BBB -" à "BBB" avec une perspective positive.
- ❑ Le groupe communique avec fierté sur un résultat net bénéficiaire en 2013 de 283 millions d'euros.
- ❑ La direction de la communication du groupe affiche une marge de solvabilité de 200%. Le Directeur général annonçait plus modestement 180% au comité de groupe.

Le redressement de Groupama est donc spectaculaire après l'année catastrophique 2011 où certains disaient l'assureur et banquier au bord de la faillite... On se souvient d'un fameux Premier Ministre, aujourd'hui disparu, qui voyait tous les indicateurs passer au vert, apportant ainsi la démonstration que le daltonisme peut avoir des vertus économiques.

Les instances représentatives du personnel ont, en effet, une autre vision de l'état financier du groupe. Elles savent, par exemple, que dans bien des Caisses régionales, les résultats reposent sur un panachage de deux mesures, dans des proportions variables : l'aliment tarifaire (les augmentations des cotisations) et la liquidation d'actifs (en particulier des immeubles).

Le résultat consolidé du groupe en 2013 repose donc, non sur un redressement miraculeux, mais sur l'alourdissement des tarifs, ce qui ne facilite pas le développement, et sur des ventes immobilières, ce qui appauvrit un vendeur en manque de liquidités. D'ailleurs, le résultat opérationnel du groupe serait déficitaire (- 58 M€) en 2013, à peine meilleur qu'en 2012 (- 78 M€).

Quant à la marge de solvabilité, son niveau repose sur un effet boursier et un calcul flatteur. Effet boursier, les valeurs ont repris un peu de tonus en fin d'année 2013, ce qui a permis de regonfler très sensiblement l'estimation du portefeuille Groupama. Calcul flatteur néanmoins, ces valeurs intègrent le titre G.S.A. dont l'évaluation peut soulever un zeste de perplexité.

Sur les seuls fonds propres, la couverture de la marge de solvabilité passerait plutôt de 112% en 2012 à 118% en 2013. On notera la révision des objectifs à la baisse : le groupe se donnait une cible à 140% fin 2014, actuellement révisée à 130 % fin 2015. C'est nettement moins brillant mais ce n'est pas étonnant.

Comme tout entrepreneur en difficulté, Groupama s'est doté d'un outil de sauvetage, en l'occurrence, une "Planification Stratégique Opérationnelle" ou "P.S.O." pour être moins

grandiloquent. Si le "concept" impressionne en effet, son contenu, ou plutôt la faiblesse de son contenu inquiète :

- ❑ des objectifs non chiffrés,
- ❑ le silence sur la charge des investissements nécessaire à leur réalisation,
- ❑ l'absence de lien entre la P.S.O. et l'organisation du groupe,
- ❑ le mutisme quant aux conséquences de cette planification sur l'emploi ou la formation, par exemple, ne permettent pas de penser qu'il y a une stratégie claire derrière tout cela. De là à parler de navigation à vue...

Et pendant ce temps-là, le groupe recherche des économies où il peut. C'est ainsi qu'il a lancé une opération "toiletage" de l'Accord National Groupama (A.N.G.) qui constitue le socle conventionnel des salariés des entités du groupe mutualiste et de ses filiales (donc sans le Gan). Le but murmuré est d'en réduire les coûts.

Il ne peut résulter de cette démarche que la régression sociale. Ce n'est évidemment pas l'objectif poursuivi par Force Ouvrière. Notre délégation s'attache notamment à redonner à notre statut conventionnel, celui qu'il a perdu en 2005, une grille de classification qui offre de nouvelles perspectives de progression et de reconnaissance professionnelles.

L'affichage d'un excellent bulletin de santé du groupe sera traité comme un encouragement, évidemment. Il sera fort intéressant d'écouter les arguments de la direction pour défendre une réduction des coûts.

Elections MSA 2015

Janvier 2015, tous les salariés et retraités relevant du régime agricole vont voter pour l'élection des délégués cantonaux MSA.

Cette élection revêt une grande importance en termes de mesure de représentativité en agriculture, mais également quant à la pérennité du régime agricole MSA.

En effet, une forte mobilisation pour la constitution des listes et une forte participation au vote seront la manifestation de l'intérêt que nous portons tous à notre régime de protection sociale, et donc un message fort envoyé à nos gouvernants.

Aujourd'hui, nous nous devons tous d'être acteurs de cette élection, en prenant contact avec nos Unions Départementales, et en nous portant candidat sur notre canton de résidence.



C.O.G. MALADIE : LA POSITION DE FO

La Fédération FO a pris connaissance des propositions d'orientations de la COG 2014-2017 de l'Assurance Maladie adoptées par le Conseil de la CNAM le 13 février 2014.

Ce document précise : "le contexte des finances publiques, sur la prochaine période COG⁽¹⁾, invite dès lors l'Assurance Maladie à poursuivre ses efforts pour renforcer encore son efficacité collective au bénéfice de la maîtrise des dépenses de santé et du respect de l'ONDAM⁽²⁾ tout en améliorant le service rendu à l'ensemble de ses publics."

Ainsi la CNAM indique clairement que cette COG a été élaborée pour répondre aux mesures d'économies et d'austérité décidées par le gouvernement afin de réduire les déficits publics.

L'Assurance Maladie est au centre des 50 milliards de réduction des dépenses publiques annoncées par le Président de la République qui considère que celle-ci est "le plus grand réservoir d'économies potentielles".

L'évolution de l'ONDAM s'élève à 2,4 % pour 2014, alors qu'elle aurait dû être au minimum de 3,8 %, soit une économie de 2,4 milliards d'euros sur le dos des assurés sociaux, avec moins de soins remboursés et moins d'hospitalisations.

L'ONDAM 2014 et celles prévues pour la période de 2015 à 2017 à moins de 2 %, vont avoir des conséquences dramatiques pour le personnel et les assurés sociaux.

En dix ans, la branche Maladie a supprimé 16 000 ETP, ce qui représente près de 20 % des effectifs.

48 Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) et autant d'échelons médicaux ont disparu du fait des fusions.

Des centaines de centres et de points d'accueil ont été supprimés.

La situation pour le personnel comme pour les assurés, ne s'est pas améliorée, bien au contraire elle est catastrophique.

La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) reconnaît que les délais de paiement de la 1^{ère} indemnité journalière (IJ) non subrogée sont de 33 jours !

N'y a-t-il pas une contradiction avec cette situation et les intentions affichées dans la partie du document présentant les orientations de la COG : "pour garantir à tous les assurés un accès réel aux droits et aux soins" ?

La CNAM affirme vouloir "développer une démarche active pour favoriser l'accès aux droits et aux prestations, notamment pour les assurés les plus fragiles" et mettre en place un nouveau dispositif appelé PLANIR destiné, entre autres, à repérer "les situations de vulnérabilité sans attendre".

⁽¹⁾ Convention d'Objectifs et de Gestion signée entre l'Etat et la Caisse Nationale

⁽²⁾ Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie



Mais les assurés qui touchent leurs premières IJ au bout d'un mois ne sont-ils pas en situation de vulnérabilité ? Ne font-ils pas partie des assurés les plus fragiles ? Il y a donc urgence à réaliser les embauches pour que les IJ soient payées en temps et en heure et permettre à la Sécurité Sociale de remplir sa mission.

La CNAM propose, dans la partie consacrée à "assurer un service performant et une relation de qualité avec les usagers", toute une série de mesures tels que le déploiement de bornes-multi service, la poursuite de la mise en place de "boutiques" Santé active, le développement de PRADO etc.

Or "les interrogations des assurés sociaux", comme le souligne fort justement la CNAM, portent "sur l'état d'avancement de leur dossier" et "constituent aujourd'hui un des principaux motifs de contacts avec l'Assurance Maladie. C'est notamment le cas lorsque l'assuré social est en attente du versement de revenus de substitution (1^{ère} IJ non subrogée)."

La CNAM souligne que : "le nombre de contacts classiques diminue très peu avec 34 millions de visites et 29 millions d'appels téléphoniques."

Pour la Fédération FO, il est urgent d'arrêter la fermeture des sites d'accueil et d'augmenter les effectifs de la ligne d'accueil, afin que les assurés puissent bénéficier "d'un accès réel aux droits et aux soins" en trouvant dans leur centre et dans de bonnes conditions, les réponses concernant leur dossier.

Pour tenter de pallier ce manque général de personnel, dans tous les secteurs de la branche, la CNAM dans un chapitre intitulé "renforcer l'efficacité collective de l'Assurance Maladie et conforter la performance des UGECAM⁽⁹⁾", présente son objectif : elle entend poursuivre et développer les mutualisations, les regroupements d'activités, la spécialisation du personnel et des caisses à outrance.

Ainsi pour ne prendre que quelques exemples :

- "des services communs co-pilotés par les caisses et le service médical seront expérimentés à l'occasion de la réorganisation du service médical.",
- "le déploiement de la facturation individuelle des établissements de santé (FIDES) reposera sur la création de pôles "Etablissements" dédiés et répartis sur le territoire."
- "la branche Maladie veillera à respecter les normes de densité d'occupation et à conforter le regroupement des services de production"...

Il faudra "conforter l'attribution de missions nationales à des organismes locaux" et "élaborer et déployer un dispositif global d'entraide, dénommé "Programme Harmonisé d'Aide au Réseau" (PHARE), afin de fournir une aide conjoncturelle aux CPAM en difficulté."



Il s'agit d'étendre ce dispositif à toutes les activités ainsi "parallèlement, des actions ponctuelles ont été menées pour confirmer la faisabilité technique de confier temporairement à une autre caisse la liquidation de dossiers de prestations en espèces pour résorber un stock trop important."

Après les fusions, ce qui se prépare avec cette COG, c'est la disparition de toutes les CPAM.

Les conditions de travail vont continuer à se dégrader en obligeant le personnel à la mobilité interne.

La CNAM écrit : "les opportunités de mobilité interne ainsi que les parcours professionnels seront également renforcés pour développer les passerelles entre les métiers de la production et les autres secteurs d'activité".

Comme il n'y a aucun budget pour négocier une véritable classification reconnaissant la qualification des agents et permettant un déroulement de carrière ; le seul choix pour évoluer, la mobilité !

La Fédération FO considère que les orientations de la COG sont extrêmement dangereuses, tant pour les assurés sociaux que pour le personnel.

Elles ne poursuivent qu'un but : réaliser le plus d'économies possible sans tenir compte des intérêts du personnel, ni des assurés sociaux.

La Fédération FO n'accepte pas cette situation.

C'est pourquoi, le 18 mars, elle a appelé avec les Fédérations CGT, CFDT, CGC et CFTC, l'ensemble des employés et cadres de tous les organismes à la grève et à manifester chez le Premier Ministre pour :

- l'augmentation de la valeur du point,
- l'octroi de moyens budgétaires pour la classification,
- l'arrêt des suppressions d'emplois et l'embauche de personnels en CDI conventionnels pour assurer l'intégralité des missions et un service public de qualité,
- le maintien de la Convention Collective Nationale.

⁽⁹⁾ Etablissements de soins de la Sécurité Sociale



PÔLE EMPLOI : FO NE SIGNE PAS L'ACCORD SALAIRES 2014

L'ombre de la proie

Parce que la chute de la valeur de notre travail à Pôle Emploi dépasse les 6% depuis 2010 !

Parce que la Direction Générale octroie 1% de la masse salariale, puis n'accepte de "négocier" que le Comment, refusant toute discussion sur le Combien, même quand on lui propose un étalement dans le temps !

Parce que la Direction Générale refuse même de discuter, sur proposition de Force Ouvrière, ne serait-ce que d'un calendrier de négociations pour envisager ce rattrapage des 6%, ce qui induit clairement que pour elle la signature de l'accord implique de fait l'abandon d'un quelconque rattrapage !

Parce que le "coup de pouce" à la partie fixe n'est qu'un leurre qui fait payer aux "gros" coef. une aumône pour les petits, opposant les salariés entre eux ! Le partage des salaires mène tout droit au partage de la misère pendant que les dividendes des actionnaires explosent !

Parce que l'augmentation de la valeur du point n'est que de 0,4% !

Parce que l'augmentation de la partie fixe de 15 €, c'est dans le mois à peine 1 demi-baguette par jour !

Parce que l'augmentation qui nous est proposée ne couvre même pas la fiscalisation de la part patronale de la cotisation "complémentaire santé" qu'il va nous falloir ajouter dans nos revenus à déclarer aux impôts dès cette année !

Parce que la TVA sur nos achats s'accroît, elle, selon les produits, de 0,4% à 3% !

Parce qu'il est bon de rappeler que sur 0,07 € de plus sur le ticket resto, les agents en payent 0,03 !

Parce que nos collègues de l'Unedic, qui en 2008 sont partis exactement des mêmes valeurs du point et de la partie fixe que nous, gagnent aujourd'hui par an, plus deux tiers de salaire mensuel (près de 70%) que nous ! et pourtant, eux aussi n'ont pas suivi strictement l'évolution de l'indice INSEE ! (valeurs du point/Part. fixe en 2014 : à PE (Pôle Emploi) 7,76 /300 €, à l'Unedic 8,14 /310 €). Soit à compter du 1^{er} janvier 2014, pour un coefficient 220 : 2 007,46 € à PE pour 2 101,51 € à l'Unedic. Donc un écart de 94,32 € par mois, 1 375,18 € par an !

Parce que la fermeté de Force Ouvrière a permis de sortir des logiques de primes dans laquelle voulait nous enfermer la Direction Générale l'an dernier !

Parce que si nous continuons à rester fermes la Direction Générale finira par sortir de sa logique de baisse de coût du travail, qu'elle applique sous les ordres des gouvernements successifs !

Parce que dans la même logique, nos collègues et camarades de droit public n'ont rien !

Parce que nous combattons résolument l'austérité, avec notre Confédération, et ça commence concrètement par là !

Parce que décidément NON, NON, NON et NON, nous ne sommes pas d'"ACCORD", alors que c'est bien un "ACCORD" qu'on nous a soumis à signature !

Nous ne lâcherons pas la proie pour l'ombre

Oui, aujourd'hui c'est tous les salariés de Pôle Emploi que nous appelons à la résistance. L'appel national pour le 18 mars de FO/CGT/SNU/SUD est un premier point d'appui. Convaincus que comme nous (nous les agents et cadres syndiqués à Force Ouvrière), ils ne veulent plus subir, ils ne veulent plus avoir à ramasser l'aumône de ceux qui affirment avec dédain : "C'est à prendre ou à laisser". Et notre travail ?? A l'heure où chacun doit mettre les bouchées doubles pour assumer une charge de plus en plus colossale et dans des conditions souvent désastreuses... ils le prennent ou ils le laissent ?

C'est ça le "pari de la confiance" ??!

Oui, le 18 mars nous avons été en grève et dans la rue avec l'ensemble des salariés de ce pays contre l'austérité et le pacte de responsabilité voulu par le gouvernement Hollande/MEDEF !



Oui, c'est dès maintenant qu'il nous faut envisager l'action jusqu'à satisfaction de nos revendications !

Oui, Force Ouvrière exige la poursuite des négociations !

Oui, Force Ouvrière appelle les salariés de Pôle Emploi à l'action collective de masse pour faire que la clause de revoyure prévue en septembre soit plus qu'une simple promesse... de revoyure !

Oui, nous vous appelons à la mobilisation pour qu'au plus tôt, et pourquoi pas avant septembre, comme cela a déjà été le cas le 18 mars, le rapport de force s'inverse et impose à la Direction Générale de s'asseoir à nouveau à la table des négociations !

PARCE QUE C'EST ENSEMBLE ET DÉTERMINÉS QUE NOUS SOMMES FORTS ET QUE NOUS GAGNERONS.



SNCM : L'ÉTAT DOIT RESPECTER SES ENGAGEMENTS !

Un Conseil de Surveillance important s'est tenu à Marseille le 25 février. Les actionnaires de la SNCM (Société Nationale maritime Corse Méditerranée) devaient approuver la commande de deux nouveaux navires (auprès du chantier STX de Saint-Nazaire).

Rappelons que FO-SNCM (FEC) et FO-STX (avec le soutien des UD 13 et 44) avaient entamé une démarche commune dans ce sens.

L'adoption de ce plan de flotte était un test de la volonté du gouvernement de mettre en œuvre les engagements pris à l'issue de la grève de janvier.

Mais voilà, l'actionnaire majoritaire TRANSDEV (détenu conjointement par Veolia et par le groupe public CDC – Caisse des Dépôts et Consignations) a rejeté cette proposition. Veolia avait indiqué publiquement son intention de "voter contre toute décision qui engage l'avenir (sic)". L'Etat (actionnaire direct à 25%) s'est abstenu ! Une honte !



Un nouveau Conseil est programmé pour le 7 mars.

Veolia veut partir... mais avec une garantie en béton que l'Etat le dégage de toute responsabilité à l'égard des réclamations de Bruxelles (une épée de Damoclès de 440 millions d'euros !). La CDC refuse publiquement de soutenir la SNCM !

La volonté du gouvernement de "laisser traîner le dossier" jusqu'aux élections municipales paraît évident ! Assez des manœuvres déloyales* !!!

Il faut que l'Etat respecte les engagements pris en janvier. Il faut arrêter ce cirque sinistre. Si Veolia ne veut pas jouer son rôle d'actionnaire, qu'il s'en aille. L'Etat, de par sa participation directe et par les actions détenues par la CDC, doit reprendre la main.

Si le gouvernement n'apporte pas des garanties concrètes lors du Conseil du 7 mars, les organisations syndicales n'auront d'autre choix que de reprendre le chemin du conflit, suspendu le 9 janvier, pour obtenir satisfaction.

Il est hors de question pour les salariés de servir de "faire valoir" pendant les élections, il est hors de question d'accepter la mise en faillite de la SNCM.

* *Étonnantes prises de positions des politiques "phocéens" : Roland Blum (1^{er} adjoint au maire, UMP) déclare "le gouvernement socialiste renie sa parole et trahit le personnel de la SNCM". Patrick Mennucci (candidat PS) indiquant "dommage que notre gouvernement n'ait pas voté la lettre d'intention car cela aurait donné un signal fort... mais cela ne vaut pas reniement".*

FO S'IMPLANTE CHEZ "SEAFRANCE" (MY FERRY LINK)

Grâce au travail opiniâtre de l'UL de Calais, un syndicat FO a été créé chez "Seafrance" pour la première fois de son histoire.

Une dizaine de navigants et de membres du personnel hôtelier ont participé à cette création (dont certains ex-CFDT). Et il y aura, nous en sommes certains, des personnels sédentaires qui vont suivre bientôt.

Annonçant cette création, les camarades ont déclaré notamment :

"Il ne faut pas rester isolés dans notre entreprise, nous avons besoin d'être soutenus par une grande organisation au niveau local, national et interprofessionnel"...

"FO est une Confédération qui ne lâche pas ses syndicats dans la tourmente, comme l'a fait la CFDT"...



BRÈVES DU SECTEUR DE LA PUBLICITÉ

DÉCLARATION COMMUNE FO ET CGT



Par cette déclaration liminaire, les délégations FO et CGT tiennent à alerter -et par ailleurs avoir des explications- la délégation patronale quant à une étonnante conception du dialogue social initiée récemment par l'un des adhérents majeur de la AACC : Publicis Groupe.

En effet, vous n'êtes pas sans savoir que des élections professionnelles se tiennent régulièrement dans les sociétés de ce groupe. Récemment -et à notre grande surprise-, lors des scrutins chez Publicis ReSources le 12 novembre 2013 et Publicis Prodigious le 9 janvier 2014, le représentant de la direction (pour ne pas le nommer Benoît ROGER-VASSELIN) a donné consigne de ne pas communiquer aux syndicats, pourtant signataires des dits protocoles d'accords pré-électorales et ayant déposé des listes au 1^{er} tour, les résultats électoraux aux salariés et la copie des Cerfa aux organisations syndicales.

Consigne donnée en se réfugiant sous le pseudo avis de ses juristes qui auraient préconisé de ne pas favoriser une Organisation Syndicale plus qu'une autre en communiquant ces CERFA... !!

Au-delà de la méthode méprisante de cette direction à l'égard des partenaires sociaux -une fois n'est pas coutume...-, on ne peut que condamner cette attitude qui, de facto, signifie une entrave flagrante au bon déroulement des opérations électorales. En empêchant ainsi les syndicats de pouvoir vérifier la validité et la régularité du scrutin (pour rappel les syndicats signataires du protocole d'accord pré-électoral ont 15 jours pour éventuellement contester une élection), la direction de Publicis tente une nouvelle pratique inédite dans sa conception du dialogue social : faire élire des représentants du personnel sans communiquer aux salariés et à leurs organisations syndicales les résultats.

Vous comprendrez notre total désaccord sur ce type de pratique du futur n°1 mondial de la communication,

mais qui est encore loin d'être le n°1 mondial sur le plan du dialogue social !

Aussi, nous demandons aujourd'hui l'appréciation de la délégation patronale sur ces pratiques. Nous espérons par ailleurs que le bon sens et un dialogue social respectueux ramènera la direction de Publicis à la raison.

Nous demandons que cette déclaration soit jointe au PV de notre Commission Mixte Paritaire.

Merci de votre attention

Les délégations FO-Snpep et Filpac-CGT

Paris, le 11 février 2014

Délégation FO-SNPEP :
Nathalie HOMAND - FO-SNPEP
Eric POIROT - SMPA
Yassine LAYNAOUI - EXTERION MEDIA ex CBS OUTDOOR



COMMUNIQUÉ PUBLICITÉ EXTÉRIEURE

Nous avons relevé dans *Gestion Sociale* n°1821 du jeudi 13 février 2014 (lettre hebdomadaire qui livre chaque semaine, l'actualité sociale dans les entreprises et les institutions), l'article suivant en page 3 :

NEGOCIATION

La mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité relance la négociation sur ce thème, engagée dans la branche de l'affichage publicitaire depuis 2007, restée au point mort. Une expertise préalable, confiée au cabinet Technologia, avait été stoppée net. Les partenaires sociaux viennent d'arrêter le principe d'une campagne de sensibilisation, avec le concours de l'OPCA de branche. Dans la foulée, l'observatoire de la profession mettra à jour la nomenclature des métiers.

Cet article appelle de la part du SNPEP-Force Ouvrière, les commentaires suivants :

- Ces mesures ont effectivement été actées lors de la CPNEFP qui s'est tenue à la Fédération de la Publicité le mardi 4 février 2014.
- Ce que le texte n'indique pas, c'est que la délégation Force Ouvrière, si elle était bien entendu d'accord sur le principe d'une campagne de sensibilisation a toutefois refusé que celle-ci soit limitée aux fameuses formations "gestes et postures" ou "lecture-écriture" !
- Le SNPEP-FO a revendiqué, une nouvelle fois, et en tapant un peu plus fort du poing sur la table, la reprise d'une étude reconnaissant la pénibilité de nos afficheurs qui se trouvent à 35, 40, 50 ans, brisés physiquement et mis en incapacité. L'entreprise qui les emploie ne se sent pas plus impliquée et concernée que cela !
- Le SNPEP-FO a revendiqué que la pénibilité dans les métiers de l'affichage soit reconnue en tant que telle et qu'une étude soit reprise, à l'instar de celle entamée par Technologia.
- Le Directeur Général de l'UPE (Union de la Publicité Extérieure), Stéphane Dottelonde, a tenté dans un premier temps (et une fois de plus !!), de ne pas prendre ses responsabilités en indiquant que la CPNEFP n'était pas le lieu pour une telle revendication. FO n'a pas voulu en démordre et il s'est alors engagé à ce qu'une étude soit reprise. Engagement acté lors de la Commission Mixte Paritaire qui s'est tenue le 11 février au Ministère du Travail.

Le SNPEP-FO se félicite de cette nouvelle avancée et demeurera particulièrement vigilant et présent sur ce dossier comme il l'est depuis 2007 malgré les nombreuses tentatives de la partie patronale de voir ce dossier définitivement enterré !

Paris, le 19 février 2014

COMMUNIQUÉ LOGISTIQUE DE PUBLICITÉ DIRECTE

Les Organisations syndicales se sont retrouvées au SELCED (Syndicat des Entreprises de Logistique de Communication Ecrite Directe) le mardi 4 mars 2014.

Cette réunion avait pour but de rediscuter de la politique salariale 2014 qui s'était conclue par un échec lors de la dernière réunion du 28 janvier 2014.

L'intersyndicale avait proposé 1,1% en fin de réunion contre une proposition patronale qui était à 0,4% au 1^{er} mars 2014.

Après discussions, le SELCED a proposé une augmentation de 0,7% à compter du 1^{er} avril 2014.

Après une interruption de séance, nous avons finalement obtenu :

+ 0,7% à compter du 1^{er} mars 2014

Les parties se rencontreront courant septembre 2014 afin de faire le point.

L'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales.

La grille de salaires sera prochainement disponible sur notre site internet

<http://fosnep.free.fr>

D'autre part, nous avons abordé la question de la couverture santé, notamment pour les entreprises qui n'en ont pas. La loi fait obligation aux entreprises d'avoir une couverture santé pour l'ensemble de leurs salariés au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

FORCE OUVRIERE a revendiqué l'ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un accord de branche en ce qui concerne la santé dont la date limite de signature est au 1^{er} juillet 2014.

Il s'agit de définir un panier de soins minimum au niveau de la branche qui s'imposerait à l'ensemble des entreprises en permettant une mutualisation.

Cet éventuel accord ne remet pas en cause les mutuelles actuellement en place dans les entreprises.

Une prochaine réunion doit avoir lieu sur ce thème le mardi 29 avril 2014.

Paris, le 5 mars 2014

**SYNDICAT NATIONAL
PRESSE EDITION PUBLICITE** **FO**
La force syndicale.



BRÈVES DU SECTEUR

LE PATRONAT SUR LE PAS DE TIR, AVEC LES INTÉRIMAIRES POUR CIBLES

Carton plein pour le Prism'emploi (organisation patronale du travail temporaire) !

Elle vient en effet d'obtenir gain de cause pour renégocier à la baisse la contribution sur la formation professionnelle.

A ce jour, la contribution légale relative à la formation professionnelle est de 2% de la masse salariale brute, contre 1,6% pour le droit commun.

Cette disposition s'explique par le fait que le secteur du travail temporaire est caractérisé par des contrats très courts, confrontant une masse salariale moindre à des besoins en formation plus importants.

Historiquement, ce taux a été fixé il y a vingt ans en échange d'une baisse de l'indemnité de précarité de 15 à 10%.

Les entreprises du travail temporaire s'éloignaient alors du droit commun (contribution fixée à 1,2%) par une contribution légale spécifique de 2%. En voulant s'aligner sur le droit commun, le patronat du travail temporaire remet en cause un point d'équilibre délicat.

Ces circonstances n'ont pas ému un gouvernement qui a proposé lui-même un amendement à son projet de loi, après un intense travail de lobbying du Prism'emploi.

Il a enjoint la branche à renégocier en fonction des nouveaux taux du droit commun mais n'a pas prévu de minimum pour certaines contributions, comme la "Professionnalisation", essentielle pour l'insertion et la progression des intérimaires...

Dès le premier semestre 2013, Force Ouvrière mettait en garde les autres organisations syndicales de salariés, lorsque la branche négociait -contrainte par l'ANI du 11 janvier 2013- le CDI intérimaire. Ce CDI spécifique est prévu par une directive européenne pour faire échec au principe d'égalité de traitement (selon lequel un intérimaire peut prétendre être payé comme un salarié de l'entreprise utilisatrice).

Le patronat avait échangé cet avantage contre un deuxième : l'absence de taxation des contrats de travail temporaire au titre des contrats courts. A l'issue de la négociation, les organisations signataires pensaient avoir atteint une cible : la création d'un fonds alimenté par une contribution à hauteur de 0,5% de la masse salariale brute. Là ! Ce fonds est prévu pour trois ans, finance des actions (de formation) dont les organisations syndicales de salariés n'ont pas connaissance, et les sommes versées par les entreprises et non utilisées sont susceptibles de leur être retournées au bout de trois ans. Ces organisations, qui ont depuis l'accord, retardent aujourd'hui sa mise en œuvre...

Les craintes exprimées par Force Ouvrière se sont avérées fondées puisque le Prim'emploi considère cette contribution comme une partie de son obligation de formation.

L'organisation patronale s'est faite une frayeur en attendant le passage du projet de loi au Sénat pour voir cet amendement retenu. Il lui a fallu puiser dans ses balles de pioche, avec succès. Les organisations signataires de l'accord de juillet 2013 sur le CDI intérimaire sont en revanche à court de munitions et condamnent les intérimaires à effectuer des boucles de pénalité !



SALARIÉS, FAITES UN GESTE POUR VOS ACTIONNAIRES !

En novembre s'est ouverte la deuxième révision annuelle des minima conventionnels de la branche "Syntec".

D'expérience, nous préférons la générosité d'Arpagon à celle du patronat des Bureaux d'Etudes Techniques.

Mais là, le patronat n'a même pas pris la peine de faire une proposition et d'écouter les revendications des organisations syndicales puisqu'il a annoncé la mise à signature immédiate d'un procès-verbal de désaccord.

Le discours est désormais bien rodé : sous prétexte d'hétérogénéité de la branche, il y a toujours un bon prétexte pour s'abstenir de réviser les minima : un jour l'ingénierie, un autre le numérique, un autre encore le conseil...

Sans oublier le motif, toujours le même : une conjoncture économique difficile...

Pourtant la même conjoncture fait dire par voie de presse à Syntec Numérique que *"Le deuxième semestre a été mieux orienté : les opportunités de marché ont été plus nombreuses et de tailles plus importantes"* et prévoit *"une croissance de 1% pour l'ensemble des acteurs et de 2% pour les éditeurs"*.

Dans le même article, il est précisé que certaines entreprises numériques spécialisées dans le web connaissent même une croissance de + 35 % en 2013 !

Citons aussi le groupe Cap Gemini (dont le Directeur des Affaires Sociales est Vice-président de la CCN) qui connaît son plus haut niveau depuis six ans d'après le site internet boursorama.com qui parle aussi d'une progression record.



Mais aujourd'hui, le plus bas coefficient de la branche du savoir est payé au niveau d'un ouvrier premier niveau... Seules les trois plus hautes classifications cadre disposent d'un minimum conventionnel supérieur au plafond de Sécurité Sociale... Ceux mêmes que la convention collective place aujourd'hui en forfait-jours.

Aucune augmentation générale des salaires dans les entreprises "Syntec".

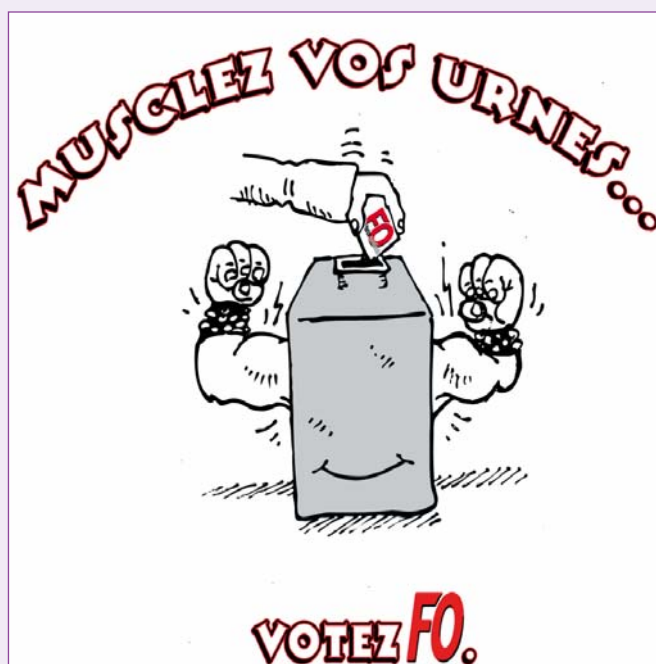
Une première réponse a été donnée le 18 mars : mobilisation pour les salaires sur l'appel commun de la Section Fédérale des Services et la Fédération Sociétés d'Etudes CGT...

FO OBTIENT 65 % CHEZ LAURENCE PARISOT !

Félicitations à la Section FO pour ses résultats aux dernières élections dans l'entreprise IFOP, dont la PDG est Laurence PARISOT.

Grâce à sa détermination, son travail de terrain, sa proximité et son contact avec les salariés, la section syndicale FO vient d'obtenir une représentativité de 65 %, contre 23 % pour la CFDT et 12 % pour la CGT !

Bravo pour le travail de cette équipe militante !





COUP DE GUEULE À LA CCVRP



Lors du Conseil d'Administration de la CCVRP (Caisse nationale de compensation des cotisations de Sécurité Sociale des Voyageurs Représentants et Placiers à cartes multiples.) du 9 décembre 2013, Loïc LOUVEL, administrateur FO, a fait la déclaration suivante :

"Je souhaite apporter quelques commentaires sur les rapports de synthèse suite au P.S.E. de la CCVRP.

Nous avons là des éléments fiables qui nous permettent d'en faire une analyse.

En préambule, je voulais indiquer qu'en étant Administrateurs, nous avons tous une part de responsabilité dans la gestion de la Caisse, même si elle est graduée suivant les postes occupés.

Pour nous Administrateurs lambda, nous avons cruellement manqué d'informations sur le fonctionnement de notre Institution : pas de plaquette de présentation, pas de visites de locaux, aucun contact avec le personnel...

On pouvait penser de plus qu'étant donné l'heure tardive des réunions, tout devait se dérouler en catimini. A écouter la Direction lors de ces réunions, la Caisse allait toujours mieux se porter.

Nous n'avons pas été assez curieux et vigilants alors que la Caisse s'endormait sur un matelas de suffisance.

La synthèse de Monsieur Herrou au Comité d'entreprise du 4 novembre 2010 me laisse perplexe quand il déclare :

"Les Administrateurs ne veulent surtout pas que nous arrêtions cette gestion spécifique et qualitative de nos adhérents, le nombre de personnes employées est donc justifiée [...]"

"Je suis un Directeur heureux car les Administrateurs montrent de l'intérêt pour la CCVRP et se mobilisent pour sa pérennité [...]"

Les Présidences alternées CNPF* et CFE-CGC auraient dû se rendre compte de la situation et remettre en cause le management très personnel du Directeur et apporter des correctifs quand il était encore temps et se poser les bonnes questions : pourquoi l'embauche de 4 gardiens ? Pourquoi autant de frais ? Pourquoi des locaux aussi vastes ? Pourquoi des accords d'entreprise défiant ceux de la meilleure convention collective ?

Le bilan est accablant car comment peut-on passer du jour au lendemain d'un effectif de 57 à 34 salariés ?

Lors de la réunion à l'Hôtel Balzac le 5 décembre 2011, notre Organisation avait déclaré que le statut V.R.P. serait de moins en moins octroyé et que de ce fait, la fermeture de la Caisse était inéluctable.

Nous avons aussi demandé que les Présidents prennent contact avec les Pouvoirs Publics et l'Unedic. Nous n'avons pas eu de retour à ce sujet.

Le couperet est à présent tombé, mais un dernier recours subsiste.

Il y a quelques années, des contacts avaient été pris sur la gouvernance de la CCVRP avec l'OMNIREP sur un possible rapprochement des deux Institutions. Pour des raisons inconnues, cela n'avait pas abouti.

L'OMNIREP profitant à présent de la structure Malakoff-Médéric, a créé l'Observatoire des Métiers de la Vente lui permettant ainsi une analyse très approfondie de chaque profession commerciale.

Etant donné cette spécificité et son autonomie, elle serait peut-être à nouveau susceptible d'accueillir l'activité de la Caisse.

De plus, il faut savoir que les locaux pourraient être attractifs pour Malakoff-Médéric toujours en recherche de bureaux. Cette fusion assurerait la pérennité de la Caisse et sauvegarderait les emplois.

Je tiens à remercier le Président salarié, Bernard Verron, pour sa gestion clairvoyante, car c'est le premier responsable à avoir tiré le signal d'alarme et entrepris des mesures pour redresser la barre.

Je lui demande de prendre rendez-vous avec l'OMNIREP le plus rapidement possible.

Je terminerai mon intervention sur une appréciation personnelle. En effet, dans les notes de synthèse qui nous ont été remises, il est indiqué à plusieurs reprises que les statuts de la CCVRP -statuts que je remets en question depuis des années- "sont obsolètes, sans date, non modifiés depuis leur création, traduisant un immobilisme avec des problèmes majeurs dans la gouvernance de la CCVRP, des statuts qui nécessitent une refonte urgente et en profondeur, avec l'application de l'Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme de gestion".

Si la situation n'était pas si dramatique cela pourrait prêter à sourire...

Mais je voulais dire à mes détracteurs tant du CNPF* que de la CFE-CGC, que ces indications établies par des Institutions spécialisées dans le Droit du Travail et du Droit Social me confortent dans ma position de "révisionniste" et me donnent raison sur toutes mes demandes.

De plus, cela désavoue entièrement la déléguée CFE-CGC qui demandait avec virulence lors du dernier Conseil, qu'au titre de l'article 700 du code de Procédure Civile, je sois lourdement sanctionné pour procédure abusive dans le contentieux qui m'oppose à la Caisse...

Il faudra encore patienter pour me porter des oranges..."

* L'appellation "CNPF" est toujours d'actualité à la CCVRP car pas une seule virgule, pas un seul point, n'a été ajouté, déplacé, modifié au texte des statuts fondateurs de la caisse de 1945...



Sylvie VERCLEYEN et Jean-Luc SCEMAMA
Experts comptables associés



20, rue Brunel - 75017 PARIS
Tél : 01.42.25.30.30 - Fax : 01.42.25.30.00
info@legrand-fiduciaire.com

COMPTES DU CE : LES NOUVELLES RÈGLES

Le Parlement a adopté, le 27 février, la loi formation et démocratie sociale, arrêtant ainsi les nouvelles obligations comptables des CE.

Les règles sont désormais les suivantes :

1. 3 niveaux d'exigences comptables en fonction de la taille du CE

A priori, les seuils et obligations, qui seront déterminés par décret, devraient être les suivants :

1. Ressources du CE (subventions Fonctionnement et ASC) inférieures à 153 000 € : comptabilité ultra simplifiée (suivi chronologique des dépenses et recettes et synthèse annuelle simplifiée) à partir de l'exercice 2015 ;
2. Ressources supérieures à 153 000 € : présentation simplifiée correspondant à un règlement comptable de droit commun propre aux CE à partir de l'exercice 2015. La présentation des comptes devra être confiée à un expert-comptable, dont le coût sera supporté par le budget de fonctionnement ;
3. Ressources supérieures à 153 000 € + 2 des 3 critères suivants (effectif de 50 salariés, 3,1 millions d'euros de ressources totales, 1,55 million d'euros de bilan) : nomination, à compter de l'exercice 2016, d'un commissaire aux comptes ; le coût de cette certification des comptes étant supporté par le budget de fonctionnement.
Ce commissaire aux comptes pourra en appeler, en cas d'incertitude sur la continuité de l'exploitation du CE, au Président du Tribunal de Grande Instance.

2. La fonction de trésorier devient une fonction obligatoire, au même titre que le secrétaire du CE

Jusqu'à présent facultative, la fonction de trésorier devient obligatoire.

3. Les comptes du CE devront être présentés au cours d'une réunion spécifique

L'approbation des comptes par les membres élus du CE se réalisera sur la base d'un rapport communiqué 3 jours avant la séance. Ce rapport devra comprendre des informations "sur les transactions significatives" réalisées par le comité d'entreprise.

4. Le règlement intérieur du CE devient obligatoire

Ce document fixera les modalités suivant lesquelles :

- sont arrêtés les comptes par les élus désignés par le CE ;
- est établi le rapport présentant aux élus et salariés les informations qualitatives sur les activités et la gestion financière de l'instance ;
- fonctionne la commission des marchés qui devra être créée au sein des plus gros CE (composition, désignation, durée du mandat).

Le comité central d'entreprise (CCE) devra lui aussi se doter d'un règlement intérieur.

5. La mise en place de mesures de transparence

- Le trésorier (ou éventuellement le commissaire aux comptes) devra présenter un rapport sur les conventions passées "*directement ou indirectement ou par personne interposée entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres*".
- Le CE devra porter à la connaissance des salariés de l'entreprise, "*par tout moyen*", ses comptes annuels (affichage sur le panneau du CE, diffusion sur l'intranet de l'entreprise, sur son site Internet, etc.).

6. Une commission des marchés devra être créée pour les gros CE

Pour les marchés supérieurs à un seuil qui sera fixé par décret (sans doute 20 à 30 K€), la commission des marchés choisira les fournisseurs et prestataires de l'instance.



BRÈVES JURIDIQUES

PROROGATION DES MANDATS

Les mandats des membres du comité d'entreprise peuvent être prorogés notamment par la conclusion d'un accord unanime entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Licencié sans autorisation administrative

Un salarié licencié sans autorisation administrative alors qu'il disposait d'un mandat de membre du comité d'entreprise demandait l'annulation de son licenciement. Pour sa défense, l'employeur faisait valoir que le salarié ne bénéficiait pas du statut protecteur car la prorogation de son mandat n'était pas valable.

Les hauts magistrats ne se sont pas laissés convaincre

Dans la mesure où l'employeur a signé et appliqué sans réserve l'accord collectif prorogeant les mandats, il ne peut pas le remettre en cause par voie d'exception, au cours d'une procédure concernant un autre litige.

Le licenciement du salarié devait donc être annulé.

Cass. soc. 4 février 2014 n° 11-27134

VALIDITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF

Un accord collectif d'entreprise ne peut pas subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi.

Lors d'une négociation annuelle obligatoire, un accord collectif, prévoyant une augmentation des salaires et de la prime transport, exigeait qu'il soit signé par toutes les organisations syndicales représentatives pour être applicable.

Au final, seules deux organisations syndicales l'avaient signé. L'employeur avait argué de cette clause pour ne pas appliquer les augmentations négociées.

Il faut s'en tenir aux conditions légales

Dans cette affaire, l'accord litigieux avait été signé par au moins un syndicat représentatif.

Les juges l'ont donc estimé valable, l'employeur ne pouvant invoquer la clause conditionnant, la validité de certaines de ses dispositions relatives au salaire, à l'accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Commentaires :

Les accords d'entreprise ou d'établissement sont valables s'ils satisfont à deux conditions cumulatives : avoir été signés par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition majoritaire (c. trav. art. L. 2232-2).

Cass. soc. 4 février 2014 n° 12-35333

CLAUSE PROHIBÉE DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL

Toute clause qui décide que telle ou telle circonstance justifiera un licenciement est nulle de plein droit.

Clause du contrat de travail prévoyant un licenciement

Dans cette affaire, l'employeur avait mis en œuvre une clause du contrat de travail, qui prévoyait la rupture de celui-ci en cas de retrait du permis de conduire du salarié. Ayant donc été licencié pour cause réelle et sérieuse en application de cette clause, le salarié contestait le bien fondé de la rupture.

Une clause nulle de plein droit

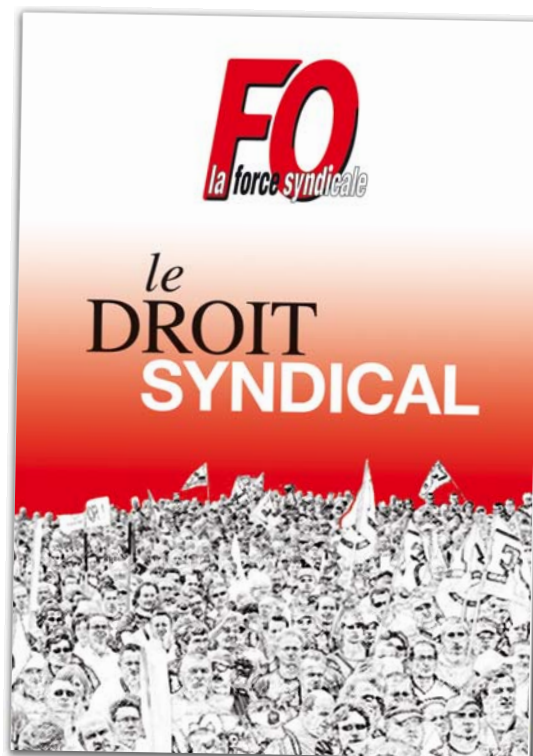
Elle rappelle qu'une telle clause, prévoyant que telle ou telle circonstance justifiera un licenciement, ne permet pas au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, et est donc nulle de plein droit.

Commentaires :

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (cass. soc. 3 mai 2011, n° 09-67464)

Si le fait relevant de la vie personnelle ne se rattache pas à la vie professionnelle, l'employeur ne peut licencier le salarié que si le fait en question crée un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise.

Cass. soc. 12 février 2014 n° 12-11554



DÉCÈS DU SALARIÉ, RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DROITS DES HÉRITIERS

Les héritiers d'un salarié décédé peuvent poursuivre devant les juges l'action qu'il avait entreprise pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Résiliation judiciaire du contrat de travail prenant effet au jour du décès.

Un salarié a saisi le conseil de prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Mais il est décédé au cours de l'instance qui a alors été reprise par ses ayants droit.

Le décès du salarié ne rend pas sans objet la demande en résiliation du contrat de travail, celle-ci pouvant être reprise en appel par ses ayants droit.

La date d'effet de la résiliation de ce contrat est fixée au jour du décès.

Héritiers pouvant obtenir des dommages-intérêts en raison du harcèlement du salarié défunt.

Ils sont légitimes à demander des dommages-intérêts en raison du harcèlement moral subi par le salarié défunt.

La Cour de cassation rappelle que les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt (c. civ. art. 724).

Elle en déduit que les héritiers du salarié décédé étaient parfaitement en droit de demander au juge réparation du préjudice subi par le salarié du fait d'un harcèlement moral.

Cass. soc 12 février 2014 no 12-28571

CHSCT

Dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés, tout salarié doit relever d'un CHSCT, même s'il travaille dans un établissement comportant moins de 50 salariés.

Dans cette affaire, une entreprise de 1 000 salariés se décomposait comme suit :

Un centre logistique et un siège social de 170 salariés d'une part, et par ailleurs une quarantaine de magasins comptant moins de 50 salariés.

L'employeur ne pouvait se contenter de mettre en place un CHSCT sur le seul site employant 170 salariés, car tous les salariés de l'entreprise devaient être couverts par un CHSCT.

Extrait de l'arrêt de la Cour de cassation :

- "- attendu que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT ;
- attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté que la société Stokomani employait environ mille salariés répartis sur une quarantaine de sites et disposait d'un comité d'entreprise unique, en a exactement déduit que la décision de l'employeur de ne mettre en place de CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de cinquante salariés, alors que le CHSCT aurait dû couvrir toute l'entreprise, était irrégulière ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Stokomani à payer à la Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf février deux mille quatorze."

Cass. soc.19 février 2014 n° 13-12207

REFUS DE RÉINTÉGRATION PAR LE SALARIÉ PROTÉGÉ

La réintégration du salarié protégé ne peut avoir lieu qu'à sa demande.

Dans cette affaire, le jugement de première instance avait conclu à la nullité du licenciement du salarié protégé. Ce même jugement avait alors ordonné la réintégration du salarié dans l'entreprise, lequel s'y était opposé et avait pris acte de la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation rappelle, par cet arrêt, que la réintégration ne peut être prononcée qu'à la demande du salarié.

Les juges du fond n'avaient donc pas à ordonner celle-ci sans demande préalable du salarié.

Cass. soc 4 févr. 2014 n° 11-27.134

RUPTURE CONVENTIONNELLE APRÈS DES FAITS DISCIPLINAIRES

Pas de sanction injustifiée avant une rupture conventionnelle.

L'employeur avait engagé une procédure de licenciement quelques semaines avant la signature de la convention de rupture. Il avait ensuite infligé à la salariée une sanction disciplinaire injustifiée et, enfin, l'avait convoquée à un entretien destiné à déterminer les modalités de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Cet entretien n'avait duré qu'un quart d'heure au cours duquel les parties n'avaient pas eu d'échange, se contentant de compléter le formulaire de rupture conventionnelle.

La convention de rupture est homologuée par l'autorité administrative.

Mais la salariée en conteste la validité devant les juges estimant que son consentement a été vicié. Elle demande la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le consentement du salarié a été vicié.

Pour la Cour de cassation le consentement de la salariée a bien été vicié. Ce n'est pas tant l'existence d'une situation conflictuelle, que les circonstances qui ont entouré la conclusion de la rupture conventionnelle qui fondent la décision de la Cour de cassation.

"La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties", rappelle-t-elle clairement dans sa décision. Or, les faits qui s'étaient déroulés antérieurement permettaient de douter d'un consentement libre et éclairé de la part de la salariée.

Cass. soc. 12 février 2014 n° 12.29.208

2^{ÈME} CONFÉRENCE D'UNI FEMMES



Après avoir déjà rencontré les députés(es) européens en 2012, la zone 4 d'UNI Femmes organisait une Conférence sur le thème de l'égalité à Strasbourg. Toutes les centrales syndicales de France, Belgique et Luxembourg étaient présentes. La délégation Force Ouvrière était représentée par 20 camarades venant de la FGTA FO, FO COM et la FEC FO (Mireille HERRIBERY et Christine MOLINIER). Par ailleurs, plusieurs parlementaires européens ont assisté à cette conférence.

En introduction, Maria JEPSEN, directrice du département recherche de l'Institut syndical européen a fait un exposé sur l'impact des crises économiques depuis 2008 sur l'égalité hommes-femmes au sein de l'Union Européenne. Etudier la façon dont la crise a ou va impacter les femmes, c'est observer sur le marché du travail, l'offre et la demande d'emplois. Les femmes sont-elles sur le marché du travail "une armée de réserve", que l'on prend et que l'on jette en fonction des besoins, ou sont-elles "moins chères" et donc engagées comme substituts des hommes dans des secteurs moins affectés par la crise ?

Entre 2005 et 2010, l'emploi masculin a diminué de 3 %, alors que celui des femmes est resté stable. En revanche, au niveau du chômage, c'est l'inverse. L'intégration des femmes sur le marché du travail s'est faite par la destruction du travail à plein temps et par la création d'emplois à temps partiel. Cette nouvelle donnée est-elle structurelle ou induite par la crise ?

On a pu observer l'évolution de deux indicateurs de 2005 à 2010. Sur celui de la qualité d'emploi, globalement, le salaire en Europe accentue les inégalités au profit des hommes. Le travail atypique non volontaire (temps partiel, CDD...) touche presque exclusivement les femmes. Les compétences et le développement des carrières mettent en avant le maintien de la discrimination. Le seul point qui semble en équilibre est la représentation collective.

En Europe, l'égalité hommes-femmes a progressé. Nous pourrions donc être satisfaits. Mais le constat révèle que c'est par le bas que les inégalités diminuent. De plus, les sondages d'opinion au niveau européen mettent en avant les nouvelles tendances idéologiques qui souhaitent le retour des femmes au domicile et donc vers le travail non rémunéré.

En ce qui concerne le dialogue social européen, des accords-cadres ont été négociés et sont devenus des directives européennes. Deux exemples : la directive sur le congé parental, qui doit être partagé entre hommes et femmes via des revenus de remplacements corrects, est passé de 3 à 4 mois. Et la directive sur le temps partiel avec mise en place d'un plancher.

L'exposé de Rachel SILVERA, économiste, maître de conférences à l'université de Paris Sorbonne, concernait l'impact des politiques économiques et sociales sur l'égalité hommes-femmes. Toutes les politiques actuelles comportent des risques de discrimination indirecte. L'impact de chaque mesure est sexué et aura un effet différent si on est homme ou femme, en fonction du secteur dans lequel on travaille. Il devrait donc y avoir une approche intégrée d'égalité à tous les niveaux. Dans la nouvelle stratégie Europe 20, il n'y a plus de volonté de réduire les écarts entre hommes et femmes. Il existe uniquement des recommandations pour 13 pays au sein de l'Europe : le risque d'inégalité est accru dans le traitement de la crise avec le développement du temps partiel.

L'Allemagne a mis en place des mesures drastiques de modération salariale, mais la résultante est une croissance des inégalités et de la segmentation : protection via le chômage partiel avec baisse des cotisations employeurs, développement du temps partiel (45 % des femmes) court et involontaire, des mini-jobs (- de 450 €) sans cotisations, ni impôt. Pour deux tiers des femmes, développement "des jobs à 1 euro" qui ne donnent aucun accès aux droits sociaux et à l'autonomie. Difficulté pour les femmes d'articuler carrière et famille : très faible fécondité des femmes cadres, d'où la remise en cause du congé parental favorable.



La flexibilité à la française a créé une législation sur la sécurisation de l'emploi qui amène une augmentation des temps partiels courts alors qu'il existe un encadrement : 24 heures minimum, avec instauration de nombreuses dérogations (étudiants, emplois à domicile, à la "demande des salariés(es)"...). En revanche, rien sur l'amplitude et les horaires atypiques et majoration des heures supplémentaires qui passent de 25 % à 10 %. Il convient donc de dire que l'inégalité hommes-femmes poursuit son chemin : inégalité des salaires, faibles sécurité d'emploi, inégalité des statuts, ségrégation professionnelle, temps partiel... C'est donc bien de l'autonomie des femmes dont il est question, car il est trop simpliste de comparer pour une heure de travail ce que gagnent un homme et une femme.

Concernant les retraites, il existe un écart de 39% en moyenne en Europe. Les réformes restrictives européennes en matière de pension ont des effets négatifs pour tous et toutes mais les femmes sont plus impactées en raison de carrières discontinues, de périodes de temps partiel, de salaires plus faibles, de la remise en cause des mécanismes correcteurs et de la diminution ou suppression des avantages liés aux enfants.

Concernant les politiques sociales, les réductions budgétaires ont un double impact sur les femmes, majoritairement représentées dans les emplois publics, c'est elles qui subissent le plus les non remplacements.

Les politiques en faveur de l'égalité sont elles-mêmes touchées : suppression de certaines institutions en charge d'égalité, réduction des budgets des associations et organisations de femmes y compris en charge de l'hébergement d'urgence. Une seule exception : l'obligation de favoriser la présence de femmes dans les conseils d'administration des grands groupes.



Les échanges ont eu lieu avec les eurodéputés(es) au travers de ces deux thèmes ainsi que sur un dossier que leur avaient remis les membres d'UNI Femmes. Il en est ressorti que les divergences hommes-femmes existent dans tous les pays. Et même si les députés(es) paraissent convaincus de la nécessité de faire évoluer cette situation d'inégalité, aucune

mesure n'est en préparation, ni au Parlement européen, ni dans les différents États membres en vue d'inventer une autre politique.

Ainsi, malgré les discours rassurants, les organisations syndicales sont les seules de tous les politiques pour mener ce combat. La régression de la femme dans la société a et aura des conséquences pour l'ensemble des salariés. En défendant le droit des femmes, nous défendons aussi la justice sociale et une autre politique pour tous les travailleurs européens. Ce combat qui nous attend est immense et nécessaire si on ne veut pas revenir aux heures les plus sombres de notre histoire.

Martine SAINT-CRICQ
Membre élu UNI Femmes / FGTA FO



Les organisatrices d'UNI Femmes de la Conférence de Strasbourg



BRÈVES DE L'AFOC

LOCATION : SE FAIRE AIDER POUR PAYER SON LOYER

Ne pas payer son loyer, c'est risquer l'expulsion...
Le locataire en difficulté a donc tout intérêt à rechercher une solution amiable avec son bailleur. Et à solliciter toutes les aides possibles.

Il peut arriver que l'argent manque à la fin du mois. Qu'il s'agisse de difficultés financières passagères ou de l'impossibilité plus générale de faire face aux dépenses, le locataire n'a pas intérêt à "faire le mort". Bien au contraire, il doit réagir sans attendre.

Loyer en retard : négocier avec le bailleur

Une rentrée d'argent qui se fait attendre, une lourde dépense imprévue... Un déséquilibre financier peut entraîner un retard de paiement du loyer de quelques jours. Dès qu'il pressent le problème, le locataire a tout intérêt à prévenir son bailleur.

Ce dernier se montrera certainement plus compréhensif que s'il est mis devant le fait accompli ! Il risquerait alors de s'inquiéter démesurément et d'engager rapidement une procédure en recouvrement à l'encontre de celui qu'il pourrait qualifier trop tôt de "mauvais payeur".

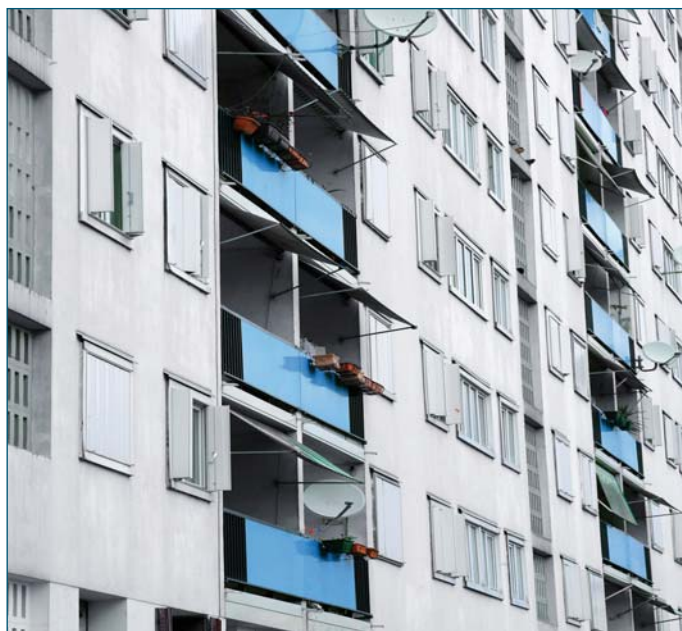
Perte d'emploi, maladie, séparation du couple..., si la situation difficile perdure, mieux vaut contacter le bailleur également et, si possible, essayer de lui payer même partiellement le loyer chaque mois pour lui prouver sa bonne foi.

Ensemble, dans le cadre d'une démarche amiable, locataire et bailleur pourront alors tenter de trouver des solutions : mettre en place, par exemple, un plan d'apurement, c'est-à-dire un accord écrit prévoyant un étalement du remboursement de la dette de loyer sur quelques mois ; ou diminuer le montant du loyer en échange de quelques services.

Des aides à la caisse d'allocations familiales (CAF)

Parallèlement, le locataire qui rencontre des difficultés de paiement a tout intérêt à s'adresser à la caisse d'allocations familiales (CAF) dont il dépend. Celle-ci attribue, sous conditions de ressources, certaines prestations qui allègent le coût du loyer.

En fonction de la situation personnelle et familiale du demandeur (nombre d'enfants ou de personnes à charge, lieu de résidence, montant du loyer), et après examen du dossier, trois types d'aides peuvent ainsi être alloués : l'aide personnalisée au logement (APL), l'allocation de logement familiale (ALF) ou l'allocation de logement sociale (ALS).



En cas de changement important dans sa situation financière ou familiale, le locataire peut demander une revalorisation de son aide au logement. Celle-ci est en principe calculée pour l'année, mais elle peut être revue en cas d'évènement signalé.

Dans certains cas, la garantie du Loca-pass

Enfin, si la location a été financée par Action Logement (anciennement appelé 1 % logement), la garantie du Loca-pass peut être actionnée.

Elle permet d'obtenir une caution solidaire couvrant 9 mensualités de loyer et de charges sur une durée de trois ans. Les sommes ainsi versées au bailleur constituent, pour le locataire, une avance remboursable en trois ans.

AFOC

Un problème ?

Un conseil ?

Contactez-nous !

afoc@afoc.net

LES NOUVEAUX PLAFONDS DE RESSOURCES 2014 POUR LE LOGEMENT HLM

Le plafond de ressources est révisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de la variation de l'indice de références des loyers (IRL) (depuis le décret n°2010-31 du 8.11.2010).

Un arrêté paraît chaque année au Journal Officiel.

Le logement loué doit aussi remplir des conditions d'occupation; ainsi, il doit servir d'habitation principale du foyer.

L'actualisation des plafonds de ressources est réalisée en tenant compte de la variation de l'indice de référence des loyers (IRL) du troisième trimestre (CCH : R.441-1).

L'IRL du troisième trimestre 2013 s'établit à 124,66 soit une augmentation de 0,90 % par rapport à l'IRL du troisième trimestre 2012.

Au 1^{er} janvier 2014, ce plafond de ressources est fixé comme suit :

- ⇒ Catégorie 1 : une personne seule.
- ⇒ Catégorie 2 : deux personnes ne comportant aucune personne à charge à l'exclusion des jeunes ménages.
- ⇒ Catégorie 3 : Trois personnes ou une personne seule avec une personne à charge ou jeune ménage sans personne à charge.
- ⇒ Catégorie 4 : Quatre personnes ou une personne seule avec deux personnes à charge.
- ⇒ Catégorie 5 : Cinq personnes ou une personne seule avec trois personnes à charge.
- ⇒ Catégorie 6 : Six personnes ou une personne seule avec quatre personnes à charge.

PLAFONDS DE RESSOURCES ANNUELLES APPLICABLES AUX LOGEMENTS FINANÇÉS AVEC LE PLUS (PRÊT LOCATIF À USAGE SOCIAL)

Catégorie de ménages	Paris et communes limitrophes (en euros)	Ile-de-France hors Paris et communes limitrophes (en euros)	Autres régions (en euros)
1	23.019	23.019	20.013
2	34.403	34.403	26.725
3	45.099	41.356	32.140
4	53.845	49.536	38.800
5	64.064	58.641	45.643
6	72.090	65.990	51.440
Personne supplémentaire	8.032	7.353	5.738

PLAFONDS DE RESSOURCES ANNUELLES APPLICABLES AUX LOGEMENTS FINANÇÉS AVEC UN PLA D'INTÉGRATION

Catégorie de ménages	Paris et communes limitrophes (en euros)	Ile-de-France hors Paris et communes limitrophes (en euros)	Autres régions (en euros)
1	12.662	12.662	11.006
2	20.643	20.643	16.037
3	27.059	24.812	19.283
4	29.618	27.245	21.457
5	35.233	32.255	25.105
6	39.650	36.295	28.292
Personne supplémentaire	4.417	4.043	3.155

Les ressources prises en compte sont celles constituant la totalité des revenus figurant sur les avis d'imposition de chaque personne vivant au foyer :

- de l'année n-2, c'est-à-dire de l'année 2011 pour 2012,
- ou de l'année n-1, c'est-à-dire de l'année 2012 pour 2013, lorsque ces ressources ont diminué d'au moins 10 % par rapport à celles de l'année n-2.

ÉLECTIONS HLM 2014

Fin 2014 auront lieu les élections HLM. L'AFOC étant l'une des 5 associations nationales de locataires, ce scrutin constitue un enjeu majeur pour notre représentativité, dans un contexte où la part du logement atteint jusqu'à 50 % du budget des ménages.

L'AFOC se bat au quotidien pour l'amélioration des droits des locataires, parce que chacun a le droit de bénéficier de logements dignes.

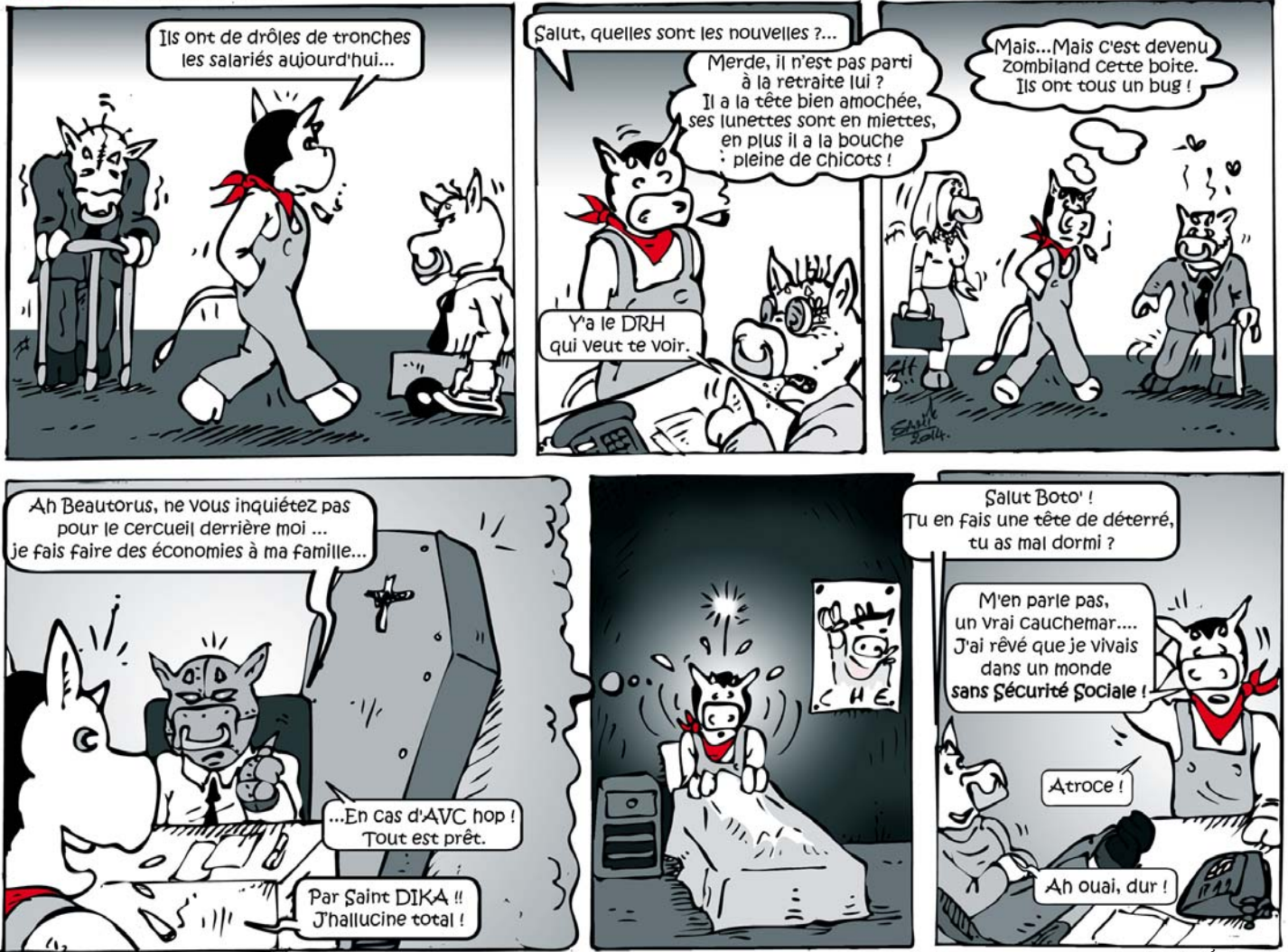
- ⇒ Si tu es locataire en HLM, serais-tu prêt à t'inscrire comme candidat sur une liste AFOC pour les élections HLM de 2014, éligible ou non ?
- ⇒ Peux-tu aider l'AFOC à préparer la campagne HLM : en distribuant des tracts, en apportant une aide administrative, en participant à des réunions avec les bailleurs... ?

Si tu es intéressé, contacte l'AFOC à l'adresse suivante :

afoc@afoc.net

**Militer à Force Ouvrière...
c'est aussi militer à l'AFOC !**

..sécurité sans chiales.



fin de l'épisode

ÇA M'ÉNERVE !

Par Claudio Francone

Il faut le reconnaître. C'est incontestablement un sale temps. Déjà cet hiver qui ressemble à un printemps précoce, ensuite les inondations, les orages, les tempêtes, les éléments se déchainent... Enfin, bien entendu, ce n'est pas de ce temps-là dont je veux parler. J'entends bien notre époque, car j'avoue être un peu perdu...

Commençons par le début. La démocratie. La moins pire des solutions. Mais qu'est-ce que c'est que ça ? Qu'est-ce que ça veut dire ? Qui peut encore en donner la définition ? Nous en avons l'exemple en Ukraine (version violente) et en Italie (version ridicule...). Le mot est dépassé, obsolète. Si l'on regarde bien, en France aussi nous avons voté pour quelqu'un et nous sommes gouvernés par quelqu'un d'autre. Nous avons voté pour un représentant politique de gauche (plutôt maigrichon) et nous sommes gouvernés par un néo-libéral (plutôt grassouillet...) Va comprendre !

Par moments je regrette les années 80, les années Yuppies ! Reagan et Thatcher posaient les premières briques de l'édifice de la mondialisation, l'argent prenait le pouvoir sur le travail... Moi, je m'en fichais. J'avais seize ans et je me rêvais en artiste-rebelle, et toutes ces histoires passaient bien au-dessus de mon centre d'intérêt principal...

Je me souviens de mon père qui essayait de m'expliquer la vie. "Trouve-toi un métier et conserve-le toute la vie", il me disait, "Les temps vont être durs !" Il me faisait bien rire. Les temps vont être durs !

Pffff ! Je lui répondais : "Tu parles comme un vieux raté."

"Mais regarde autour de toi, nous sommes dans le monde de tous les possibles ! Même les soixante-huitards qui criaient sur les barricades font carrière dans la pub !"

Mais il ne cédait pas à mes provocations, il insistait. Il me parlait de l'arrogance de l'argent, du mépris du pouvoir mais, il me disait, "si tu veux rester en marge de la société sans un sou en poche, tu mèneras peu de batailles... Trouve-toi un métier ! Plombier, militaire, je ne sais pas moi ! Mais bouge !" En fait ces discussions n'ont jamais eu lieu, car je n'étais jamais là pour les écouter. Je me rêvais en artiste-rebelle, j'étais peut être un petit con !

Elle est bien loin cette époque. Aujourd'hui, tu regardes ton CDI couler avec ta boîte et tu imagines le prochain emploi avec deux ans de mise à l'épreuve entre divers CDD et renouvellements de périodes d'essai, pour ne pas être confirmé à cause d'une restriction budgétaire.

Mais il ne faut pas parler de précarité ! Non, car aujourd'hui certains mots, expressions, chiffres sont désormais censurés. Aujourd'hui, il faut faire gaffe à ce que l'on dit, à qui on le dit, comment, pourquoi et quand...

En plus, à l'époque, les politiques avaient l'air de politiques qui défendaient des idéaux politiques. Oui, d'accord, la corruption et la Suisse existaient déjà, mais au moins, on pouvait reconnaître les positions. Aujourd'hui, tout est arrivisme et coups bas, faux-semblants et langues de bois.

Bref, je ne sais pas si dans les années 80 c'était mieux ; d'ailleurs à l'époque déjà je disais que c'était un sale temps. Mais bon, au moins, il y avait la musique !

Let's dance !