

FO L'INTERPRO DU 95

Val d'Oise Bulletin de l'Union Départementale

FO

Ile de France

En avant les Revendications

Non à la Casse du Code du Travail

FO Retrait du Projet de Loi ! FO

Val d'Oise

BULLETIN DE L'UNION DEPARTEMENTALE FORCE OUVRIERE DU VAL D'OISE - n°116 - MARS 2016

**Après le succès du 31 mars
Poursuivre l'action :
Grève jusqu'au retrait
du projet de loi El Khomri**

SOMMAIRE

- Communiqué de la Commission exécutive..... p. 3
- Travail du dimanche, p. 4
- Dossier : ce que contient le projet de loi El Khomri..... p. 5 à 8
- Santé au travail : arrêter de détruire Code du travail p. 9
- L'école, symbole du désengagement de l'Etat p.10 à 13
- La Formation professionnelle p. 14
- Nouveau look pour le site web de l'U.D FO 95 p.15

STAGES

**On peut encore
s'inscrire
contactez
votre syndicat
ou
l'Union
départementale**

INTITULE	DATE DES STAGES	Réponse avant le
Stage CRAMIF	17 et 18 mai 2016	14 mars 2016
Découverte de FO	6 au 10 juin 2016	complet
Connaître ses droits	27 juin au 1er juillet 2016	18 avril 2016
CHSCT	12 au 16 septembre 2016	11 juillet 2016
Découvrir l'économie	27 au 29 septembre 2016	25 juillet 2016
Découverte de FO	17 au 21 octobre 2016	1 août 2016
CE	14 au 18 novembre 2016	12 septembre 2016
Connaître ses droits	28 novembre au 2 décembre 2016	26 septembre 2016
Découverte de FO	12 au 16 décembre 2016	10 novembre 2016

RISO CHOISIR L'ESSENTIEL

RISO FRANCE partenaire de l'UD FO 95



SATISFACTION GARANTIE

- Nouvelle technologie unique
- 120 impressions / minute en noir et couleur
- Coût copie couleur le plus bas du marché
- Impression à froid pour plus de fiabilité
- 80 % d'économie d'énergie

DÉCOUVREZ NOS SOLUTIONS D'IMPRESSION

- + PERFORMANTES
- + ÉCONOMIQUES
- + RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT
- + RAPIDES
- + FIABLES

Contactez-nous pour un audit gratuit et complet de votre mode de fonctionnement

RISO FRANCE
68, rue de Villiers
92532 Levallois Perret Cedex

Contact Serif Ozturk
tél. 06 22 91 28 68



www.comcolor.fr



EDITORIAL

Communiqué de la Commission Exécutive de l'Union Départementale FORCE OUVRIERE du Val d'Oise

La Commission Exécutive de l'Union Départementale FO du Val d'Oise considère que :

► les aménagements concédés par le gouvernement à la CFDT ne modifient en rien le projet de loi ; pire, ils confirment le coeur de cette attaque gouvernementale et patronale à savoir : *« l'inversion de la hiérarchie des normes »*. Et c'est tout naturel, lorsque nous relisons les propos du Président Hollande le 8 septembre 2015 : *"Nous donnerons toute la place nécessaire à la négociation collective et aux accords d'entreprise pour permettre justement qu'il y ait une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises"*,

► C'est exactement l'inverse de la logique qui prévaut depuis plus d'un siècle. La totalité du projet de loi est résumée en une phrase dans l'exposé des motifs : *« L'accord d'entreprise devient le niveau de droit commun »*.

► Aujourd'hui, le Code du travail protège tous les travailleurs, dans toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et leur secteur d'activité, dans tout le pays. Dans chaque branche professionnelle, des conventions collectives peuvent compléter le Code du travail, mais à la condition d'offrir pour les travailleurs des garanties supérieures au Code du travail.

Suivant la même logique, des accords d'entreprise peuvent compléter les conventions collectives, seulement s'ils établissent des droits plus favorables que ces dernières.

► Le projet de loi El Khomri, lui, met à bas cet édifice tout entier. L'accord d'entreprise devenant *« le niveau de droit commun »* pourra déroger au code et aux conventions collectives en étant moins favorable au salarié, et s'imposera aux contrats de travail existants.

Ainsi, chaque entreprise pourra se fabriquer sa

propre loi, donc détruire le Code du travail.

La Commission Exécutive de l'Union Départementale FO du Val d'Oise considère qu'une fois cette logique mise en œuvre dans les entreprises du secteur privé, le gouvernement va s'empresser d'imposer cette logique partout chez les fonctionnaires et dans l'ensemble du secteur public. Et cela va dans le sens des autres contre-réformes qui ont déjà eu lieu comme par exemple **la loi N.O.T.R.E** (Nouvelle Organisation Régionale de l'Etat).



Pouvons-nous imaginer que le gouvernement Valls-Macron puisse hésiter une seule seconde ? La réponse est NON !

Ainsi, le droit du travail et l'organisation du travail seraient différents d'un commissariat à l'autre, d'une sous-préfecture à l'autre, d'un service à l'autre, d'un lycée à l'autre, d'un centre de tri postal à l'autre, etc.

Pour toutes ces raisons, la Commission Exécutive de l'Union Départementale FO du Val d'Oise s'engage de toutes ses forces avec l'ensemble des militants, pour faire de ce 31 mars un succès éclatant afin d'obtenir le retrait du projet de loi Travail.

**Le 31, en grève
et dans la manifestation.
Tous ensemble
pour le retrait
du projet de loi Travail.**

L'Inter-Pro du 95
Bulletin bimestriel
De l'U.D. FO 95
Directeur de la publication :
Vincent Vilpasteur
Rédacteur en Chef
Claude Singer
Rédaction-administration
38 r d'Eragny
95310 St-Ouen-l'Aumône
01 30 32 04 44
claude.singer_udfo95@fr.oleane.com

COMMERCE

Travail du dimanche : Grands magasins et magasins populaires, quand les organisations majoritaires peuvent encore faire reculer le patronat

Suite à la loi Macron sur le travail du dimanche, le gouvernement avait publié, rien que sur Paris¹, une liste de 6 gares et de 12 zones touristiques internationales où les magasins étaient autorisés à ouvrir tous les dimanches ainsi que tous les soirs jusqu'à minuit. Mais pour que l'ouverture soit effective, il fallait que le patronat (représenté par l'UCV²) négocie une contrepartie salariale avec les

La loi Macron a mis en place l'extension du nombre de dimanches ouverts. Mais il faut que le patronat négocie avec les représentants des salariés les compensations salariales. Retour avec le Camadade M. DOUIDI sur une négociation qui a jusqu'à présent permis de défendre l'intérêt des salariés... Mais la loi-Travail va fausser la donne si elle est adoptée...

organisations syndicales. Or, sur Paris, les employeurs étaient loin de pouvoir l'emporter du fait que les organisations majoritairement représentatives, le Clic-P, intersyndicale du commerce parisien (CGT, CFDT³, UNSA, S.-U.D) et FORCE OUVRIERE avaient fait campagne contre le travail du dimanche. Face aux difficultés rencontrées, le patronat a essayé de débiter les négociations sur le travail du dimanche dans la branche, car ce sont les fédérations qui négocient à ce niveau.

Mais cela n'a pas assuré la tranquillité du patronat, comme l'explique **Mohammed DOUIDI**, membre de la Commission Exécutive de l'UD, secrétaire du syndicat du commerce 95 et membre de la délégation fédérale FO des magasins populaires.

« Pendant plus de 6 mois on a siégé à propos du travail du dimanche suite à la loi Macron. Cet accord était en défaveur des salariés et grâce à FO et la CGT, parce qu'on a plus de 50% des voix au niveau national, nous avons pu bloquer les autres organisations syndicales qui étaient déjà signataires de cet accord défavorable. (CFDT, CGC, CFTC)

En quoi était-il défavorable ?

- Il proposait de ne payer que 15 dimanches à 200% et le reste à 100% (soit 33 dimanches). Cer-



taines conventions collectives mises en place dans des entreprises locales, indiquaient que chaque dimanche travaillé devait être payé à 200%. L'accord prévoyait également que des aides allaient être accordées pour garder les enfants le dimanche, mais ces aides correspondaient en fait à un forfait. Au-delà de ce forfait faire garder les enfants pour aller travailler le dimanche restait à la charge des familles.

On a pu bloquer, parce que nous étions majoritaires. Si la loi travail passe, nous ne pourrons plus le faire. Il suffit aujourd'hui que des organisations représentent 30% du personnel pour pouvoir faire passer un accord minoritaire, si de l'autre côté, il n'y a pas d'organisations syndicales qui représentent plus de 50%. Demain, les organisations minoritaires (+30%) pour-

raient demander la tenue d'un referendum pour contrer la position des majoritaires, lequel se déroulerait évidemment dans une ambiance de chantage à l'emploi, ce qui est déjà préfiguré par celui qui a été organisé récemment d'une manière illégale chez Bosch.

C'est donc très dangereux que tous les accords soient faits au niveau de l'entreprise. Actuellement, comme je l'ai dit, on peut faire jouer l'accord de branche parce qu'il est plus favorable et que nous représentons la majorité des salariés. A l'avenir, un accord au niveau de l'entreprise serait la règle, même si il est plus défavorable pour les salariés. »

Avec la loi Macron, on peut cependant déjà observer que le patronat peut choisir de négocier soit dans l'établissement, soit dans le groupe, soit dans le territoire. Nul doute que l'UCV va chercher à trouver une brèche. Aujourd'hui, le principe de faveur (un accord plus favorable au salarié prime sur un accord moins favorable) peut s'appliquer. Si la loi-travail est votée, ce dernier rempart s'écroulera.

1. La loi Macron, qui porte de 5 à 12 les dimanches dits du maire à partir de 2016, prévoyait aussi que dès 2015, 9 dimanches pouvaient être accordés. Ce qui revenait, dans les communes où le maire choisissait de donner le maximum, à autoriser quatre dimanches de plus, en plus de ceux de décembre déjà souvent travaillés. A Paris, la loi Macron a choisi de donner ce pouvoir non pas aux maires mais au préfet... Tout ceci en dehors des « zones touristiques internationales » qui permettent l'ouverture tous les dimanches et le soir jusqu'à minuit.
2. Union du grand commerce de centre ville. Fédération professionnelle qui regroupe tous les grands magasins et magasins populaires.
3. En désaccord avec la CFDT qui a tenté d'imposer le remplacement du représentant CFDT au sein du Clic-P, le SCID-CFDT (syndicat du secteur commercial) a voté à 95% sa désaffiliation de la CFDT le 18 janvier dernier.

PROJET DE LOI EL KHOMRI

GREVE ET MANIFESTATION LE 31 MARS :

POURQUOI CHAQUE MILITANT DOIT PRENDRE TOUTE SA PLACE ?

RETOUR AU CAPITALISME SAUVAGE.....LA LIBERTE DU RENARD DANS LE POULLAILLER

« Suite à l'intervention de Valls lundi 14 mars, certaines organisations, avec à leur tête la CFDT, prétendent que le projet de loi Valls/Berger serait désormais porteur de "progrès pour les jeunes et les salariés".

Or, le coeur du projet de loi n'a pas été touché. Pierre Gattaz (MEDEF) en est bien conscient, lui qui simule la déception... et apporte son total soutien au gouvernement.

S'il n'était pas retiré, ce texte, qui a pour finalité d'inverser la hiérarchie des normes, serait la matrice de toutes les déréglementations (salaires, durées de travail, facilitation des licenciements, forfaits-jours...).

Ni amendable, ni négociable : Grève le 31 mars pour le retrait ! »

Défense du principe de faveur

Garanties minimales Avant 1910, c'est le code civil qui définissait les relations de travail, notamment dans le cadre du contrat de louage de service. En 1910, le Code du travail est créé. Fruit de bagarres du mouvement ouvrier tout au long du 19ème siècle, avec notamment à leur centre les salaires, la durée du travail, le travail des enfants, le Code du travail est la codification juridique des rapports de forces entre la classe patronale et la classe ouvrière. Les intérêts collectifs de cette dernière ne se réduisent pas au cadre de l'entreprise.

Code du travail

Convention collective

Accords de branche

Accords d'entreprise

Contrat de travail

Dispositions plus favorables

Le Code du travail est la reconnaissance de l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et le patron, c'est-à-dire du fait qu'il n'y a pas d'égalité entre ces deux parties. Cette inégalité implique la nécessité

d'une juridiction particulière régissant ces relations sociales : le droit du travail.

Le droit du travail est aujourd'hui régi par la hiérarchie des normes : les dispositions du Code du travail sont une base de garanties minimales communes à l'ensemble des salariés du privé. En application du principe de faveur, hors dérogation, les accords d'entreprise et de branche professionnelle sont plus favorables aux salariés qu'une convention collective qui, elle-même, est plus favorable que le Code du travail. Grâce à ce principe de faveur, lié à l'organisation des syndicats en fédérations et en confédération, 93% des salariés sont protégés en France par une convention collective.

Projet de loi Valls/Berger : une contre-révolution

Les pseudo-droits de la "personne" contre le statut de salarié

► Les « principes essentiels » de Badinter : des « libertés » sous contrôle

Selon les directives de Valls du 14 mars dernier, les 61 « principes essentiels » énoncés par Badinter deviendraient la base de « réécriture » du code du travail. Ces principes subordonnent le droit du travail aux « libertés et aux droits de la personne ». Le recul serait de plus d'un siècle, puisque

patrons et salariés sont ici mis sur le même plan. C'est la remise en cause de la reconnaissance du lien de subordination. Et on ne peut que s'alarmer de « libertés » qui seraient limitées en fonction des « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise »...

► Le « compte personnel d'activité » (CPA) : la précarité permanente

Le projet de loi fusionne les comptes de formation et de pénibilité, ainsi qu'un « compte engagement citoyen », dans un **compte personnel d'activité** (CPA). Beaucoup de choses seraient ensuite appelées à intégrer le CPA : validation des acquis de l'expérience, allocations chômage, compte épargne-temps, congés-payés, in-

demnités de rupture de contrat de travail, etc. Tout cela converti en « points fongibles » ou « points transportables ». Avec le CPA, il reviendrait au salarié d'arbitrer en permanence ses droits « personnalisés », afin de devenir « l'acteur » de sa précarité.

PROJET DE LOI EL KHOMRI GREVE ET MANIFESTATION LE 31 MARS : POURQUOI CHAQUE MILITANT DOIT PRENDRE TOUTE SA PLACE ?

Projet de loi Valls/Berger : une contre-révolution

L'inversion de la hiérarchie des normes

► L'accord d'entreprise : une arme de déréglementation massive.

L'objectif du projet de loi est, qu'à terme, tout puisse être décidé au niveau de l'entreprise, sans se référer ni au code du travail, ni même à un accord de branche : durée hebdomadaire du travail, congés payés, jours fériés, taux de majoration des heures supplémentaires, niveau de salaires, forfait jours, astreintes... Tout serait soumis aux rapports de force dans l'entreprise, généralement plus favorables au patron (chantage

à l'emploi, aux délocalisations...). Par ailleurs, les accords collectifs seraient désormais d'une durée limitée à 5 ans, sauf stipulation contraire. Arrivés à expiration, ces accords cesseraient de produire leurs effets. Il s'agit d'un recul de près d'un siècle : depuis la première loi sur les conventions collectives du 25 mars 1919, les accords collectifs sont à durée illimitée.

► Le référendum contre la démocratie.

Le projet de loi stipule qu'un syndicat représentant au moins 30% aux élections professionnelles pourra, en collusion totale avec le patron, organiser un référendum qui ne serait plus simplement consultatif. Valls prétend limiter ce référendum aux « questions d'organisation du temps de travail » (ce qui est déjà beaucoup), mais il prévoit d'ores et déjà d'en étendre le « champ d'application ».

En fonction du résultat de ce référendum,

organisé sous la menace de licenciements ou de la fermeture du site, comme on l'a vu récemment à Smart, un accord minoritaire pourrait devenir majoritaire et s'appliquer. Dans le même temps, le droit d'opposition serait supprimé. Avec ce projet de loi, ce n'est pas la démocratie qui serait en marche, mais le renforcement du pouvoir patronal au détriment des droits des salariés, dans un contexte de pression accrue sur ceux-ci et sur les représentants syndicaux.

Permis de licencier pour les patrons

La fin du CDI

► Accords dits de « développement de l'emploi » : l'aggravation confirmée des dispositions de l'ANI.

Aujourd'hui, en application de l'ANI (accord MEDEF/CFDT de 2013), l'employeur a la possibilité de conclure un accord d'entreprise dérogatoire qui lui permet de faire varier la rémunération et le temps de travail des salariés, pour une durée limitée, lorsque l'entreprise connaît « de graves difficultés économiques », le gouvernement confirme dans son projet de loi l'extension de ce type d'accord dérogatoire « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi »,

sans limitation dans le temps. Le patron n'aurait plus besoin de justifier de difficultés économiques conjoncturelles. Le simple objectif de conquête de nouvelles parts de marché pourrait lui permettre de faire travailler plus, sans payer plus. Et le salarié qui refuserait une telle remise en cause de son contrat de travail serait licencié, non plus pour motif économique avec la procédure et les droits que cela implique (reclassement, indemnités), mais pour motif personnel...

► Licenciement économique : les patrons « sécurisés », Valls persiste et signe.

Le licenciement économique est aujourd'hui soumis à l'appréciation du juge, au cas par cas. Le projet de loi facilite à l'employeur le recours aux licenciements économiques, en lui évitant le risque de les voir qualifiés « sans cause réelle et sérieuse », et donc de devoir réintégrer ou indemniser les salariés concernés. Par ailleurs, le juge prend aujourd'hui la situation financière de l'en-

semble du groupe (national ou multinational) auquel appartient l'entreprise en difficulté. Avec le projet de loi, seule la situation financière de l'entreprise serait prise en compte. Les « garanties » annoncées par Valls le 14 mars dernier ne rassureront personne... sinon les patrons.

PROJET DE LOI EL KHOMRI

GREVE ET MANIFESTATION LE 31 MARS :

POURQUOI CHAQUE MILITANT DOIT PRENDRE TOUTE SA PLACE ?

PRUD'HOMMES

LES
SALARIÉS

LÉSÉS

Code du travail aujourd'hui

Le juge prud'homal décide, en fonction du préjudice subi, le montant des indemnités accordées à un salarié du privé victime d'un licenciement abusif.

Les indemnités dues par l'employeur peuvent atteindre 30 mois de salaire.

Projet de loi El Khomri

Le projet de loi El Khomri prévoit de plafonner les indemnités en fonction d'un barème fondé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- ▶ Moins de 2 ans : 3 mois de salaire maximum
- ▶ 2 à 5 ans : 6 mois de salaire
- ▶ 5 à 10 ans : 9 mois de salaire
- ▶ 10 à 20 ans : 12 mois de salaire
- ▶ + de 20 ans : 15 mois de salaire

Déclaration de Valls

Valls n'a fait que reprendre à son compte une disposition prévue dans un premier temps dans la loi Macron : le barème serait donc « indicatif ».

Mais autant dire qu'un tel barème constituerait la règle que les juges appliqueraient dans les faits.

Et Macron n'a pas attendu que les braises soient éteintes pour souffler dessus : le 14 mars, il affirmait d'ores et déjà que le barème obligatoire « se fera »...

LA SANTÉ

DES
SALARIÉS

SACRIFIÉE

Code du travail aujourd'hui

Les salariés ont le droit à une visite médicale d'embauche effectuée par le médecin du travail.

Ils bénéficient d'une visite médicale tous les deux ans (contre tous les ans en 2004).

Projet de loi El Khomri

La visite médicale d'embauche serait remplacée par une visite « de prévention » réalisée par un infirmier.

La visite médicale aurait lieu tous les 5 ans.



PROJET DE LOI EL KHOMRI

GREVE ET MANIFESTATION LE 31 MARS :

POURQUOI CHAQUE MILITANT DOIT PRENDRE TOUTE SA PLACE ?

TRAVAILLER

PLUS

POUR GAGNER

MOINS

Des heures supplémentaires moins payées	Déréglementation des durées maximales du travail, pluri-annualisation du temps de travail... : Un recul du gouvernement ?			Déclaration de Valls
Code du travail aujourd'hui	Code du travail aujourd'hui	Code du travail aujourd'hui	Déclaration de Valls	
<p>Pour les huit premières heures supplémentaires, le taux de majoration est de 25%.</p> <p>A compter de la neuvième heure, le taux de majoration est de 50%.</p>	<p>La durée maximale quotidienne est de 10h, sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail.</p> <p>La durée maximale moyenne hebdomadaire est de 44h par semaine consécutives.</p> <p>La durée maximale hebdomadaire est de 48h (de manière exceptionnelle 60h, sur autorisation de l'inspecteur du travail).</p>	<p>La période de référence est au maximum égale à une année</p> <p>Cette période de référence permet d'ouvrir le décompte des heures supplémentaires.</p>	<p>Le 14 mars dernier, Valls a prétendu que les durées maximales ne seraient pas modifiées dans le projet final, de même que les congés, le fractionnement des heures de repos, etc.</p> <p>La modulation du temps de travail au-delà d'un an serait quant à elle soumise à un accord de branche.</p> <p>Mais l'augmentation et la modulation des durées de travail sont indéfectiblement liées à la finalité même du projet de loi.</p>	
Projet de loi El Khomri	Projet de loi El Khomri	Projet de loi El Khomri	Si demain l'accord d'entreprise devait primer sur toute réglementation nationale, toutes les protections collectives seraient menacées.	
<p>Le taux de majoration à 10% deviendrait la référence commune.</p> <p>Un accord d'entreprise primerait sur un accord de branche : un patron pourrait fixer le taux de majoration à 10%, même si la branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.</p>	<p>Sans aucun contrôle de l'inspection du travail et sur simple accord collectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ la durée maximale quotidienne serait fixée à 12h par jour. ▶ la durée maximale hebdomadaire moyenne serait portée à 46h sur 16 semaines consécutives. <p>la durée hebdomadaire maximale pourrait atteindre 60h par semaine</p>	<p>La période de référence serait étendue sur 3 ans, avec pour conséquences :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ la soumission de la vie des salariés aux fluctuations de l'activité de l'entreprise ▶ le paiement des heures supplémentaires à l'issue de ces 3 ans ▶ la possibilité accrue pour le patron d'échapper au paiement des heures supplémentaires par de périodes d'inactivités forcées. 	<p>Seul le retrait de ce projet de loi garantit le maintien des droits des salariés.</p>	

SANTÉ AU TRAVAIL

« IL FAUT ARRÊTER DE DETRUIRE LE CODE DU TRAVAIL ! »

A quelles problématiques les médecins du travail font-ils face aujourd'hui ?

Jacques Delon : Depuis une vingtaine d'années, nos gouvernants ont choisi de faire avec des effectifs en chute libre plutôt que d'ouvrir le *numerus clausus*¹ et de former des médecins du travail. Nous assistons à une destruction organisée du Code du travail, en faveur des employeurs. Les moyens des médecins ne cessent de diminuer alors que nous assistons à une aggravation des risques au travail.

Interview de Jacques Delon, secrétaire du syndicat FO des médecins et des personnels de santé au travail (FOHebdo).

La réforme en cours apporte-t-elle des réponses ?

Hélas non. Elle ne fera qu'accentuer les choses. Son objet premier est de diminuer les obligations des employeurs, et donc le droit des salariés à protéger leur santé. On risque d'aboutir à une médecine de contrôle, voire d'exclusion des salariés. C'est incompatible avec notre rôle qui est d'adapter les postes aux personnes.

Quel est l'impact des réformes sur les personnels non médecins au sein des services de santé au travail ?

Ils subissent la pénurie de médecins du travail. Des tâches qui étaient dévolues aux médecins sont reportées sur eux, comme les études de poste ou les visites médicales effectuées par les infirmières. Or ce ne sont pas des « *salariés protégés* » par le Code du travail, et de fait leurs conseils ne s'imposent pas aux employeurs... Les « *réformes* » en cours ne feront qu'aggraver la pression sur eux, tout en mettant en danger des salariés surveillés !

Que pensez-vous de l'espacement éventuel des visites médicales à cinq ans pour les salariés ?

Aujourd'hui, les visites médicales sont en théorie obligatoires tous les deux ans. Dans les faits, en raison de la pénurie de praticiens, la périodicité des visites dé-

passé déjà le seuil des cinq ans dans certains endroits.

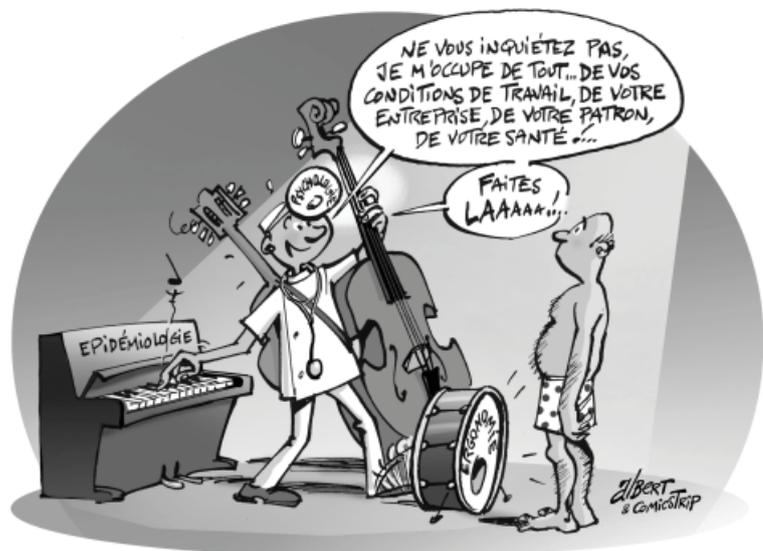
Quelles seraient les solutions ?

Il faut arrêter la destruction du Code du travail, à l'œuvre via les lois Macron, Rebsamen et bientôt le futur projet de loi El Khomri. Si l'on détruit les prérogatives de l'inspection du travail et celles des élus du personnel, comment va-t-on faire entre le déficit en médecins et l'aggravation des risques ?

Et puis l'arrêt du *numerus clausus*, qui limite le nombre d'étudiants, serait aussi bienvenu !

Propos recueillis par **Françoise Lambert**
FO-Hebdo n°3189 17/2/2016

1. Le *numerus clausus* dans l'admission aux études médicales françaises découle d'une loi de 1971, permettant de fixer directement par arrêté ministériel le nombre d'étudiants pouvant être admis en deuxième année de médecine, d'odontologie, de pharmacie et sages-femmes. De ce fait, il ne s'agit plus de passer un examen mais de réussir un concours pour accéder à un nombre restreint de places à pourvoir : l'étudiant ne se « bat » plus seulement contre lui-même, mais aussi contre les autres pour satisfaire sa réussite.



INFORMATIONS CONFEDERALES

L'école, symbole du désengagement de l'Etat

Dans une circulaire confédérale en provenance de son secteur économique (9/02/16), la Confédération revient sur la question de l'école en relation avec le désengagement de l'Etat.

Le document revient d'abord sur le rôle de l'école de la République (garantie pour chaque élève, sur le territoire national, d'un parcours identique ; délivrance de diplômes nationaux reconnus dans des conventions collectives ; et pour les personnels, un statut particulier et un recrutement sur concours), et sa vocation : outil de promotion et d'émancipation sociale par la transmission de l'instruction et le respect des valeurs communes : liberté, égalité, fraternité, laïcité. Puis, il souligne que depuis plus de trente ans, **ce fondement de l'égalité républicaine est en butte aux politiques d'austérité et de décentralisation.**

Les directives très claires données au moins depuis 1985 dans le but de ralentir "le taux de croissance des dépenses" ont des résultats très concrets : **augmentation de la taille des classes et partant du nombre d'élèves par classe, diminution du nombre de sections, et donc de possibilités de formations diversifiées.** Dans le même temps, toute une série de mesures ont été prises pour s'en prendre aux **statuts des personnels**, afin de diminuer leurs garanties et **baïsser le "coût de la masse salariale"**. La structure même de l'Education nationale a été modifiée, faisant apparaître les EPLE (Etablissements Publics Locaux d'Enseignement), dont le caractère autonome mettait en place la remise en question de l'unité politique de l'Ecole de la nation.

La dégradation de la situation se mesure à l'aide de trois tendances

Ce sont la **décentralisation**, la **réforme territoriale** et les **mesures d'austérité imposées** notamment



au Ministère de l'Education nationale.

Quand décentralisation rime avec désengagement

L'Etat n'a pas "seulement" transféré les personnels techniques et ouvriers de service (TOS) aux collectivités régionales (lycées) et départementales (collèges), il a renforcé depuis 2005 la **mainmise de ces dernières sur les établissements** : compétences sur la construction et l'entretien des locaux, l'accueil, la restauration, l'hébergement et l'attribution d'un budget de fonctionnement (tout cela mis en œuvre depuis le **premier acte de décentralisation de 1983**). Avec la **réforme des rythmes scolaires de 2013** pour le 1^{er} degré (écoles élémentaires) et de **2015** pour les collèges, **l'abandon de l'Etat s'accélère**. Intrusion plus grande des municipalités dans le fonctionnement des écoles (activités périscolaires et missions d'enseignement), et – concernant les collèges – remise en cause de l'enseignement disciplinaire, enseignement à la carte différent d'un collège à l'autre, réduction du nombre d'heures d'enseignement. A l'horizon de 2017, cette réforme at-

teindra les lycées.

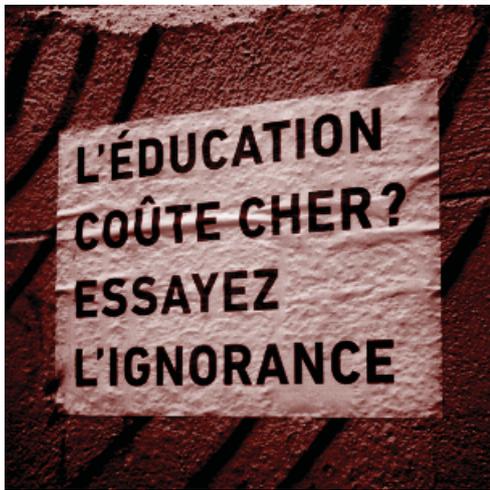
FORCE OUVRIERE s'est toujours opposé au transfert des compétences de l'Etat vers les collectivités locales, qui conduisent à un affaiblissement de la République par le développement des inégalités territoriales.

Une Education nationale toujours plus éclatée

L'objectif de la réforme territoriale est clair : passer d'une République organisée en un Etat, 22 Régions, 101 départements, 36680 communes de proximité à une Nation structurée en **13 grandes régions de taille européenne et environ 7000 communes d'au moins 15 000 habitants**. Au bout, une République fragmentée, un Etat réduit, des Régions immenses forcées de se concurrencer...

L'Education nationale n'est évidemment pas épargnée : **mise en place de 13 politiques éducatives régionales, promotion des langues dites "régionales"** (au détriment du français et de l'apprentissage des langues étrangères)

Force ouvrière a combattu



fermement la réforme territoriale initiée en 2010 et la mise en place de trois lois¹ qui remettent en cause l'indivisibilité, la cohérence, la lisibilité, l'unicité, autrement dit l'égalité républicaine en droits.

Même à l'Education on impose l'austérité

Le budget de l'Etat se retrouve amputé chaque année depuis plus de dix ans de plusieurs milliards d'euros. L'Education nationale, de par l'ampleur de ses tâches est une des principales victimes de cette idéologie politique d'austérité : Durant cette période, le nombre d'enseignants a baissé de 4,2% (dans la même période, le nombre d'élèves a augmenté de 2,1%). Les conditions de travail se dégradent, les inégalités explosent et les impacts sur les générations actuelles et à venir sont problématiques.

Conséquences dévastatrices d'une Education territoriale inégalitaire

Moins de classes pour toujours plus d'élèves :

depuis dix ans suppression de 16% des classes et de 5% des écoles ; la territorialisation a déjà pour conséquence une refonte de la carte des établissements, c'est-à-dire la fermeture d'écoles, de collèges et de lycées. Déjà dans le Cantal par exemple, des conventions donnent aux maires et aux inter-

communalités la gestion des postes et la mise en œuvre d'évolutions pédagogiques en échange du regroupement des écoles, les conséquences étant l'accélération de la désertification des zones rurales, les déplacements longs et coûteux pour les élèves et leurs familles et l'aggravation des inégalités territoriales en matière d'accès aux services publics.

De plus, il faut souligner une **dégradation accélérée des conditions d'enseignement** : classes toujours plus chargées, obligations extra-éducatives et administratives pour les enseignants, **remise en cause de l'égalité pour tous d'accéder au même enseignement, aux mêmes programmes, aux mêmes qualifications, à des diplômes identiques reconnus nationalement.** Les élèves les plus jeunes et les plus défavorisés sont également une cible : ainsi, en Seine-St-Denis, seul 0,8% des enfants de moins de trois ans sont scolarisés en maternelle.

FORCE OUVRIERE revendique l'arrêt de l'austérité budgétaire pour améliorer les conditions d'enseignement dans le respect de l'égalité des droits. FO défend la proximité des services publics et particulièrement de l'école de la République pour garantir la

cohésion sociale et le modèle républicain.

Des établissements libres de se gérer comme des entreprises :

La nouvelle organisation territoriale a entraîné la création d'un nouvel échelon : le **recteur de Région académique**, seul interlocuteur des collectivités locales. La nouvelle région devient l'unique échelon stratégique. Le maître-mot est "**contractualisation**". Tout le système se transforme en multiplication des éducations territoriales différentes déclinées dans chaque établissement et école. Ce pilotage se rapproche de celui des **Agences régionales de Santé**. La création d'**Agences Régionales de l'Education** a d'ailleurs été évoquée, avec "*des objectifs quantifiés et une obligation de résultats financiers*" qui s'imposeraient aux écoles, collèges et lycées. De plus, la **réforme du Cadre comptable et budgétaire des EPLE** va introduire les mêmes outils que ceux dont disposent les Universités (loi relative aux libertés et responsabilités des universités de 2007) : **autofinancement des établissements, possibilité de faire appel à des fonds privés.** Le contrat d'objectifs budgétaires assigné par le ministère à la région sera décliné et imposé par le Recteur de région académique aux lycées, collèges et écoles.



Jacques Paris, secrétaire général du Syndicat FO des Lycées et Collèges

Pour FORCE OUVRIERE ces mêmes contrats ont amené à gérer les hôpitaux comme des entreprises (ARS), avec les conséquences que l'on sait sur les missions et les personnels, il en sera donc de même pour l'école publique.

Un exemple, l'enseignement professionnel et les "campus des métiers"

En ce qui concerne l'enseignement professionnel, sa régionalisation, dit le Chef de l'Etat « s'inscrit dans le pacte de responsabilité » proposé aux entreprises, ce qui aura pour conséquence la destruction organisée de l'AFPA déjà fortement engagée.

Un exemple d'application de la nouvelle gouvernance régionale appliquée à l'Éducation nationale: « le campus des métiers ». En région parisienne (académies de Créteil, Paris, Versailles), plusieurs entreprises ont décidé la création de deux « campus » : « Economie touristique Paris Val-Europe » et « Aéroportuaire et échanges internationaux Grand Roissy-Le Bourget » qui ont vocation à devenir le guichet unique de formations sur tout le territoire régional, en tissant un réseau public-privé principalement en alternance, avec une mixité totale des publics (scolaires, apprentis, décrocheurs, adultes en formation, chômeurs) Privatisation qui accélère bien sûr le désengagement de l'Etat. De 2011 à 2014, le budget régional d'investissement des lycées publics (construction, rénovation, réparation) a baissé de 33% et celui de fonctionnement a augmenté moins

que l'inflation (+3%), alors que celui des lycées privés a bénéficié d'une hausse de 55% !



Les diplômes qualifiants ont été découpés en « blocs de compétences » via des modules et une individualisation des parcours. Dans la plupart des cas cette logique ne mène à aucun diplôme, et donc à aucune reconnaissance de qualification. De plus, dans la mesure où ces parcours sont liés à des besoins immédiats du patronat partenaire, les étudiants sont peu à peu enfermés dans « un parcours de vie locale » et selon des compétences uniquement reconnues sur le territoire concerné.

Pour FORCE OUVRIERE, la

les conventions collectives et les statuts particuliers de la fonction publique. La « compétence » remplace la « qualification », le « titre local » remplace le « diplôme national ».

L'école n'est plus le lieu de transmission du savoir, de l'instruction et de l'obtention de qualifications, mais un moyen pour l'État de se décharger de ses responsabilités, en associant des acteurs extérieurs non garants de l'intérêt général.

Moins de collectif, plus d'individualisation ; moins de service public indépendant, plus d'entreprises intéressées.

Pour FORCE OUVRIERE, le diplôme doit rester national et l'enseignement identique sur tout le territoire. Ce n'est ni à un exécutif local ni au MEDEF local de définir des contenus pédagogiques et de produire des politiques éducatives.

Pour FORCE OUVRIERE, le diplôme doit rester national et l'enseignement identique sur tout le territoire. Ce n'est ni à un exécutif local ni au MEDEF local de définir des contenus pédagogiques et de produire des politiques éducatives.

RÉFORME TERRITORIALE



territorialisation de l'Éducation accompagne la remise en cause des diplômes nationaux, fragilisant les qualifications,

Un personnel maltraité pour des conditions d'enseignement dégradées.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces mesures, le statut général de la Fonction publique est attaqué, détricoté. Les droits collectifs des agents publics sont affaiblis, alignés par le bas : individualisation des parcours, temps de travail, rémunération, mobilités géographiques et fonctionnelles obligatoires sans

compensation, remise en cause des droits, des obligations et des engagements des fonctionnaires. Les recherches excessives d'économies



et pour ceux qui en ont les moyens – comme une solution pour éviter les conséquences des rythmes scolaires et échapper au public dont la priorité n'est plus l'enseignement.

Pour FORCE OUVRIERE, le principe de gratuité de l'école est remis en cause, avec pour conséquence l'amplification de l'écart entre ceux qui ont les moyens de payer et les autres.

Pour tous les usagers, élèves ou parents d'élèves, mais aussi pour les personnels de l'E.N., l'ensemble des réformes remettent en cause le service public de proximité, et sont des attaques concrètes contre la cohésion sociale mais également contre les valeurs de l'école républicaine et de ses principes mêmes de Liberté, d'Égalité, de Fraternité et de Laïcité.

1 27/01/2014 "modernisation de l'action publique territoriale...", 16/01/2015 "Délimitation des régions...", 07/08/2015 "Nouvelle organisation territoriale"

budgetaires sur le dos des personnels entraînent la **perte des vocations**. Les métiers de l'enseignement ne sont plus attractifs. **Après BAC +3 ou +5, un professeur perçoit en début de carrière l'équivalent de 1,13fois le SMIC (en 1983 : 1,80)**. Entre 2012 et 2014, alors que le nombre d'élèves a augmenté, le nombre d'enseignants titulaires a baissé, non seulement par la réduction des postes budgétaires, mais encore par des postes ouverts mais non pourvus faute de candidats !

Pour FORCE OUVRIERE le combat pour la défense du statut général et des statuts particuliers est quotidien. Les attaques subies contribuent à la remise en cause de l'exercice d'une des missions prioritaires de la République : l'enseignement. Malgré leur dévouement et leur engagement, les personnels voient la réalisation de leur mission rendue presque impossible par la réduction de leurs droits, l'individualisation de leur gestion, la baisse de leur pouvoir d'achat, et la réduction du nombre de postes.

L'ultime désengagement public : aux parents de payer
L'accès à la proximité de l'école n'est plus assuré.

Si on veut suivre un certain cursus, le seul moyen est de financer la scolarisation des enfants dans un établissement éloigné (déplacements + hébergement). L'Etat ne respecte plus l'obligation républicaine d'assurer une scolarité égalitaire et gratuite sur l'ensemble du territoire national. Pour pallier ces défaillances, il faut en avoir les moyens.

Une étape supplémentaire a été franchie avec la mise en place des « nouveaux rythmes scolaires »

entraînant des activités périscolaires dont certaines sont payantes. Tout cela entraîne une hausse du nombre d'élèves dans les établissements privés sous contrat, qui ne sont pas obligés de mettre en place les rythmes scolaires. Le privé apparaît pour un nombre de parents plus nombreux –



LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Qualité de la formation : mode d'emploi

Quels sont les critères de qualité d'une action de formation ?

Au 1^{er} janvier 2017 (C.T. L.6316-1), l'Etat, les Régions, Pôle Emploi et Agefiph devront contrôler la capacité des prestataires de formation (principalement Opca et Opacif) à délivrer des prestations de qualité.

Le ministère du travail précise dans une circulaire les modalités de mise en oeuvre du décret relatif à la qualité des actions de formation. Méthodologie, rôle des financeurs, labels et certifications, contrôle des prix... Le point sur cette démarche qualité dans laquelle les organismes de formation doivent s'engager

6 critères : 1. identifications précises des objectifs et adaptation au public formé, 2. adaptation aux stagiaires des objectifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation, 3. adéquation à l'offre de formation des moyens pédagogiques et techniques, 4. qualification professionnelle et formation continue des personnels chargés des formations, 5. conditions d'information du public sur l'offre, ses délais d'accès et les résultats obtenus, 6. prise en compte des appréciations des stagiaires.

De plus, les organismes financeurs devront s'assurer que

l'organisme formateur respecte le Code du travail (règlement intérieur, obligations vis-à-vis des stagiaires, programme...)

Le ministère vient d'éditer à ce sujet une circulaire qui précise notamment :

▶ Que tous les critères sont cumulatifs,

▶ Que les actions financées doivent correspondre aux six critères et qu'elles incluent les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE)

▶ Que le respect des critères est vérifié de deux manières : réponse du prestataire à une grille d'évaluation interne mise en place par les financeurs, justification d'une certification ou d'un label inscrit sur une liste publiée par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Cnefop).

▶ Que les financeurs doivent référencer dans un catalogue rendu public et actualisé les prestataires dont ils se sont assurés la capacité. Par ailleurs, le Cnefop devra (date indéterminée) diffuser la liste des labels conformes aux critères.

▶ Que la détention de ces labels sera considérée comme suffisante pour satisfaire aux critères du décret.

▶ Que le prestataire qui ne possède pas déjà ces labels devra apporter par tous moyens la preuve auprès de chaque financeur qu'il satisfait bien aux exigences, ceci afin de concilier offre de formation et concurrence.

▶ Que les sous-traitants doivent également satisfaire aux exigences, ceci sous la responsabilité des financeurs et des donneurs

d'ordre.

▶ Que les critères sont applicables quelle que soit la taille de l'organisme, même si des dispositifs peuvent être adaptés.

▶ Qu'il n'y a pas obligation pour les formateurs d'être certifiés. En revanche, la qualification professionnelle et la formation continue des formateurs font partie des critères d'appréciation retenus pour attester de la capacité d'un organisme.

▶ Que les prix de la formation ne sont pas encadrés, mais que les organismes financiers doivent « veiller à l'adéquation financière des prestations déployées par le prestataire » et ont désormais la possibilité de demander des précisions « sur ce qui peut justifier un prix très éloigné [en hausse ou en baisse] des tarifs pratiqués [habituellement pour une prestation identique] »

▶ Que les employeurs ne sont pas soumis au décret lorsqu'ils assurent eux-mêmes la formation en interne, ou font appel à un prestataire sans demande de financement extérieur. Toutefois, le ministère leur conseille fortement de s'en inspirer.

**Source : FPC Actualités
Janv 2016 - N°115**



Accueil	Structures	Fonctionnement	Diffusions	Animations	Meeting retraite	Infos Utiles
---------	------------	----------------	------------	------------	------------------	--------------

Brochure Adhérer



Espace réservé

FO Cadres

AFOC 95

Facebook FO 95

Jean-Claude Mailly

Préparation de la Grève Interpro du 31 mars 2016



Lieux de départ des cars du 31 mars



Documents et argumentaires pour le Retrait



FO Union Départementale du Val d'Oise
Communiqué

La Commission Exécutive de l'Union Départementale FO du Val d'Oise considère que :

- les aménagements concédés par le gouvernement à la CFDT ne modifient en rien le projet de loi, pire, ils confirment le cœur de cette attaque gouvernementale et patronale à savoir : « l'inversion de la hiérarchie des normes ». Et c'est tout naturel, lorsque nous rejets les propos du Président Hollande le 8 septembre 2015 : "Nous donnerons toute la place nécessaire à la négociation collective et aux accords d'entreprise pour permettre justement qu'il y ait une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises".
- C'est exactement l'inverse de la logique qui prévaut depuis plus d'un siècle. La totalité du projet de loi est résumée en une phrase dans l'exposé des motifs : « L'accord d'entreprise devient le niveau de droit commun ».
- Aujourd'hui, le Code du travail protège tous les travailleurs, dans toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et leur secteur d'activité, dans tout le pays. Dans chaque branche professionnelle, des conventions collectives peuvent compléter le Code du travail, mais à la condition d'offrir pour les travailleurs des garanties supérieures au Code du travail. Suivant la même logique, des accords d'entreprise peuvent compléter les conventions collectives, seulement s'ils établissent des droits plus favorables que ces dernières.
- Le projet de loi El Khomri, lui, met à bas cet édifice tout entier. L'accord d'entreprise devient « le niveau de droit commun » pourra déroger au code et aux conventions collectives.



Pour tout connaître sur la vie de l'Union Départementale !

force-ouvriere95.fr

ADHÉREZ A FORCE OUVRIÈRE

Je souhaite être contacté (e) par FORCE OUVRIÈRE

Nom : Prénom :

Adresse personnelle :

Code postal : Ville :

Tél. personnel : Tel. travail :

Mobile : email :

Profession :

Nom et adresse de l'entreprise :

N° APE ou NAF (voir bulletin de salaire) :

Convention collective :

U.D. FO 95 : 38 rue d'Eragny 95310 St-Ouen-L'Amône - 01 .30 .32 .04 .44
accueil udfo.valdoise@gmail.com

Vous recherchez une formation, une reconversion ?, vous rencontrez des difficultés dans votre entreprise pour une formation, une reconversion ?

L'U.D. FO 95
tient une permanence
Tous les lundis
Prendre R.V.
01.30.32.04.44



Vous êtes salarié(e) dans une entreprise artisanale ?

Une permanence syndicale vous est dédiée tous les mercredis matins à l'U.D. FO 95
Prendre rendez-vous en téléphonant
01.30.32.04.44

