

### Dossier : Prévoyance

Ce qui a changé,  
ce qu'il faut préserver.

 Avec force  
Formation professionnelle :  
un accord créateur  
de progrès social

 Portraits croisés  
Présentation de deux  
secrétaires fédéraux

 Ici, ailleurs...  
Coca-Cola, conférence  
UNI femmes...

 Culture et Jeux  
Lecture, cuisine, cinéma,  
jeu des 7 erreurs...

 Récit  
Un militant raconte...

 Formation  
La formation vécue  
sur le terrain...



**L'enquête :**  
Focus sur Marie Brizard  
page 20

# Solides & solidaires



## SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

### La protection sociale au service de tous, partout.

**Autour de Mutex, interlocuteur unique, les six principales mutuelles interprofessionnelles adhérentes à la Mutualité française ont choisi de renforcer leur action respective en formant un pôle majeur de protection sociale complémentaire : Mutex - l'alliance mutualiste. Grâce à la coordination performante de leurs métiers, les membres de Mutex - l'alliance mutualiste déploient, sur tout le territoire, une offre globale en santé, prévoyance, autonomie dédiée aux branches professionnelles, entreprises et partenaires sociaux.**

#### Un pôle coordonné au service de tous

- L'accompagnement des négociateurs dans la mise en œuvre des régimes

Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise - conseils, formations, services en ligne - à disposition des partenaires sociaux qui mettent en place des régimes collectifs de protection sociale complémentaire.

- La proximité grâce à une implantation territoriale complète

700 agences, 1500 interlocuteurs dédiés interviennent sur l'ensemble du territoire. Des établissements sanitaires et sociaux rendent les soins accessibles pour tous.

- La maîtrise des coûts assurée par un maillage optimal

La densité du réseau, les accords passés avec de nombreux professionnels de santé garantissent la maîtrise globale des coûts et réduisent le reste à charge.

#### Des engagements communs autour de valeurs partagées

- L'exigence de qualité partout et pour tous

Les acteurs de Mutex - l'alliance mutualiste partagent l'exigence d'un niveau de service irréprochable : chacun bénéficie de la même qualité dans l'accès aux soins.

- La solidarité en œuvre autour de l'action sociale

Solidaire, Mutex - l'alliance mutualiste agit en faveur des plus fragiles et les accompagne dans les périodes difficiles. Prestations financières, services d'aides à la personne complètent un dispositif d'écoute et de soutien.

- La politique de prévention pour faciliter le quotidien

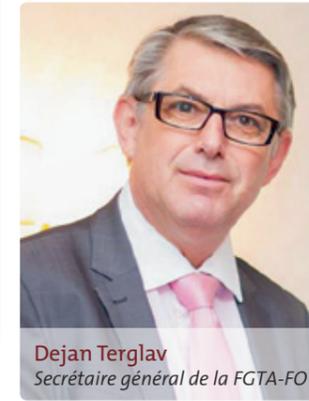
Parce que chacun doit vivre en bonne santé tout au long de sa vie, Mutex - l'alliance mutualiste mobilise son solide réseau d'experts et de professionnels autour d'actions de prévention menées auprès des particuliers, entreprises et branches professionnelles.

**Nous organisons une relation de proximité auprès de tous, sans discrimination, dans un esprit solidaire, non lucratif.**

Pour nous contacter :  
collectif@mutex.fr  
www.mutex.fr



# e di to



Dejan Terglav  
Secrétaire général de la FGTA-FO

## Compter sur nos propres forces

L'année ne fait que commencer et déjà les premières annonces du gouvernement et du Président de la République, notamment sur la fiscalité et sur les nouvelles aides aux entreprises, tombent comme des atteintes cyniques aux intérêts et au pouvoir d'achat des salariés.

Ces aides au patronat, je regrette qu'elles n'aient pas été conditionnées à de véritables contreparties salariales. Nous entrons dans la période des NAO... On nous avait promis un dialogue constructif et on n'a rien vu venir. Encore

une fois on donne aux chefs d'entreprises sans conditions, sans contrôle, en échange de rien. Je suis scandalisé que le gouvernement, qui avait pris des engagements sociaux, néglige à ce point l'intérêt des salariés. Quant à la remise à plat de la fiscalité, on attend pour voir, car il semble que ce n'est déjà plus la priorité, que l'on renvoie tout à 2017, dans le meilleur des cas !

Pour ce qui concerne la formation professionnelle, un accord a été signé, qui va dans le bon sens, mais à mon avis pas assez loin. C'est un accord *a minima* et là non plus, nous ne sommes pas dupes. Autre sujet crucial : le travail du dimanche. Je dirais que nous avons été écoutés, mais pas entendus, et si on examine attentivement le rapport Bailly, il semble bien qu'on va vers de nouvelles ouvertures le dimanche.

Le dossier de ce magazine est consacré à la prévoyance. Avec la remise en cause des clauses de désignation, on voit pointer une dérive au profit des sociétés d'assurances au détriment des institutions paritaires de Prévoyance avec à la clé, pour les salariés, des cotisations plus lourdes et une moindre couverture.

Cette orientation libérale m'inquiète au plus haut point. Globalement, rien ne va dans le bon sens, rien n'est fait concrètement pour répondre aux revendications des salariés. Encore une fois, on ne pourra compter que sur nous-mêmes. Je vous souhaite néanmoins, un peu tard par rapport à la période des vœux, une bonne année, tant dans votre travail que dans vos actions militantes et votre vie personnelle.



Dejan Terglav

# Som mai re

L'édito .....	3
Sur le terrain .....	4-6
Des chiffres et des lettres .....	7
Avec force .....	9
Portraits croisés .....	10-11
Le dossier .....	13-16
Récit .....	17
Actualités .....	19
L'enquête .....	20-21
Ici, ailleurs et partout .....	22-23
Culture et Jeux .....	24-25
Formation .....	26-27

# Sur le terrain...

La FGTA-FO au meeting confédéral du 29 janvier 2014  
contre l'austérité



En ce début d'année, la Confédération FO a organisé un meeting à la Halle Freyssinet à Paris, afin de dénoncer l'austérité et ses conséquences dramatiques sur le pouvoir d'achat et l'emploi. Jean-Claude Mailly a annoncé que le **18 mars sera désormais une journée de rassemblements et de manifestations**.

Malgré le contexte économique morose, c'est dans une ambiance fraternelle que se sont rassemblés plus de 5 000 militants de Force Ouvrière. À cette occasion, la FGTA-FO a organisé une photo de groupe avec distribution de drapeaux, chasubles et casquettes, qui seront désormais disponibles à la commande pour tous les adhérents.

Au programme de cette journée de mobilisation : les interventions de six camarades qui ont raconté leur combat quotidien au sein de leur entreprise, le discours de Jean-Claude Mailly, et des interludes musicaux et théâtraux.

Dans son allocution, Jean-Claude Mailly, secrétaire général de la Confédération FO, a rappelé que depuis le meeting organisé l'année dernière au même endroit, les politiques économique et sociale européenne et française sont toujours guidées par la logique ultra-libérale d'austérité.

Au niveau européen, il a fustigé l'attitude du Président de la République à l'égard du pacte budgétaire qu'il avait promis de renégocier. Son application est la source des politiques d'austérité partout en Europe. Elle bride la croissance, instaure le dumping social, nourrit les mouvements politiques xénophobes et met en danger le service public qui, comme Jean-Claude Mailly a tenu à le préciser, est la richesse de ceux qui n'en ont pas. Pour FO : « L'austérité

est triplement suicidaire : socialement, économiquement et démocratiquement. »

Sur le plan national, il a beaucoup été question du pacte de responsabilité qui accorde des allègements de charges aux entreprises sans contrepartie précise pour les salariés, notamment sur la question du financement des allocations familiales. Dénonçant l'influence du patronat sur la politique gouvernementale, Jean-Claude Mailly a fait la liste des combats actuels, notamment pour la reconnaissance du droit au repos dominical. « *Emploi, salaires, services publics, Sécurité sociale, voilà mes chers camarades, ce que nous devons revendiquer, ce que nous devons défendre, ce que nous devons exiger.* »

À cet effet, le secrétaire général de FO a donc proposé, au nom de la Commission exécutive confédérale unanime, d'élargir la journée de grève prévue le 18 mars à la Sécurité sociale et d'en faire « **une journée de rassemblements et de manifestations** » interprofessionnelles. Il a convié les autres organisations à se joindre à FO pour « *faire de ce 18 mars une journée de grève interprofessionnelle* ». À l'instar de ce meeting, il pourra compter sur la mobilisation de la FGTA-FO.

■ Alexandre Rault



Véronique Delaitre, permanente fédérale en charge des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, Pascal Le Cadre, référent Morbihan et Marie-Claire Dufros, déléguée inter-régionale Bretagne

## Salon des Services à la Personne : le rendez-vous annuel du SynAM-SPE

Le Salon des Services à la Personne s'est tenu du 5 au 7 décembre 2013, traditionnelle occasion pour le SynAM-SPE FO d'aller à la rencontre des professionnels du secteur. De ces rencontres avec ses différents partenaires, le SynAM-SPE s'enrichit, resserre les liens et en crée de nouveaux qui lui permettent d'envisager des collaborations toujours plus intéressantes pour ses adhérents.

Ces quelques jours sont aussi une opportunité de rencontrer en personne et dans un cadre plus ludique assistantes maternelles et salariés du particulier employeur. Les premières sont très demandeuses de ces contacts directs, d'un échange permanent et d'une écoute personnalisée ; les seconds, quant à eux, se sentent à l'aise pour discuter dans cet environnement informel de leurs conditions de travail et des difficultés qu'ils rencontrent : la relation professionnelle qu'ils entretiennent avec leurs employeurs reste à parfaire.

Ces échanges sont une base de réflexion très importante pour le SynAM-SPE FO : l'année 2014 s'annonce elle aussi chargée !

### Certification professionnelle « assistant maternel / garde d'enfants » : réinscription au RNCP

En 2009 était créée la certification « assistant maternel / garde d'enfants ». Titre de niveau V (équivalent BEP / CAP), il constitue une véritable reconnaissance du professionnalisme des assistants maternels. Son inscription au Répertoire national de Certification professionnelle (RNCP) devait être redéposée en 2013 : les branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur (dont dépendent les gardes d'enfants) ont fait le nécessaire en ce sens.

Pourtant, ce qui aurait dû n'être qu'une formalité s'est avéré plus complexe que prévu : à la surprise générale, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a annoncé que l'intitulé de la certification perdait la mention « assistant maternel », et ce, sans qu'aucune raison officielle n'ait été fournie.

La FGTA-FO, par l'intermédiaire de Véronique Delaitre, permanente fédérale, et la branche des assistants maternels se sont alors battues pour que la certification qu'elles ont initiée quatre ans plus tôt soit réinscrite afin de ne pas laisser de côté une partie des professionnelles de la petite enfance.

Par l'intermédiaire d'un courrier envoyé à Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et à Dominique Bertinotti, ministre déléguée en charge de la Famille, elles ont mis en avant leur inquiétude quant à l'éventuelle disparition d'un diplôme qui valide les compétences des assistants maternels.

À l'heure où la formation professionnelle est plus qu'indispensable, il n'était pas possible de voir disparaître un diplôme dont les assistants maternels sont demandeurs. Sans parler de la déqualification pour celles et ceux qui en sont titulaires. De son côté, Iperia, l'organisme certificateur, a envoyé une « note blanche » dans laquelle il détaillait la raison d'être de ce titre et de son intitulé.

Ces efforts ont payé et le titre professionnel « assistant maternel / garde d'enfants » a été réinscrit au RNCP pour trois ans en conservant son intitulé initial dans son intégralité. L'arrêté est paru au Journal Officiel le 13 décembre 2013.

■ Virginie Garroux

« Le saviez-vous ?... C'est à l'initiative de FO Club Med »



Tout au long de la journée, dans une ambiance conviviale et festive, les 700 GO-salariés du Club Med ont été accueillis par les délégués FO, accompagnés d'un orchestre de musique populaire. Parmi les nombreuses attractions proposées : un barbecue géant de sandwich-merguez, un buffet campagnard, de nombreuses boissons, un buffet de fruits frais, un camion-cocotte offrant des petits plats maison, une braderie, une tombola, sans oublier les stands de la FGTA-FO, les chèques cadeaux Edenred et Ocirp qui nous ont accompagnés durant toute cette journée...

Les buts recherchés ont été largement atteints, à savoir :

- rassembler toute l'entreprise, et tous les statuts,
- sensibiliser les jeunes et les anciens à la syndicalisation par le biais de questions sur la connaissance de notre organisation syndicale,
- fédérer tous les services de la maison-mère dans une dynamique d'échange,
- étonner et montrer à l'ensemble des salariés employés, cadres, ou dirigeants, que FO Club Med sait innover, se donner les moyens, avec ce « quart d'heure d'avance » reconnu par l'ensemble des GO/GE du Club Med, dans les structures administratives ou dans les différents villages.

■ Etienne Dakiche  
Délégué syndical central

C'est autour de cette phrase forte de sens qu'a eu lieu le 10 décembre dernier la porte ouverte FO Club Med qui a rassemblé près de 700 salariés.

Sous un froid glacial et un soleil magnifique, les 20 délégués FO Club Med, revêtus d'une doudoune rouge aux couleurs du syndicat se sont mobilisés sur la pelouse du mythique siège social de La Villette, pour fédérer l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Dès la sortie, les salariés ont pu découvrir plus de 20 panneaux regroupant les principales actions du syndicat, illustrées par cette phrase : « Le saviez-vous ?... C'est à l'initiative de FO ».

Assemblée générale Auchan

Accords et désaccords...

L'assemblée générale Auchan s'est tenue début novembre au Touquet, en présence de Jean-Baptiste Konieczny, secrétaire général de l'UD 62 et de Carole Desiano, secrétaire fédérale de la FGTA-FO.

Pascal Saeyvoet, DSC FO Auchan, a présenté le rapport d'activité aux quatre-vingt participants et expliqué aux militants les différentes prises de position du syndicat. Cette année, plusieurs accords ont obtenu la signature FO : la prévoyance, la GDI, l'égalité professionnelle, l'accompagnement retraite, le PERCO. Mais pas d'accord FO sur les NAO 2013, la participation, la pénibilité, le contrat de génération, le temps de travail et l'indemnisation tenues de travail.

L'assemblée a d'ailleurs donné mandat au DSC pour dénoncer certains accords sur le bien-fondé du droit d'opposition. Après des échanges constructifs, des décisions ont été arrêtées concernant entre autres 3 dossiers : les NAO 2014, les fermetures à 21 h et le travail dominical.

Au bilan syndical, Pascal Saeyvoet a salué les nouveaux camarades qui ont rejoint FO en créant un syndicat au sein de leur magasin malgré les difficultés que cela engendre. La mobilisation de tous a permis de faire progresser la syndicalisation : FO Auchan, c'est aujourd'hui 75 syndicats avec 10 RSS.

■ Pascal Saeyvoet  
et Carole Desiano

Assemblée générale Lidl

Des délégués sur le terrain

L'assemblée générale du syndicat FO Lidl s'est déroulée au « Moulin de la forte maison » à St Prets (Eure-et-Loir) les 3 et 4 décembre 2013, en présence de Carole Desiano, secrétaire fédérale du secteur grande distribution, qui a présenté les nouvelles orientations de la Fédération.

Cette réunion a permis d'accueillir les nouveaux délégués syndicaux qui ont rejoint l'équipe actuelle. Au bilan : FO est représenté dans 15 directions régionales sur 26 : une progression qui reflète bien le travail des délégués sur le terrain et les besoins des salariés Lidl.

Lors de cette AG, ont été abordées les NAO 2013 et la préparation des NAO 2014, les conditions de travail, la syndicalisation ainsi que la stratégie FO pour les élections professionnelles de 2015.

Ces deux journées, riches en discussions, ont été très constructives et ont donné l'occasion aux participants d'échanger sur la mise en pratique de leurs différentes expériences.

C'est avec encore plus de dynamisme et une superbe motivation que tous se sont quittés avec pour ambition d'être encore plus nombreux l'an prochain.

■ Farida Rochel  
Déléguée syndicale centrale

Des chiffres et des lettres

Élections

■ Triballat

FO s'est implanté dans cette entreprise de 445 salariés dépourvue de culture syndicale. À l'occasion des élections professionnelles, l'organisation a présenté une liste qui a obtenu au 1<sup>er</sup> tour 100 % des voix en terme de représentativité syndicale et ce, malgré le fait que le quorum n'a pas été atteint...

■ Christine Bouchet  
Déléguée syndicale

■ Coca-Cola



Les élections professionnelles chez Coca-Cola se sont tenues au Ulis (91) le 14 novembre 2013. Au 1<sup>er</sup> tour sur le 1<sup>er</sup> collège et face à la CFDT, les listes FO ont obtenu 59.37 % des suffrages, ce qui montre la volonté des salariés de faire confiance aux valeurs défendues par FO.

Sur le 2<sup>e</sup> collège, face aux listes des signataires de la représentativité CGT/CFDT, les listes FO ont obtenu 51.85 % des suffrages. Joli pied de nez !

■ Cyril Herbin  
Délégué syndical central

■ Dia



FO obtient 49,60 % de représentativité ;  
 • 1 électeur sur deux a voté pour les listes FO ;  
 • Total des voix FO 187/377 bulletins ;  
 • Total des voix cumulées des autres OS : 190  
 Seuls l'UNSA et FO ont des élus sur l'ensemble des collèges DP/CE.

FO détient 19 sièges sur 28, en attente du 2<sup>e</sup> tour du CE du 3<sup>e</sup> collège. Les salariés ont donné leur confiance à FO. Nous saurons en être dignes dans le respect de nos engagements. La bataille continue !

■ Gérard Covache  
Délégué syndical central

■ Herta

Joli succès FO aux élections du CE Herta ! Les élections professionnelles de la SAS Herta - collège employés et ouvriers - se sont tenues le 21 janvier 2014. Pour le Comité d'entreprise Titulaires, trois listes étaient présentes : FO, CGT et UNSA.

FO a obtenu 264 voix sur 641, soit 41,18 % des bulletins exprimés, décrochant au final 3 sièges sur les 6 à pourvoir.

■ David Dubois  
Délégué syndical central

■ Carrefour 2009-2013 : baisse des effectifs, croissance des votants

Le syndicat FGTA-FO Carrefour a établi un comparatif entre les résultats des élections de 2009 et celles qui sont en cours actuellement, sur un décompte portant sur 68 magasins dont les résultats ont été publiés.

Il en ressort une augmentation significative du nombre de votants, excellente nouvelle dans la mesure où l'on constate



dans le même temps une baisse des effectifs par rapport à 2009. Mais la meilleure nouvelle vient sans doute des résultats eux-mêmes en nombre de voix (chiffres entrant dans le calcul de la représentativité), qui confortent une fois encore la position n°1 de FO chez Carrefour Hypermarchés.

FO : .....	42.56 %
CFDT : .....	30.13 %
CFTC : .....	1.50 %
CGT : .....	21.61 %
CAT : .....	0.43 %
SCS : .....	0.30 %
UNSA : .....	0.00 %

■ André Terzo  
Délégué syndical central

# Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle

## Un accord créateur de progrès social

Stéphane Lardy, secrétaire confédéral en charge de l'emploi et de la formation professionnelle, a mené la délégation FO lors des longues négociations qui ont abouti à la signature de l'Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle dans le secteur privé. En attendant l'intégration de l'accord dans la Loi, il nous en explique les principales avancées sociales et les raisons pour lesquelles FO a accepté de le signer.

**FGTA-FO Magazine :** Pourquoi FO a-t-elle signé cet accord ? Quels en sont les principaux points positifs et y retrouve-t-on des revendications FO ?

**Stéphane Lardy :** « Pour résumer, c'est un bon accord. Pour FO, il y avait trois enjeux majeurs dans la négociation : la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), une meilleure mutualisation entre les ressources des grandes et des petites entreprises pour assurer la formation de tous les salariés, et le renforcement de l'obligation des employeurs à former leurs salariés.

### La création du compte personnel de formation

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, chaque salarié sera doté d'un compte personnel de formation (CPF), qui le suivra tout au long de sa carrière, même lors des périodes de chômage ou en cas de changement de fonction.

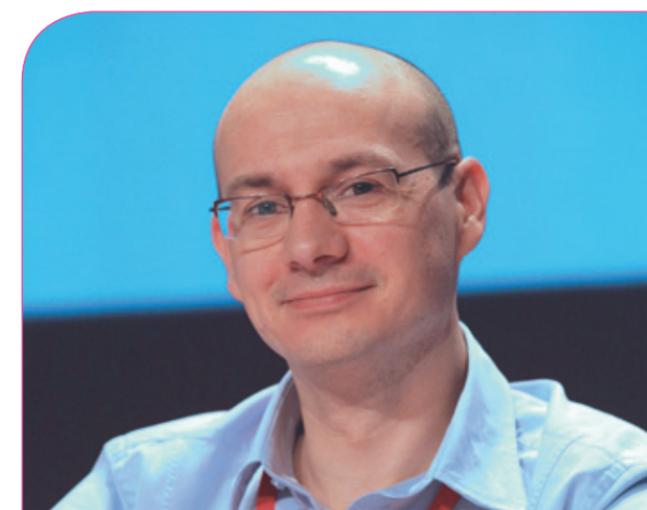
Le CPF pourra être ouvert dès l'âge de 16 ans. 20 heures de formation par an seront créditées sur le compte de la personne pendant les six premières années puis 10 heures par an pendant les trois années suivantes, à hauteur de 150 heures maximum sur 9 ans contre 120 heures sur 6 ans pour l'actuel DIF.

Les formations qui pourront être suivies seront potentiellement plus longues qu'avec le DIF, et devront répondre aux besoins de l'économie à court et à moyen termes, définis en branche par la négociation.

En France, on forme de plus en plus mais les durées de formation ont baissé, ce qui pose la question de la valeur de ces formations. En ouvrant davantage l'accès à des formations plus longues et par conséquent plus qualifiantes, le CPF devrait répondre à cette interrogation. Cela a toujours constitué un objectif prioritaire de FO. De plus, contrairement au DIF, le CPF bénéficiera d'un financement dédié, ce qui clarifiera les choses.

**FGTA-FO Magazine :** Les formations suivies devront être qualifiantes et correspondre aux besoins de l'économie à court ou moyen terme. Qui définira ces formations ? Correspondront-elles aux attentes des salariés ?

**Stéphane Lardy :** Ce sont les négociations de branches qui définiront les formations éligibles au CPF. Toutefois, tout le monde devrait y retrouver son compte. Le droit à la formation est un droit personnel mais on n'en fait pas ce qu'on veut.



Stéphane Lardy - Secrétaire confédéral Force Ouvrière

**FGTA-FO Magazine :** Les organisations patronales ont eu du mal à se mettre d'accord, est-ce un signe que cet accord est un bon accord pour les salariés mais qu'il pourra s'avérer difficile à faire respecter sur le terrain ? Des outils sont-ils prévus pour aider les syndicats et les IRP en ce sens ?

**Stéphane Lardy :** Pour FO, la question de l'obligation légale de former est à bout de souffle. Beaucoup confondent obligation de payer et obligation de former. Avec cet accord, on a renforcé l'obligation d'agir. Si au bout de six ans, rien n'est fait, un abondement correctif de 100 heures sera versé sur le CPF. C'est une vraie sanction. Les OPCA tout comme les IRP et les élus syndicaux auront un vrai rôle à jouer. Pour ces derniers, la négociation pour l'attribution des budgets et la définition des objectifs dans l'entreprise seront une priorité. Leur rôle sera donc considérablement renforcé. D'autre part, il faudra agir pour que les salariés formés bénéficient d'une reconnaissance salariale.

Pour conclure, cet accord ne contient pas de dérogation au Code du travail, il n'y a aucune perte de droit ; mieux : il en crée de nouveaux. Les fonds paritaires ont été pérennisés. Les Fédérations et les syndicats vont avoir du boulot sur ce sujet central de l'action syndicale.

■ Propos recueillis par Alexandre Rault

Branches  
professionnelles,  
nouveaux  
territoires  
de santé!

## SANTÉ - ÉPARGNE - PRÉVOYANCE - RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel), Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :  
**Gilles SOHM** au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric  
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

## Jocelyne Marmande



### Faire respecter la dignité du salarié

La discrétion caractérise cette jeune mère de famille de deux enfants, secrétaire fédérale depuis 2008. Seule fille d'une fratrie de cinq enfants, Jocelyne Marmande a vu le jour en 1971 dans une modeste exploitation agricole du Quercy où elle s'est endurcie. Braver l'adversité a constitué son quotidien. Militer son destin. Témoignage.

« L'âpreté du monde du travail, je la découvre en effectuant trente-six métiers pour payer mes études. Puis, BTS en poche, j'intègre une coopérative, La Capel la Quercynoise en qualité de commerciale. C'est en voyant les conditions de travail déplorables des personnels que mon engagement prend toute sa dimension. Remarquée par Didier Cuniac, DSC FO de l'entreprise, je m'intéresse au syndicalisme et m'y investis.

### Acquérir la culture syndicale

Dépourvue de culture syndicale, je finalise ma formation les samedis et dimanches, et durant mes congés payés. Le soir, dans des salles de cafés, j'acquiers la pratique et contribue au développement de FO. À l'UD FO du Lot, je m'ouvre à l'interprofession. Puis Jean-Pierre Mabillon, alors secrétaire général adjoint de la FGTA-FO, m'incite à m'investir dans le secteur de l'agriculture. Je découvre alors les instances nationales de la production agricole. Mon cheminement syndical va alors s'accélérer. Je sollicite un congé individuel de formation d'assistante des affaires juridiques et sociales, quitte ma province pour rejoindre Paris, et durant un an j'effectue le rude - le mot n'est pas usurpé - appren-

tissage du mandat de permanent. La mission m'enthousiasme : c'est le temps des belles expériences et des riches rencontres humaines.

### Expériences et riches rencontres

Mon destin est alors tracé. J'acquiers le statut de permanente fédérale, puis, au congrès de Reims je suis élue secrétaire fédérale. Dès lors, en toute humilité - parce que ce n'est pas dans ma nature de faire de l'esbroufe - dans le secteur de l'agriculture, à la commission égalité homme/femme de l'EFFAT\* et dans le cadre du dialogue social agricole européen, je m'active à faire respecter la dignité du salarié, avant tout un être humain. La tâche est ardue mais passionnante. Je demeure très attachée à mes racines - il ne faut jamais oublier d'où l'on vient - mais ma détermination à poursuivre la lutte est intacte. J'ai confiance en l'avenir ainsi qu'en la nouvelle équipe fédérale. Prochain challenge : faire progresser FO lors des élections à la Mutualité Sociale Agricole ».

■ Propos recueillis par Daniel Lesage

\*EFFAT : Fédération européenne des syndicats de l'alimentation.

## Didier Pieux



### L'humain d'abord

Né à Saint-Malo il y a 45 ans, il rejoint dès son enfance cette Mayenne qu'il habite encore aujourd'hui. Arrivé dans le monde du travail dès l'âge de 16 ans par le biais de l'apprentissage, il obtient un CAP de charcutier-traiteur chez un patron qui respecte ses salariés et sait transmettre la passion de son métier. C'est avec cette même passion qu'il dévoile pour FGTA-FO Magazine son parcours professionnel et syndical, dans lequel l'humain tient toujours la première place.

« Après une courte expérience à Paris durant laquelle j'ai dû subir les conditions de travail réservées aux jeunes sans défense, je suis arrivé dès mes dix-neuf ans dans le monde de l'agro-alimentaire, qui me permettait de concilier mon métier et ma passion pour le sport. Ouvrier d'usine au sein du groupe Marie, spécialisé dans les plats cuisinés à Sablé-sur-Sarthe, j'ai connu les « joies » du travail posté, les nuits ou les week-ends au boulot.

### Élu au comité d'entreprise

Dès mon élection (en candidat libre) au CE, j'ai occupé des postes de responsabilité : trésorier, puis secrétaire du Comité Central d'Entreprise. J'ai dû alors faire face à des changements successifs de propriétaires, avec toute la pression que cela suppose. C'est à ce moment que j'ai compris qu'il fallait être soutenu par une organisation syndicale forte. J'ai choisi Force Ouvrière pour son indépendance et sa vision du syndicalisme. Au-delà des idées, j'y ai rencontré des hommes et plus particulièrement Stéphane Lardy. C'est lui qui m'a incité à me former afin d'augmenter mes compétences et ma crédibilité auprès des camarades du groupe. Amené à

négocier plusieurs plans sociaux (jusqu'à trois cents salariés), je me suis trouvé confronté au patronat et au gouvernement en face desquels je devais défendre toutes les catégories de salariés et répondre à leurs attentes.

### Protecteur et pédagogue

En tant que secrétaire fédéral, je suis au service des syndicats mais je veux aussi tenir un rôle de protecteur et de pédagogue pour faire grandir les copains dans leurs mandats. Nos camarades élus sont des gens courageux qui s'engagent pour les autres. Je dois veiller à ce qu'ils ne mettent pas en danger leur vie personnelle. D'une manière générale, je pense que l'être humain ne doit plus être la variable d'ajustement dans l'entreprise mais une personne formée, reconnue, respectée dans son intégrité physique et morale. Pour moi, la devise, c'est « l'humain d'abord ! »

■ Propos recueillis par Gérard Debard

## FO Apetito France

Apetito France est une filiale de l'entreprise allemande Apetito AG, spécialisée dans la restauration collective d'entreprise. Rassemblant près de 600 salariés sur une centaine de sites, elle œuvre dans des entreprises liées au scolaire, au sanitaire ou à l'armée.

Élu délégué du personnel et membre du CE depuis 2007, Mohamed Ismah a été désigné délégué syndical en 2009. Il aurait pu quitter l'entreprise : « Quand

*Apetito a perdu le marché de Versailles au profit d'un concurrent, les salariés, dont 40 adhérents FO, ont été repris par le nouvel opérateur. J'aurais dû l'être aussi mais il fallait que j'abandonne mes mandats syndicaux. Alors je suis resté chez Apetito ».*

Il faut dire que l'homme n'est pas un syndicaliste facile à manœuvrer pour un patron. S'il faut obtenir ici un local syndical, là des panneaux d'affichages comme prévu par le Code du travail, il n'hésite pas à saisir le Tribunal de grande instance. Et il gagne ses procès. Idem, s'il faut aller aux Prud'hommes pour défendre un salarié.

Quand la direction lui reproche d'être agressif ou virulent, lui rétorque simplement qu'il fait son boulot de syndicaliste et qu'il s'engage à fond, pas à moitié. Les salariés, eux, semblent satisfaits puisqu'en 2011, les listes FO se sont retrouvées majoritaires avec 43,8 % des voix et 4 sièges sur 7 en DP et en CE.

Mais il veut aller plus loin : « Avec Jean-Luc Giraudon, secrétaire fédéral de la branche, on va créer une vraie section syndicale pour mieux structurer nos actions. »

■ Gérard Debard



Mohamed Ismah - Délégué syndical

# La Prévoyance en péril ?

## Que gagnons-nous, que perdons-nous après l'adoption des nouvelles dispositions législatives ?

La prévoyance est revenue en 2013 au premier plan des préoccupations des salariés et des militants syndicaux, pour deux raisons essentielles :

- La mise en place de la « complémentaire pour tous » : jusqu'à présent, plus de 4 millions de salariés ne bénéficiaient pas de mutuelle complémentaire. La mise en place de la loi de Sécurisation de l'emploi, votée en juin 2013, leur permettra d'en obtenir les bénéfices à partir de 2016. Une bonne mesure, donc, que vient contrarier un article de la loi de finance 2014, qui « fiscalise » la part patronale et se traduit par une hausse de l'impôt de 90 à 150 € en moyenne pour chaque salarié.
- La fin du recours aux clauses de désignation, « enterrées » par le Conseil Constitutionnel en juin 2013, puis revenues dans la Loi de Financement de la Sécurité sociale sous forme de « recommandations », peu favorables aux salariés des petites entreprises, comme nous l'explique ci-après Philippe Pihet.

À la FGTA-FO, nous sommes conscients que ces deux dispositions impactent certains secteurs et métiers représentés par nos syndicats : artisanat, TPE, commerce, services à la personne, etc. Cependant, la plupart des métiers représentés par la Fédération ont fait l'objet de négociations de branches et les salariés sont le plus souvent couverts par un contrat de prévoyance collective passé auprès d'une institution de prévoyance partenaire.

Que recouvre exactement le terme de « prévoyance », quels en sont les acteurs, quels changements sont intervenus en 2013 et quelles seront leurs conséquences sur notre vie et nos ressources personnelles ? C'est ce que nous avons voulu étudier en détails dans le « Dossier » de ce numéro de FGTA-FO magazine.

### Prévoyance, complémentaire... Faut-il les distinguer ? Quels sont les avantages et les inconvénients ?



© RTimages - Fotolia.com

référéndum ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Un régime de prévoyance collective permet d'assurer une couverture commune et équitable des salariés, d'en mutualiser les risques et d'en réduire les coûts.

La **complémentaire santé**, couramment appelée « mutuelle », prend en charge la différence entre le tarif de base (conventionné) des frais liés à la santé (consultations, médicaments, analyses, hospitalisation, optique, dentaire, etc) couverts par la Sécurité sociale et le remboursement qu'elle effectue. Cette différence s'appelle le « ticket modérateur ». Dans la majorité des cas, les salariés sont couverts par un contrat collectif proposé par l'employeur, qui prend en charge une partie des cotisations, généralement 50 %. Ce contrat est assorti d'exonérations sociales pour l'entreprise, et fiscales pour les salariés.

### Sociétés d'assurance, mutuelles, institutions de prévoyance : les acteurs de la prévoyance en France

Dans notre pays, la prévoyance collective peut être gérée par trois types d'organismes :

- **Les sociétés d'assurance** sont des sociétés commerciales ayant pour vocation de **réaliser des bénéfices et de les distribuer à ses actionnaires**. Elles peuvent se financer en procédant par voie d'augmentation de capital ou d'appel public à l'épargne. D'autre part, leurs produits d'assurances peuvent être distribués par des agents généraux ou courtiers rémunérés à la commission.
- **Les mutuelles** (ou sociétés mutuelles) assurent des prestations dans les mêmes domaines que ceux des assureurs et

On assimile parfois la complémentaire santé et la prévoyance. Or ce sont deux notions distinctes, même si elles sont le plus souvent gérées par un même organisme dans le cadre d'un contrat global.

La **prévoyance** permet aux entreprises d'assurer leurs salariés contre les accidents de la vie, en complément de ce que prend en charge la Sécurité sociale : incapacité temporaire ou permanente, perte d'autonomie, décès...

Elle prend la forme d'un contrat collectif (rarement individuel) résultant d'un accord de branche ou d'entreprise issu d'une négociation entre partenaires sociaux, d'un

BythewayCreatcom - Crédit photo : ©Olivier Bellier



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

Et demain, une rente pour moi.

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

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

Unis par des garanties qui assurent l'avenir

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

Face à ces risques, le rôle de l'OCIRP est d'unir des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif. L'OCIRP, organisme paritaire géré par les représentants des salariés et des employeurs, assure près de 6 000 000 salariés et 1 300 000 entreprises.



[www.ocirp.fr](http://www.ocirp.fr)

 **OCIRP**  
unis par excellence

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

des caisses de retraites, mais proposent aussi du crédit bancaire. **Organismes à « but non lucratif »**, elles n'ont pas pour vocation de redistribuer leurs bénéfices à leurs associés. Elles ne peuvent faire appel à aucune source de financement extérieure à celle provenant des sociétaires. Leurs excédents servent à mettre en place de nouvelles garanties au profit de leurs adhérents et ayant-droits.

En outre, l'activité des mutuelles s'articule autour des notions de prévoyance, de solidarité et d'entraide, qu'elles appliquent en ne procédant pas à une sélection personnalisée des risques à l'adhésion.

- **Les institutions de prévoyance**, régies par le Code de la Sécurité sociale, sont des sociétés de droit privé qui se caractérisent par une **gestion paritaire entre les différents partenaires sociaux**. Elles sont dirigées par un Conseil d'administration constitué à parts égales de représentants de salariés et de représentants d'entreprises. À l'instar des mutuelles, elle sont à but non lucratif : leurs excédents financiers servent à proposer de nouvelles garanties, renforcer la qualité des services ou la sécurité des engagements. On compte trois types d'institutions de prévoyance :

- **Les institutions professionnelles** peuvent recouvrir une profession, une catégorie professionnelle ou bien une branche professionnelle.

- **Les institutions interprofessionnelles** représentent les entreprises et les salariés qui créent ce type d'organisme d'assurance. Elles peuvent rassembler plusieurs entreprises et/ou professions, et/ou recouvrir plusieurs branches professionnelles.

- **Les institutions d'entreprise rassemblent**, comme leur nom l'indique, employeurs et salariés travaillant au sein d'une même entreprise. L'acte juridique à l'origine de leur constitution est la conclusion d'une Convention collective ou d'un accord collectif au sein de l'entreprise.

Leurs prestations couvrent généralement les trois aspects de la prévoyance :

- remboursements des frais de santé en complément de ceux effectués par la Sécurité sociale,
- versement d'indemnités journalières, en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité,
- versement de capitaux décès et/ou de rentes pour les conjoints et orphelins, en cas de décès.

Par ailleurs, les institutions mettent en place des mesures destinées à subvenir aux besoins des adhérents confrontés à des situations difficiles : maladie grave, handicap, décès d'un proche, situation de divorce, surendettement, etc.

## La complémentaire pour tous : un progrès tempéré par de nouvelles charges fiscales

Nous avons présenté, dans le précédent numéro de FGTA-FO magazine, cette nouvelle disposition de la Loi de Sécurisation de l'emploi.

Rappelons qu'à partir de 2016 au plus tard, les 4 millions de salariés actuellement privés de mutuelle santé, généralement employés dans des petites structures des secteurs artisanaux ou agricoles, devraient en bénéficier en com-

plément de leur couverture du Régime obligatoire de Sécurité sociale. Les négociations au sein de chaque branche permettront d'ajuster les garanties en fonction des spécificités de chaque secteur d'activité.

La Confédération et la FGTA-FO ont soutenu cette mesure, qui constitue une véritable avancée, en soulignant cependant qu'elle ne concerne que les salariés et oublie les retraités et les chômeurs.

La Loi de Finances pour 2014 votée le 29 décembre dernier a en revanche acté la fiscalisation de la part patronale des cotisations santé. Comme le souligne ici Philippe Pihet, les ressources obtenues dans ce cadre devraient servir à financer l'ACS (l'Aide à la Complémentaire Santé) un dispositif destiné à faciliter l'accès à la complémentaire santé pour les personnes - essentiellement les retraités - qui disposent de faibles ressources qui ne leur permettent pourtant pas de bénéficier de la CMU Complémentaire. Les dépenses de santé des personnes de plus de 75 ans étant 4 fois plus élevées que celles de jeunes adultes de 26 à 35 ans (6 500 € contre 1 650 € par ans), l'ACS se matérialise par une aide financière pour payer la cotisation, modulée selon l'âge du bénéficiaire : entre 100 € pour les moins de 16 ans et jusqu'à 500 € pour les 60 ans et plus, sous conditions de ressources.

## Clauses de désignation : comment sont choisis les organismes complémentaires des salariés

Les « clauses de désignation » ont été, en 2013, l'objet d'un véritable « feuilleton » avec déclarations fracassantes et coups de théâtres à répétition, impliquant à la fois les partenaires sociaux, la Fédération Française des Sociétés d'Assurance (FFSA), le gouvernement, le Sénat et le Conseil Constitutionnel.

Philippe Pihet nous en explique très clairement les tenants et aboutissants (cf. page de droite). Ici, nous en rappelons seulement la définition et les enjeux qui en découlent. Les clauses de désignation sont, dans le cadre d'un accord collectif de branche, un article stipulant le choix d'un organisme de prévoyance assurant les garanties du régime conventionnel obligatoire. Malgré leur existence depuis de nombreuses années et leur fonctionnement sans problème majeur, les clauses de désignation ont été remises en cause par le Conseil Constitutionnel, en juin 2013, sous la pression de la FFSA et du MEDEF, sous prétexte qu'elles réduisent la marge de manœuvre et la liberté de choix des chefs d'entreprise, et imposent des institutions de prévoyance dans lesquelles les partenaires sociaux sont représentés paritairement. Or cette disposition permet la mutualisation des cotisations et des garanties, et protège les salariés des petites entreprises, qui risqueraient de se voir imposer, dans la plupart des cas, une couverture minimale. À l'heure où nous publions cette édition du magazine, les clauses de désignation – appelées désormais « recommandations » ont été vidées de leur substance puisque plus rien de pénalise les entreprises qui ne les respectent pas. Mais l'affaire n'est pas close et FO agit pour que l'on aboutisse à une solution juste pour les salariés.

■ Olivier Grenot

# Prévoyance

## En 2014, la vigilance s'impose



Philippe Pihet - Secrétaire confédéral

**FGTA-FO Mag : Plusieurs événements ont marqué l'année 2013 en matière de prévoyance, et ce sujet reste une préoccupation majeure pour la Confédération FO. Pouvez-vous nous rappeler ce qui s'est passé et où nous en sommes aujourd'hui ?**

**Philippe Pihet :** Il faut reprendre le fil des événements depuis le début de l'année, en fait depuis l'ANI, l'Accord National Interprofessionnel, que nous n'avons pas signé, et qui a entériné des mesures de flexibilité de l'emploi assorties d'une généralisation de la complémentaire santé, à laquelle nous étions bien sûr favorables.

Mais cet accord était l'arbre qui cache la forêt. Car les signataires ont laissé croire qu'il concernait l'ensemble de la population, alors que seuls les salariés sont concernés, pas les chômeurs ni les retraités. Pour nous c'est donc un abus de langage.

On peut d'ailleurs dire que l'ANI a pollué toute l'année sur le plan de la santé, et va entraîner des effets lourds sur les années à venir. Car des syndicats comme la CFDT ont entériné, dans le sillage du MEDEF, le fait qu'il n'existe plus de clauses de désignation.

Cela veut dire que dans beaucoup d'entreprises, il n'y aura plus de négociations et l'employeur pourra mettre en place une couverture complémentaire minimale. Parfois même en-deçà de la couverture universelle complémentaire (CMUC).

À la suite de cela, grâce à nos mises en garde auprès du gouvernement, le législateur a réintroduit les clauses de désignation et la loi a été votée. Mais c'était sans compter sur le lobbying ahurissant de la part de la FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurances) auprès des députés de l'opposition. Ceux-ci ont déposé un recours auprès du Conseil Constitutionnel, sous le prétexte que ces fameuses clauses faussaient la concurrence.

Les assureurs ont même fait croire aux membres du Conseil Constitutionnel - qui sont par ailleurs des gens bien éloi-

gnés des préoccupations des salariés – que la complémentaire santé était un « produit de consommation » comme un autre.

Il faut préciser que la FFSA défend des entreprises à but lucratif qui ont pour objectif de reverser leurs profits aux actionnaires, contrairement aux mutuelles et institutions de prévoyance partenaires, dont les excédents servent à consolider les fonds propres, de manière à garantir sur le long terme les garanties qu'ils se sont engagés à payer aux adhérents.

**FGTA-FO Mag : Et qu'a fait le Conseil Constitutionnel ?**

**Philippe Pihet :** Le 13 juin, il déclare que les signataires de l'ANI ne veulent pas des clauses de désignation, que ces clauses altèrent le principe de libre concurrence et entravent la liberté de choix de l'employeur. Il retoque l'article de loi, et dans la foulée, l'article L912-1, du code de la Sécurité sociale, et embarque dans le même temps la prévoyance ! Il rejette la mutualisation, à la fois pour la santé et pour la prévoyance (décès, incapacité...).

Et le feuilleton reprend à l'automne, durant la préparation du PLFSS 2014 (Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale, adopté le 24-10-2013). Le gouvernement propose de remplacer les clauses de désignation par une « recommandation » avec une incitation fiscale : un « forfait social » beaucoup plus lourd pour les entreprises qui ne respecteraient pas la recommandation, de 0 à 8% pour les sociétés de moins de 10 salariés à 8 à 20% pour les autres.

Autre disposition gouvernementale : les branches peuvent émettre des recommandations à condition de procéder à une mise en concurrence dans le respect des conditions de transparence d'impartialité et de respect de traitement. Par ailleurs, l'organisme recommandé doit accepter toutes les entreprises au même tarif et la recommandation doit être revue tous les 5 ans maximum.

La loi passe mais le Conseil Constitutionnel n'entend pas se voir contredire une nouvelle fois.

Il désapprouve le trop grand écart de taux d'imposition et le supprime purement et simplement. Désormais, une branche pourra toujours recommander un contrat complémentaire santé, mais celles qui ne choisiront pas l'organisme retenu ne seront pas pénalisées.

**FGTA-FO Mag : Les clauses de désignation ont été rejetées sous prétexte qu'elles remettaient en cause la liberté de choix des entreprises. Mais quels sont, selon vous, leurs bénéfices pour les salariés ?**

**Philippe Pihet :** La désignation permet la mutualisation. C'est à dire que dans le cadre d'une branche professionnelle, chacun bénéficie des mêmes prestations, quelle que soit l'importance de l'entreprise et le montant global de ses cotisations.

Ainsi, dans la restauration, le personnel du pizzeria du coin de la rue bénéficie d'une couverture santé et prévoyance

## En 2014, la vigilance s'impose (suite)

identique à celle des milliers d'employés d'une grande chaîne nationale...

Je voudrais rappeler que c'est FO qui est à l'origine de cette législation sur les négociations collectives, qui date de 1950. Une loi qui est aujourd'hui menacée.

Parce que désormais, dans chaque branche, on va se contenter de « recommandations ».

Alors s'il est vraisemblable que les entreprises de moins de 50 salariés, dans leur immense majorité, vont aller vers l'organisme recommandé, les plus gros pourront négocier et choisir qui ils voudront. C'est la fin de la mutualisation dans les branches, d'autant plus que cela ne concerne pas seulement la complémentaire santé, mais aussi la prévoyance. En fait, on a abouti à une sécurisation de la libéralisation.

**FGTA-FO Mag : Autre sujet « brûlant », la fiscalisation de la part patronale de la cotisation concernant la complémentaire santé, prévu dans la loi de finances 2014, est-elle compensée par la généralisation de la complémentaire ?**

**Philippe Pihet :** Cette nouvelle disposition a été initiée par le Président de la République lors du congrès de la Mutualité Française en octobre 2012. Selon lui, la défiscalisation la fraction des cotisations versées par l'employeur n'est pas justifiée et profite davantage aux cadres qu'aux employés. Le PLFSS inclue donc la fiscalisation de cette cotisation, qui alourdit de fait l'imposition de tous les salariés et qui va rapporter plus d'un milliard d'euros à l'État. Officiellement, ces ressources sont censées financer l'ACS (Aide à la Complémentaire Santé, qui permet aux personnes aux faibles revenus de bénéficier plus facilement d'une complémentaire). Mais les besoins de cette mesure ont été chiffrés à 250 M€ seulement. En l'occurrence, les salariés se « font avoir » de 750 M€...

**FGTA-FO Mag : Risquons-nous à terme un désengagement du Régime général de la Sécurité sociale, qui reporte de plus en plus les remboursements vers le secteur privé et les mutuelles ?**

**Philippe Pihet :** Le désengagement, il est en route depuis plus de 20 ans. Il est en fait une des conséquences des critères de Maastricht. Pourquoi ? Parce que le déficit du RO (Régime Obligatoire de Sécurité sociale) fait partie des déficits publics. Les mutuelles ne sont pas concernées.

Alors la tendance, et on le constate tous les jours, est au désengagement de la Sécu sur bon nombre de prestations. Le déficit est vertigineux, et malgré une politique volontariste de maîtrise des dépenses, la Sécurité sociale transfère de plus en plus de charges vers les complémentaires : médicaments moins bien ou plus du tout remboursés, non indexation des frais dentaires ou d'optique sur le coût de la vie, etc. Aujourd'hui, pour ce qui concerne les soins de premier recours (hors hospitalisation et pathologies lourdes), le RO rembourse 55 % et les complémentaires 45 % ! Et comme les mutuelles voient leur participation augmenter, elles ne peuvent qu'augmenter en parallèle leurs cotisations. Qui sont les perdants au final ? Vous, moi, la population...

**FGTA-FO Mag : La Confédération prévoit-elle des actions en 2014, notamment pour défendre les accords passés avec les institutions de prévoyance ?**

**Philippe Pihet :** Cette année, nous allons surveiller de près les suites de ces nouvelles dispositions législatives et faire attention aux décrets d'application, notamment pour ce qui concerne la couverture complémentaire plancher, de manière à ne pas léser les personnels de petites entreprises (qui n'ont pas de pouvoir de négociation) et les conditions de la transparence de la mise en concurrence dans le cadre des recommandations.

■ Propos recueillis par Olivier Grenot



© leelanyonkui - Fotolia.com

**Fiscalisation de la cotisation patronale complémentaire santé. Attendez-vous à une mauvaise surprise à réception de votre déclaration d'impôts.**

Nous avons évoqué, dans le précédent numéro du magazine, la fiscalisation, pour 2014, de la part patronale de la cotisation de complémentaire santé, qui va se traduire concrètement par une hausse de l'impôt de 90 à 150 € en moyenne pour chaque salarié et rendre imposable des ménages qui ne l'auraient pas été sans cette mesure.

Ce que nous ne savions pas, au moment où nous mettions sous presse, c'est que, dans le cadre de la loi de finances votée fin décembre, le gouvernement allait rendre ce dispositif rétroactif pour l'année 2013.

Les salariés vont donc s'apercevoir que le « net fiscal » mentionné sur leur bulletin de salaire de décembre 2013 ne correspond pas au montant qui sera porté sur la déclaration pré-remplie qu'ils recevront au mois de mars, puisque les entreprises n'ont pas eu le temps de le modifier. Pour certains, ce seront des sommes de plusieurs centaines d'euros qui seront ajoutées à leurs revenus annuels.

Encore une fois, les cadeaux au patronat se font au détriment du pouvoir d'achat des salariés et la fameuse « pause fiscale » était bien un leurre.

## Un militant raconte...

**Un événement, une destinée : Dominique Scheuer, ou... l'art de séparer l'ivraie du bon grain et de cultiver l'improbable**

Ses premières besognes, Dominique Scheuer les a effectuées dans la coopération agricole en qualité d'ouvrier mécanicien. Trente ans plus tard, il est devenu coordinateur de travaux assimilé cadre à la coopérative céréalière Vivescia de Reims. Simultanément, à séparer l'ivraie du bon grain l'homme s'est appliqué : il assume le mandat de délégué syndical central FO. Parcours d'un garçon téméraire qui a su conjuguer l'improbable : métier et militantisme.



Dominique Scheuer - Délégué syndical central

ses propos : « Sans entreprise point de salariés ; sans salariés point d'entreprise : nous sommes condamnés à moissonner ensemble ! ». De cette approche pleine de bon sens, le petit mécano encarté, devenu cadre engagé professionnellement et syndicalement en a fait son antienne : « Foin des « on-dit » ! Lorsque qu'au fil du temps mon statut professionnel s'est amélioré, jusqu'à obtenir le statut de cadre, à aucun moment je n'ai songé renoncer à militer. C'eût été une erreur ! D'ailleurs personne ne me l'a demandé. C'est ma démission de responsable syndical qui aurait pu susciter de la suspicion. Je me suis toujours refusé à faire un choix entre les deux activités. J'affirme que l'on peut s'investir simultanément dans sa profession et dans le syndicalisme ».

### Porter haut le flambeau FO

En trois décennies, l'entreprise et le syndicat FO ont bien engrangé. Mais du battage il y eut ! Le syndicat dut faire face au fléau des fusions et concentrations de coopératives. Contre vents et marées, à la tête d'une équipe de militants déterminés, Dominique a toujours favorisé le collectif, sans rien renier de son métier ni de son militantisme. Avec pour seul objectif « préserver l'essentiel et améliorer l'ordinaire des salariés », du grain à moudre le syndicaliste en a sans cesse recherché. Il n'a pas perdu son temps. À la coopérative, nul ne s'y est trompé : les résultats des élections l'attestent. Dominique a porté haut le flambeau FO. Durant un certain temps encore il continuera à le brandir. De ses trente années de militantisme sur le terrain, de son parcours professionnel dans l'entreprise, le personnage ne tire pas gloire. Dominique Scheuer admet que ses cheminements en parallèle n'ont été possibles que parce que ses employeurs ne se sont pas obstinés à lui mettre des bâtons dans les roues : « Plutôt que de guerroyer ils ont bien vite compris qu'ils avaient intérêt à composer » dit-il. Et Dominique d'en conclure : « Quelle que soit sa place dans la hiérarchie, la nature de l'entreprise, s'il est crédible au travail, le militant syndicaliste n'en sera que d'autant plus efficace. Seule exigence : la volonté ». Tout est dit : preuve que l'improbable est réalisable et qu'il peut devenir semence.

■ Daniel Lesage

« À croire qu'accompagner les autres, les guider, doit être gravé dans mes gènes » sourit malicieusement Dominique Scheuer à l'aube de ses 60 ans. Et ce dernier d'évoquer qu'à un moment de son existence, trois générations du clan familial se sont retrouvées à administrer la localité où il est né : « Mon grand-père en été le maire, mon père conseiller municipal et mon fils élu du conseil des jeunes ». Tout naturellement, devenu adulte, Dominique éprouve l'irrésistible désir de s'investir dans la vie sociale de l'entreprise. Aussitôt salarié, il s'engage dans le sillon du syndicalisme. Il ne s'en écartera pas.

### Adeptes du compromis

L'homme n'a rien d'un fort en gueule ! Au coup de poing sur la table, Dominique Scheuer a toujours privilégié le compromis. Attaché aux germes de FO, il en est un promoteur : « Même si d'aucuns estiment le terme syndicalement incorrect, je pense, quant à moi, qu'il m'a permis de mener de pair mon activité professionnelle et mon engagement militant autant dans l'intérêt de l'entreprise que de celui de mes mandants » précise le syndicaliste. Et ce dernier d'imager

# ON PEUT ASSURER 9 MILLIONS DE PERSONNES ET N'OUBLIER PERSONNE

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, au service de tous les Français, quels que soient leur situation professionnelle et leur âge. C'est pourquoi nous investissons le fruit de nos résultats au bénéfice de nos assurés et développons ainsi de nouvelles garanties, des services plus personnalisés, et de nouveaux produits. Et parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre engagement social auprès des plus fragiles.

Pour en savoir plus : [www.ag2rlamondiale.fr](http://www.ag2rlamondiale.fr)



**AG2R LA MONDIALE**

le contraire de seul au monde

**PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE  
ENGAGEMENT SOCIAL**

GIE LA MONDIALE GROUPE, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 44.5 331 192 RCS Lille

## Conférence professionnelle

La FGTA-FO à la rencontre de ses partenaires sociaux, une initiative réussie



La FGTA-FO est la 3<sup>e</sup> Fédération nationale FO du secteur privé et ses bons résultats du point de vue de la représentativité interprofessionnelle en font un acteur central du dialogue social dans les secteurs où elle est engagée. Afin de renforcer cette position, de se faire connaître dans son ensemble et d'affirmer haut et fort ses objectifs, son secrétaire général, Dejan Terglav, a pris l'initiative originale d'inviter ses partenaires sociaux et la presse lors d'un événement professionnel qui s'est déroulé le 14 janvier dernier. Devant une salle comble et après un discours introductif de Michel Enguelz, directeur de la communication fédérale, Dejan a présenté la Fédération, son organisation, les nouveaux outils de communication créés ou rénovés depuis le dernier Congrès fédéral de Dijon, et ses principaux

- objectifs à venir lors des trois prochaines années :
- Développer la formation syndicale des élus et renforcer leur formation juridique.
  - Augmenter le nombre d'adhérents.
  - Devenir à moyen terme la première organisation syndicale dans les branches et les entreprises où la FGTA-FO est engagée.
  - Être force de proposition sociale et salariale dans les négociations de branches et d'entreprises.
  - S'intégrer dans les débats de société (précarité, pauvreté, santé, handicap égalité).
  - S'occuper des retraités, des cadres, des chômeurs, des populations immigrées.
  - Faire entendre les revendications fédérales au niveau syndical européen et mondial.
  - Jouer un rôle plus important au sein de la Confédération FO.

Les invités venus en nombre ont tenu à saluer la modernité de la démarche et les bienfaits d'une telle transparence dans la conduite d'un dialogue social de qualité. Ces rencontres se dérouleront désormais chaque année, sous des formes différentes.

■ Alexandre Rault

## ACCOR : la mobilisation continue

Dans le précédent numéro du FGTA-FO magazine, nous avons présenté le **syndicat FO Accor**, majoritaire dans le groupe, et le travail effectué par les délégués pour sauver le dialogue social, mis à mal par le passage en franchise de nombreux hôtels.

Le 21 janvier 2014, le syndicat a adressé une lettre ouverte à Sébastien Bazin, nouveau PDG du groupe, dénonçant l'attitude de la direction dans le cadre des NAO 2014.

### Voici cette lettre :

Non ... Accor n'est pas « The Best Place to Work ! »

Bien au contraire, **la négociation sur nos salaires tourne au cauchemar !**

Monsieur Bazin, dans le siège SMI, support de l'Hôtellerie France, votre bateau amiral se transforme en galère pour les collaborateurs. Vos promesses de reconnaissance pour ceux qui font les résultats d'Accor ne sont que chimères.

**Aucune avancée pour notre NAO !**

Au contraire, vous avez programmé la baisse de notre

pouvoir d'achat, sans état d'âme ! La direction a proposé le lundi 20 janvier en réponse à nos revendications détaillées : employés - AM : + 0,7 % en augmentation générale, cadres : enveloppe de + 0,5 % au mérite individualisé.

**Jamais la direction n'avait osé un tel irrespect dans les relations sociales !**

Avec les propositions actuelles de la direction la perte de notre pouvoir d'achat se situe à plus de 1,3 % ! L'étude FO, dans le cadre du suivi de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) de l'INSEE pour 2013, chiffre le maintien à 2% minimum.

Les augmentations constatées officiellement : produits frais + 4,4 % - habillement + 0,9 % loyers, eau + 1,8 % - services + 2,1 %.

La direction est très agile pour dire **NON** à toute prise en compte du caractère social que doit avoir une entreprise du CAC 40 qui affiche progression sur progression, mais pour qui ? En 2014, de qui se moque-t-on et dans quelles perspectives ?

# Marie Brizard

## Le bateau ivre



La société de vins et spiritueux Marie Brizard et Roger International a été fondée en 1755 à Bordeaux par Marie Brizard, fille de tonnelier, et son neveu Jean-Baptiste Roger. La première boisson commercialisée était une sorte d'anisette dont la recette antillaise avait été révélée à Marie Brizard par un ancien esclave qu'elle avait soigné. Forte de sa situation géographique portuaire, l'entreprise a profité du commerce des épices pour développer bon nombre de boissons. Aujourd'hui, après une longue phase de développement, c'est à un déclin rapide que doivent faire face les salariés de l'entreprise. De décisions de Justice en PSE, l'histoire de Marie Brizard témoigne des dangers de la logique financière et d'un actionariat dilué.

### Une des plus grosses entreprises du Sud-Ouest

Avec près de quarante marques et quelque 230 millions de bouteilles produites par le groupe et exportées dans 120 pays, Marie Brizard était avant 2006 une des « pointures » de l'industrie des vins et spiritueux. Cotée en bourse depuis 1984, l'entreprise n'a cessé de diversifier son portefeuille, acquérant des marques telles que les jus de fruits Cidou et Pulco, les whiskies William Peel ou encore les Chais Beaucairois renommés plus tard Moncigale.

En 2006, le groupe financier Belvédère rachète le groupe Marie Brizard qui devient sa filiale à 100 %. Pour Marie-

Dominique Lavedan, déléguée syndicale FO qui vient de partir à la retraite, « c'est là que nos ennuis ont commencé ». Effectivement, ce groupe n'avait pas les moyens de ses ambitions. Pour acheter Marie Brizard, il doit s'endetter à hauteur de 375 millions d'euros auprès de créanciers. La bonne santé économique de la société aurait dû lui permettre de rembourser sa dette, mais une grossière erreur stratégique vient enrayer la machine. Dès 2007, il revend deux marques, dont Pulco, sa vache à lait, à Orangina pour racheter ses actions en raison d'un conflit avec le principal détenteur, CL Financial, fonds de Trinidad et Tobago que le groupe sort de son capital.

Par cette opération, Belvédère viole des clauses de l'em-

prunt obligataire prévoyant que l'argent obtenu de la vente d'actifs soit réinvesti ou serve à rembourser les créanciers. Les agences de notation sanctionnent le groupe, ses obligations perdent jusqu'à 80 % et son action chute en Bourse.

En 2008, incapable de rembourser l'ensemble de sa dette à taux variable, la direction de Belvédère présente un plan de restructuration afin de diluer l'actionariat et ainsi réduire une dette montée à 672 millions d'euros. Lors d'une assemblée générale houleuse qui voit plusieurs débordements de la part des petits porteurs, le plan est validé. Celui-ci comprend la vente de Marie Brizard mais, après plusieurs attermoissements dont le remplacement du PDG historique, l'opération n'a toujours pas eu lieu. Ce plan est soutenu par Bruce Willis, premier actionnaire de Belvédère à titre individuel depuis qu'il a vendu son image pour Sobieski en échange d'actions. C'est à cette date que le fonds américain Oaktree Capital, qui produit de la vodka en Pologne et lorgnerait sur Sobieski, fait son apparition en rachetant de la dette à bas prix.

D'un côté, les créanciers veulent être remboursés, de l'autre les salariés commencent à craindre pour leur emploi. Suite à différents imbroglios judiciaires, Marie Brizard et Belvédère sont placés en redressement judiciaire par le Tribunal de Dijon en 2012. Aujourd'hui, les créanciers réclament plus que jamais la vente des actifs pour se rembourser.

### Des salariés sans visibilité sur leur avenir

Le comité d'entreprise a émis un droit d'alerte depuis 2012. Le syndicat FO, majoritaire sur un site de Bordeaux et sur celui d'Ivry-sur-Seine, déplorent un grand gâchis : « L'expert-comptable mandaté par le CE pour étudier le plan de redressement nous a clairement dit qu'avec une meilleure gestion, Marie Brizard tournerait sans problème. Même pour les experts, il est difficile de voir clair dans la logique de la direction... » Le syndicat FO fait tout pour informer les salariés et se bat pour préserver l'emploi malgré les entraves de la direction. « Les salariés apprennent les décisions de la direction dans la presse, il n'y a aucun dialogue », confirme Marie-Dominique Lavedan.

Aujourd'hui, le site de Beaucaire est en passe de fermer. Il a fallu que les salariés se battent pour rapporter les 70 licenciements prévus à 56. En Espagne, 50 licenciements ont été programmés sur le site de Zizurkil, dont la direction a annoncé vouloir se séparer le 15 novembre. Par solidarité avec leurs collègues espagnols entrés en grève illimitée, FO a appelé à une grève d'une demi-journée qui a été bien suivie sur les sites de Bordeaux et de Lormont. Jean-Michel Hardy déplore que ce soit la seule façon pour les salariés de se faire entendre : « Ils ont annoncé la fermeture du site espagnol avant Noël, la période où la plus grande partie du chiffre d'affaires est réalisée. On se demande où est la logique dans

tout ça ! D'autant que les sites français sont alimentés en production par les sites espagnols... » Aujourd'hui, le nouveau délégué syndical FO a raison d'avoir peur pour son site de Bordeaux : « La distillerie est sur le trajet du futur tramway. Vendre ce site est l'assurance de réaliser une belle plus-value immobilière... Aujourd'hui, le site tourne au ralenti. »

Si des solutions extérieures à Belvédère permettront sans doute de sauvegarder des emplois, Marie Brizard est aujourd'hui en grand danger. Voilà comment la logique financière faite d'opérations à court terme, de procédures judiciaires interminables et de gestion immobilière de biens industriels va ruiner une entreprise qui n'avait alors connu que des succès pendant deux siècles et demi. Cette fois-ci, il semble que Bruce Willis ne sauvera personne.

■ Alexandre Rault

 **print platinum**  
CONCESSION



**Systèmes d'impression noir et blanc et couleurs**  
TARIFS NATIONAUX NÉGOCIÉS

► MULTIFONCTIONS  
► IMPRIMANTES  
► COPIEURS  
► DUPLICIPIEURS

**01 60 59 24 05**

contact@print-platinum.fr  
www.print-platinum.fr

**OKI**  
PRINTING SOLUTIONS

## 2<sup>e</sup> Conférence d'UNi femmes

Défendre les droits des femmes



Les organisatrices d'UNi Femmes de la conférence de Strasbourg

Après avoir déjà rencontré les député(e)s européen(ne)s 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 de la FEC/FO. 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. Étudier 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.

### Des progrès en trompe-l'œil

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. Pour 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. On peut y ajouter la directive sur le temps partiel qui met en place un plancher d'heures minimales.

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.

### L'inégalité hommes-femmes poursuit son chemin

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 salarié(e)s »...). En revanche, rien sur l'amplitude et les horaires atypiques et le nombre d'heures supplémentaires qui passent de 25 % à 10 %. Il convient donc de dire que l'inégalité hommes-femmes poursuit son chemin : inégalité des salaires, faible 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, majoritaire-

ment 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 eurodéputé(e)s au travers de ces deux thèmes ainsi que sur un dossier que leur avait remis les membres d'UNi Femmes. Il en est ressorti que les divergences hommes-femmes existent dans tous les pays. Et même si les député(e)s 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 du statut 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.

■ Martine Saint-Cricq

## Comité d'entreprise Européen Coca-Cola

Trouver une culture commune pour se comprendre !

Coca-Cola Inc, en Europe, c'est environ 13 000 salariés répartis dans huit pays : Royaume-Uni, France, Belgique, Norvège, Suède, Pays-Bas, Luxembourg, Bulgarie. Chacun de ces pays est représenté, au sein du Comité d'entreprise Européen, par un nombre de délégués syndicaux allant de un à huit, en lien avec le nombre de salariés dans le pays.

Cyril Herbin est le représentant français Force Ouvrière. Il est même, depuis décembre 2013, membre titulaire du Comité Restreint au sein duquel chaque pays n'a plus qu'un délégué. Le CEE et le Comité Restreint se réunissent, le plus souvent à Bruxelles, deux fois par an pour le premier, quatre fois par an pour le second.

Depuis 2011 et un accord signé entre autres par FO, l'employeur est tenu d'informer le CEE des projets susceptibles d'impacter les salariés sur au moins deux pays. Mais les délégués, ainsi avertis, sont soumis à une obligation de confidentialité tant que les consultations officielles prévues par les textes en vigueur n'ont pas été lancées. À ce niveau de responsabilité, Cyril Herbin évoque deux soucis majeurs :

« D'abord, on a tous des approches différentes en fonction de la culture syndicale de chaque pays. Par exemple, en France, on a plutôt la culture de rapport de force avec l'employeur, alors que Norvège et Suède, pour ne prendre qu'eux, sont plus dans un syndicalisme d'accompagnement et de service. Ainsi, il arrive que lors de nos interventions un peu « musclées », certains de nos collègues nous trouvent trop « agressifs » alors qu'eux-mêmes semblent avoir peur de faire de la peine à leur patron ! Ensuite, il y a le problème de la langue. Les Français sont les « mauvais élèves » en anglais. Or, le CEE est une instance où il faut être précis et concis dans nos interventions si on veut faire passer notre message. Une pratique malhabile de l'anglais peut donc être source d'incompréhension. »

Au final, Cyril Herbin souhaiterait que les délégués Force Ouvrière des différents Comités d'Entreprises Européens se rencontrent pour se connaître et, surtout, pour échanger sur leurs pratiques respectives.

■ Gérard Debard

## Jeu des 7 erreurs



Solutions du jeu des 7 erreurs dans votre prochain numéro (n°90) et sur notre site : [www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)

## Art... culinaire



C'est à Laval, le 20 mai 1844 que naît Henri Rousseau. Après des études au Lycée de Laval, Henri devient étudiant à Angers puis s'engage dans l'armée en 1864. Il se marie en 1869 à Paris où il est cleric chez un huissier de justice. Il est alors engagé à l'octroi de Paris et c'est de cet emploi qu'il tire le surnom de **Douanier Rousseau**.

En 1884, il fréquente le Louvre mais hésite entre l'art de la peinture et la musique.

C'est en 1903 après la mort de sa deuxième femme qu'il décide de se consacrer entièrement à la peinture. Sa notoriété est alors reconnue et il participe au Salon des Indépendants et au Salon d'Automne.

Il meurt en 1910 et est enterré par ses amis Queval, Delaunay et Apollinaire. Depuis 1942, il repose à Laval dans le jardin de la Perrine.

## Recette : filets mignons Douanier Rousseau

### Ingrédients :

- 600 g de filet mignon de porc,
- 3 échalotes,
- 25 cl de poiré ou à défaut de cidre,
- 2 cuillères à soupe de crème fraîche,
- 1 cuillère à café de moutarde,
- 50 g de beurre,
- 200 g de fromage à pâte pressée non cuite (Chaussée aux Moines, Port-Salut, Trappe...),
- sel, poivre.

### Réalisations :

1. Préchauffer le four thermostat 6.
2. Couper les filets mignons en tranches de 3 cm d'épaisseur environ.
3. Éplucher et hacher les échalotes en petits morceaux.

4. Ôter la croûte et découper le fromage en fines lamelles.
5. Faire dorer les filets à feu vif dans le beurre sur les deux faces assez rapidement.
6. Ajouter les échalotes hachées.
7. Arroser avec le poiré ou le cidre et laisser mijoter à feu moyen. Assaisonner et laisser réduire le jus de moitié environ 8 min.
8. Retirer les médaillons de la poêle, les déposer dans le plat allant au four.
9. Ajouter la crème fraîche dans la poêle, laisser bouillir 2 min. Eteindre le feu, ajouter la moutarde, mélanger.
10. Arroser la viande avec la sauce, déposer le fromage sur les morceaux de viande.
11. Déposer le plat au four thermostat 6 pendant 10 min, juste le temps que le fromage fonde.

■ Sur une idée de Didier Pieux

## Culture

### DVD : « La porte du paradis » de Michael Cimino.

#### La renaissance d'un chef-d'œuvre intemporel



« L'échec du film a été gigantesque, monumental, à la hauteur du film lui-même et c'est cet échec qui en a fait un mythe ». « Les Américains savent se remettre en cause, critiquer des aspects de leur histoire, mais ce film touchait aux fondements même du rêve américain, à savoir que le pays de la liberté, censé accueillir les émigrants du monde entier, ne les acceptait pas tous, notamment un grand nombre de gens venus des pays de l'est. Et c'est cela

que les Américains des années 80 ne pouvaient regarder en face. » Isabelle Huppert, actrice principale (interview sur TCM). Kris Kristofferson renchérit : « le film voulait montrer qu'en Amérique l'argent compte souvent plus que les gens. »

#### On ne désavoue pas le mythe américain...

Lors de sa sortie en 1981, « La Porte du Paradis » fut un échec commercial retentissant, qui a marqué l'histoire du cinéma américain : 3,5 M de dollars de recettes pour un budget qui dépassait les 21 M. Un désastre ! La société United Artists, qui avait produit le film, fut mise en difficulté et rachetée par la MGM. Car Michael Cimino – accusé à l'époque d'avoir fait un film « marxiste », suprême affront – montre une Amérique intolérante et cruelle, où les riches propriétaires terriens sont prêts à tout pour défendre ses propres intérêts, même à tuer des immigrants de race blanche. Le scénario s'inspire d'un épisode mal connu de l'histoire américaine : la guerre du comté de Johnson, en

1890. Une association d'éleveurs, inquiète de l'arrivée massive d'immigrants pauvres d'Europe de l'Est devenus petits fermiers, établit une liste d'une centaine de noms de prétendus « voleurs de bétail » et « d'anarchistes » et forme une milice de 50 mercenaires venus du Texas, chargée de les éliminer, avec l'accord tacite des autorités locales. Les fermiers prendront les armes pour se défendre et la cavalerie interviendra pour séparer les combattants.

#### Un « souffle » rarement vu au cinéma

La restauration du film et sa nouvelle sortie en version intégrale étaient très attendues des cinéphiles. Images et paysages magnifiques : on est transporté pendant plus de 3 h 30 dans une épopée à la fois grandiose et « mélancolique », comme le souligne Isabelle Huppert. Car si les cavalcades effrénées de centaines de chevaux dans des décors grandioses du Wyoming et du Montana, et l'incroyable scène de bataille finale possèdent un souffle rarement vu au cinéma, le film comporte aussi beaucoup de scènes intimistes, extrêmement émouvantes. On a critiqué Michael Cimino pour son perfectionnisme maladif, qui lui faisait recommencer des dizaines de fois des scènes dans lesquelles intervenaient parfois des milliers de figurants. Certaines séquences, comme l'extraordinaire bal de Harvard, au début du film, a demandé des semaines de tournage et un travail invraisemblable des jardiniers pour reconstituer la pelouse foulée des centaines de fois par les valseurs. La bande-son, met en valeur la belle musique de David Mansfield, un des musiciens attirés de Bob Dylan. Cette nouvelle édition contient deux DVD et des compléments passionnants qui nous éclairent sur la genèse, le tournage, et l'échec commercial du film, considéré aujourd'hui comme l'un des plus grands chefs-d'œuvre de l'histoire du cinéma.

■ Olivier Grenot



Polina, Bastien Vivès, Casterman, collection KSTR, 18 euros.

### BD : Polina, une danseuse en mouvement

Grand prix de la critique BD 2012 et BD Awards 2012 du meilleur dessin, Polina raconte l'évolution artistique et personnelle d'une jeune danseuse russe dans une Europe en pleine mutation. Entrée à l'âge de 6 ans à l'Académie de danse, Polina est repérée par le professeur Bojinski, aussi redouté qu'admiré par ses élèves. Cet enseignant intransigent et classique lui propose d'interpréter un solo composé de sa main. La jeune fille accepte et y met toute son énergie, se levant aux aurores et dansant jusqu'à 14 heures par jour pour satisfaire son maître de danse. Toutefois, sous l'influence de son premier amour et de ses amis, elle renonce et part avec eux en Allemagne pour rejoindre une troupe menée par un metteur en scène à la mode. Le début d'un apprentissage du rapport à l'art et à la vie... Sans être forcément un admirateur de ballet, le lecteur entre instantanément dans cette épopée, se laissant guider par le trait léger de Bastien Vivès, auteur et dessinateur unanimement annoncé comme un des plus grands de sa génération.

■ Alexandre Rault

# La formation syndicale

Le Cours Clauzade, une institution historique



À deux pas de la gare de Clermont-Ferrand se tient une institution de la coiffure pas comme les autres. Créés en 1937, les Cours supérieurs de coiffure Jean-Louis Clauzade sont gérés par une association intégralement composée de militants Force Ouvrière. Derrière cette initiative qui perdure, se cache une longue histoire entre le syndicat FO et la coiffure, entretenue pendant plusieurs décennies par des hommes et des femmes convaincus du bien-fondé de leur engagement citoyen.

## Ouvrir des perspectives pour des jeunes en difficulté

Le Cours supérieur de coiffure Jean-Louis Clauzade accueille aujourd'hui 115 élèves en CAP (Certificat d'Aptitude Professionnel), BP (Brevet Professionnel), ou candidats libres. Dix salariés y travaillent, chargés de l'administration et/ou de la formation. La bonne santé de l'institution est en grande partie due à la réputation d'excellence qui lui est associée. Comme le confirme Jacques Belenotti, membre du Conseil d'administration du Cours et représentant FO de la coiffure dans différentes commissions : « Ici, on est dans un cours, pas dans une école. On valorise avant tout le savoir-faire des ouvriers coiffeurs et on essaie de le transmettre aux élèves. En plus de ça, nous avons une fonction sociale liée à notre engagement syndical ». Pour Florence Dusséaux, présidente du Cours et ancienne élève : « Faire du social est notre mission première, c'est inscrit dans notre plateforme. Pour les élèves qui s'inscrivent en candidats libres, c'est quatre fois moins cher qu'ailleurs. Cela permet d'ouvrir des perspectives à des jeunes qui connaissent des difficultés scolaires ou personnelles. »

Cette politique de développement du Cours, basée à la fois sur le social et le savoir-faire ouvrier ne date pas d'hier et témoigne de la riche histoire qui unit le syndicalisme et la coiffure.

## FO, le syndicat historique la coiffure

Depuis sa création, la coiffure moderne est intimement liée à Force Ouvrière. Deux illustres coiffeurs militèrent en effet à FO : Georges Hardy, créateur de la coupe au rasoir et rénovateur de la coiffure masculine, et René Rambaud, créateur de l'ondulation permanente. Avec Louis Clauzade, un autre coiffeur et fondateur du syndicat FO des ouvriers coiffeurs du Puy-de-Dôme, ils ont

œuvré afin d'établir une véritable organisation de la formation professionnelle dans ce secteur, tenté de rendre ce métier accessible à tous, en cherchant à faire reconnaître les compétences des ouvriers coiffeurs. La création du CAP, le diplôme de maître-artisan ou bien le concours de Meilleur ouvrier de France dans la catégorie



Madeleine Clauzade

coiffure sont les fruits des initiatives de ce trio militant qui aura rénové les référentiels de ces diplômes. Toutefois, il fallait bien un lieu pour faire se rencontrer formateurs et élèves.

C'est dans cette optique que la Fédération FO de la coiffure de l'époque s'est appuyée sur la loi Astier et ses incidences en matière de financement de l'enseignement pour développer la formation dans plusieurs grandes villes de France. À Clermont-



Jacques Belenotti



Florence Dusséaux

Ferrand, Louis Clauzade a été l'acteur principal de ce développement avec la création du Cours supérieur de coiffure. Dès le début, il s'est agi de transmettre des connaissances professionnelles pour permettre aux coiffeurs d'évoluer dans leur métier. L'établissement fonctionne aujourd'hui grâce à la taxe d'apprentissage, les ressources de l'alternance et les frais de scolarité mais aussi et surtout par l'engagement du personnel qui a su s'appuyer sur ce riche héritage militant.

## Un cas unique aujourd'hui

D'autres établissements du même type ont vu le jour dans plusieurs grandes villes de France. Toutefois, le seul à subsister aujourd'hui est celui de Clermont-Ferrand. Pour Jacques Belenotti, l'explication est simple : « On a perdu des cours en France tout simplement parce que ceux qui étaient des leaders syndicaux et artistiques sont devenus des chefs d'entreprise. Ils ont ouvert leurs propres salons et, si certains ont conservé la fibre syndicale, d'autres ont initié la lente exclusion de tous les syndicalistes des conseils d'administration... Ici aussi le conseil d'administration aurait pu basculer, mais avec Jean-Louis Clauzade, fils du fondateur, nous avons veillé à ce que cela ne soit pas le cas. On a fait passer le message syndical, tous ceux qui nous ont rejoints ont leur carte. Pas de carte, pas de siège au conseil d'administration, c'est la règle. Il faut savoir que l'on a toujours des chefs d'entreprise qui travaillent avec nous. Ce sont des sympathisants et ils peuvent nous apporter des adhérents ». Aujourd'hui, les administrateurs en place continuent à faire vivre la méthode initiée par Jean-Louis Clauzade, dont le nom a été ajouté à celui de l'établissement. Jacques Belenotti nous raconte son camarade de toujours, décédé en 2005 : « Il a dirigé pendant 22 ans le Cours dans l'esprit des syndicats originels et a su lui donner une renommée régionale. Il a siégé dans de nombreuses commissions afin de porter la voix des salariés. Il a notamment lutté pour le maintien de la caisse professionnelle de la Coiffure, l'amélioration de la prévoyance santé, et poursuivi l'œuvre de son père dans la rénovation des référentiels des diplômes. Il était convaincu que les salariés devaient mieux vivre de leur métier et que cela passait par l'amélioration de l'accès aux formations, des bonnes conditions de travail, des salaires justes et suffisants. Ce sont les raisons principales de son engagement syndical militant et actif. Pour lui, défendre la coiffure, c'était faire la promotion des personnes qui y travaillent. Il a reçu la Légion d'honneur pour son action ». Sa femme, Madeleine, titulaire du diplôme « Un des meilleurs ouvriers de France » couronnement et l'apogée d'une carrière de coiffeur, continue de participer activement au cours de pratique. Elle fait partie de ces nombreux « MOF » qui ont marqué l'histoire du Cours en transmettant leur exigence et leur amour du travail bien fait. Florence, la directrice actuelle, a d'ailleurs fait son apprentissage avec elle : « C'est Madeleine qui m'a appris le métier, Louis qui m'a fait entrer chez FO et Jean-Louis qui m'a donné la passion de l'enseignement. Aujourd'hui, on tente de perpétuer auprès des élèves cet esprit qu'ils nous ont insufflé. On a envie d'être une alternative pour les salariés. »

## Ouvrir une autre école ?

Quelques minutes passées avec les élèves du CAP confirment ces propos : « Ici, il y a des gens d'horizons divers. Pour certains, c'est une vocation, pour d'autres, le fruit d'une reconversion. Tout le monde est accepté pour ce qu'il est. Ici, contrairement à d'autres écoles que certains ont connu, les formateurs nous connaissent, ils s'occupent de nous, ils sont proches de nous. L'enseignement est plus ouvert, moins scolaire. On sent que ce sont des anciens salariés syndiqués »



Florence Dusséaux

car ils nous présentent l'histoire de l'école en début d'année et surtout, ils nous expliquent nos droits en tant que coiffeurs. » Avec ces militants et la structure fédérale présente à la FGTA-FO sous la direction de Richard Roze et de Dejan Terjav, président du syndicat général Force Ouvrière de la coiffure et de l'esthétique, FO demeure la seule organisation à avoir un syndicat présent au niveau de la branche notamment pour des conseillers techniques. C'est la connaissance de l'ensemble des enjeux du secteur qui fait de FO un syndicat unique dans cette branche. Après avoir assisté aux ateliers pratiques et à l'exécution d'un excellent travail mené par les élèves sous la direction de leurs aînés, on en vient forcément à se demander s'il serait possible d'ouvrir ailleurs une autre école de ce genre. Pour Jacques Belenotti : « Bien sûr que cela peut se faire à nouveau, le plus difficile est de trouver les bonnes personnes comme nous avons eu la chance de les avoir ici à Clermont. Dans tous les cas, si des salariés sont intéressés, ma porte leur est ouverte ».



# RELEVONS ENSEMBLE

## le défi de l'innovation sociale

**ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,**  
KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.