

Le Combat Social FO 49

Mensuel d'informations de l'Union Départementale cgt-Force Ouvrière de Maine et Loire

Numéro double : 11/12-2016 (novembre/décembre 2016)

Sommaire

- 2 L'éditorial de Catherine Rochard
- 3 «Sale temps pour les élites»
- 4 8 novembre : les personnels hospitaliers dans la rue
- 5 En direct des syndicats Ehpad de La Buisaie
Diaverum : victoire électorale de nos camarades
- 6 15 novembre : la DGFIP en grève !
- 7 Formations syndicales pour 2017
- 8 Les ruptures conventionnelles : un immense plan social déguisé
- 9 à 15 Dossier spécial : conséquences des lois Travail et Rebsamen
- 16 La brochure «connaissez vos droits» est parue
- 16 Vœux de l'UD

LE COMBAT SOCIAL FO 49

Prix : 1 €

Imprimé à

l'Union Départementale
Force Ouvrière
de Maine-et-Loire

14, place Louis Imbach
49100 ANGERS

Tel : 02 41 25 49 60

www.fo49.fr

Inscrit à la CPPAP n°
0720S07442

Directrice de publication :
Catherine ROCHARD





L'éditorial de Catherine Rochardeau

de l'existence de la Sécurité sociale, de la protection sociale, des conventions collectives, du statut des fonctionnaires...

Ces grandes idées, selon ces candidats à la fonction suprême de l'État, sont « obsolètes ». Selon eux, il faut aller plus loin pour abaisser le coût du travail. En ce sens, la loi travail ne serait pas suffisante !

Et que dire des retraites ?

Alors que le journal patronal « Les Échos » annonce, dans un article récent, que « les réformes ont des effets plus importants que prévu » c'est-à-dire que les comptes des caisses de retraite se redressent plus qu'il n'avait été envisagé, les seules préoccupations des candidats restent de repousser l'âge de départ en retraite et d'augmenter la durée de cotisations.

En matière de sécurité sociale, ces mêmes candidats tous issus des mêmes moules veulent transférer la protection sociale aux assurances privées. En effet, pour eux, il faudrait en finir avec le remboursement du « petit risque » (les maladies prétendument bénignes) par la sécu, laquelle ne prendrait plus en charge que des maladies graves.

Ce « petit risque » serait transféré aux assurances privées. Il s'agit donc bien d'en finir avec un principe fondateur de la Sécurité sociale (chacun cotise à hauteur de ses moyens, chacun perçoit à hauteur de ses besoins).

On assiste également à une valse de chiffres concernant la suppression du nombre des fonctionnaires. La poursuite de la destruction des services publics au nom de la réduction des déficits publics est une composante de tous les programmes. Aucun secteur de la fonction publique ne serait épargné. Ces « programmes » des candidats ne consistent pour l'essentiel qu'en la poursuite de la politique libérale, au service des enjeux du capital financier contre les conquêtes sociales, déjà suivie par les gouvernements précédents et l'actuel.

Mais pour appliquer de telles politiques, il faut affaiblir les organisations syndicales indépendantes, tout en s'appuyant sur d'autres, conciliantes.

Le combat que nous avons mené tout au

long de cette année avec la C.G.T. et Solidaires a marqué la période d'une empreinte indélébile.

Ce combat a fait la preuve que les salariés du public comme du privé ne sont pas prêts à laisser détruire les acquis sociaux.

La preuve ? Le mouvement de grève dans l'hospitalisation (publique et privée) et le secteur médico-social (public et privé), qui a eu lieu le 8 novembre.

Au moins un quart des agents -selon le ministère qui a des méthodes de décompte discutables- se sont mis en grève.

Les personnels sont exaspérés par les restructurations, réorganisations, imposées par la loi de santé, par les suppressions de postes, les fermetures de lits ! D'ores et déjà, nous savons que des suites à cette journée sont en préparation pour le début d'année 2017.

De même dans le secteur des finances publiques, où là également des taux de grévistes pouvant aller jusqu'à 50 % ont été enregistrés le 15 novembre, les agents combattent. Au centre de leurs préoccupations, les fermetures de sites, les suppressions d'emplois....

Partout les revendications s'expriment ! Qu'il s'agisse des salaires, des restructurations, des conditions de travail, des accords sur la durée du temps de travail, toutes émergent, toutes sont légitimes.

Aussi notre responsabilité est simple :

Renforcer nos implantations syndicales, en développant les syndicats, en créant de nouvelles implantations c'est construire le mur contre la destruction de nos acquis.

Rechercher l'unité, quand c'est possible, avec celles des organisations syndicales, opposées à la politique d'austérité et de destruction des conquêtes sociales, pour faire échec aux politiques patronales, comme nous l'avons fait pour la loi El Khomri, c'est la voie que nous devons suivre.

Résister à la politique d'austérité en y opposant nos revendications sera en 2017 comme en 2016, le combat à mener pour gagner.

Bonnes fêtes de fins d'année à tous !

Les dernières semaines de l'année 2016 s'écoulent, laissant derrière elles les traces d'une année qui aura été marquée par une contre-réforme sans précédent : la loi Travail.

Cette loi qui répond aux exigences du patronat, lequel veut en finir avec les conventions collectives, renvoie la négociation collective au niveau des entreprises, le lieu où il est le plus difficile d'imposer le rapport de force, ce qui créera les plus grandes disparités entre les salariés.

Depuis le 1^{er} décembre, ladite «loi Travail» facilite le licenciement économique.

Les critères économiques sont caractérisés :

- soit par l'évolution à la baisse d'un critère économique : commandes, chiffre d'affaires, résultat d'exploitation...
- Soit par tout autre élément de nature à justifier d'éventuelles difficultés !

Autant dire que la contestation des licenciements relèvera du tour de force !

Et ce n'est pas fini : les décrets d'application, notamment ceux concernant la médecine du travail, sont en cours d'élaboration.

Dans les entreprises les employeurs n'ont pas attendu pour se saisir de cette opportunité et mettre sur la table des négociations des accords portant sur le temps de travail, les heures supplémentaires.

Pendant ce temps, les candidats à la présidentielle dévoilent leurs « trucs et astuces » -ce qu'ils appellent leurs programmes- pour prétendument sortir la France de la crise économique qui la secoue depuis bientôt dix ans.

De quelque bord qu'ils soient, tous annoncent qu'il est nécessaire d'en finir avec les conquêtes issues du Conseil National de la Résistance, lesquelles sont à l'origine

Sale temps pour « les élites » !

Élection surprise de Donald Trump à l'élection présidentielle américaine, annonce par le président de la République Française qu'il ne se représentera pas, une primaire à droite où un ancien président, chef du parti qui organise cette primaire, se fait éjecter dès le premier tour, victoire du «non» au référendum constitutionnel italien après le «Brexit»... Rien ne se passe comme «l'establishment» -comme on dit- l'avait prévu !



Face à cela le même «establishment», avec un mépris consommé du peuple qui vit de son travail, prétend qu'il s'agit d'une «montée du populisme».

La réalité est toute autre.

Aux états unis, 47 millions d'Américains vivent sous le seuil de pauvreté

Aux États-Unis, 35 % des emplois industriels ont été supprimés depuis 1980 et 47 millions d'Américains vivent en dessous du seuil de pauvreté, soit 15 % de la population. Un million et demi de ménages vivent avec moins de deux dollars par jour. Un enfant sur cinq se nourrit grâce à des coupons alimentaires et un sur trente n'a pas de domicile fixe. Le nombre d'Américains en âge de travailler et ne travaillant pas est de 102,6 millions, mais les statistiques n'en retiennent que 8 millions...

Qu'y a-t-il d'étonnant alors que l'élection américaine a été marquée par un rejet profond des deux partis traditionnels, le parti Républicain et le parti Démocrate, responsables des politiques qui ont conduit à cette situation ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : plus d'un américain sur deux s'est abstenu. Il n'y a pas eu de «raz de marée» vers Donald Trump, puisqu'il recueille deux millions de voix de moins que le candidat Républicain Mitt Romney aux précédentes élections.

Trump est élu parce que, dans le même temps, Hillary Clinton recueille, elle 6 millions de voix de moins que Barack Obama lors de la même précédente élection !

En Italie, la situation est similaire. La politique conduite par les différents gouvernements

sous la férule de l'Union européenne a considérablement appauvri la population, et notamment la population laborieuse. Matteo Renzi, le Premier ministre démissionnaire, a imposé un «Job Act», c'est-à-dire une déréglementation du marché du travail considérable : le CDD est devenu pratiquement indéfiniment renouvelable, le CDI est désormais à « protection croissante » : le salarié peut être licencié du jour au lendemain sans justification au cours des trois premières années. La précarité de l'emploi érigé en norme en quelque sorte !

Quant à la jeunesse, elle est confinée à suivre stages, service civique, emploi bénévole sous prétexte de parcours d'insertion. Ou, pire, travailler en apprentissage (très peu protecteur en Italie) ou de plus en plus à l'aide de « vouchers » (des bons de travail similaires à notre « chèque emplois services universel », mais très massivement utilisés en Italie, et par nature non protecteurs).

Cette déréglementation du marché du travail, montrée en exemple par le gouvernement Français pour justifier la loi El Khomri a-t-elle permis la moindre reprise ? Non bien sûr. Dans des économies comme la France ou l'Italie, où la consommation fait 70 % de la demande finale, une «politique de l'offre» (c'est-à-dire faire baisser le coût du travail) est vouée à l'échec.

Alors qui s'étonnera de la défaite cuisante de Matteo Renzi, qui avec ce référendum proposait -sous prétexte de stabilité politique- un dispositif constitutionnel qui lui aurait laissé les coudées franches pour accentuer cette politique ?

« Le vote italien ressemble presque exactement à celui que les classes sociales délaissées ont exprimé contre le Brexit ou Hillary Clinton »

Comme l'écrit le Huffington Post italien : « Dans ce sens, le vote italien ressemble presque exactement à celui que les classes

sociales délaissées ont exprimé contre le Brexit ou Hillary Clinton. On y retrouve la même méfiance, le même détachement qui œuvre au sein de toutes les autres démocraties occidentales. »

Là encore, ce sont la jeunesse et la classe ouvrière -avec son principal syndicat, la CGIL qui appelait à voter «non»-, qui ont défait le Premier ministre.

En France, les «élites» poursuivent leur croisade contre les conquêtes ouvrières

Et en France ? Lorsqu'on écoute certains candidats à la présidentielle, ils poursuivent leur croisade contre les acquis ouvriers avec une violence peu commune.

Mais qu'est-ce qui leur permet de développer des programmes aussi agressifs, aussi brutaux ?

C'est la politique des gouvernements précédents, poursuivie et accentuée par l'actuel. Pour ne remonter que jusque là, des lois sur la représentativité syndicale en 2008, de contre-réforme des retraites en 2010, du pacte de responsabilité de 2013 jusqu'aux lois Rebsamen et surtout El Khomri de l'année qui se termine, les gouvernements successifs ont ouvert la voie à la destruction des conquêtes sociales, du Code du travail et ont tous suivi une politique d'austérité destructrice.

Mais il y a loin de la coupe aux lèvres.

«L'establishment» devrait tirer les leçons des élections américaines, du Brexit, du référendum en Italie.

Les classes ouvrières n'en peuvent plus de ces politiques d'austérité.

En France, les travailleurs ont montré, continuent de montrer leur volonté de défaire ces politiques.

Les salariés du secteur hospitalier le 8 novembre, ceux de la DGFIP le 15 l'ont démontré, comme on le lira dans ces pages.

Élections présidentielles ou pas, les revendications sont là. Élections présidentielles ou pas, il relève de notre responsabilité de les mettre en avant.

Il relève de notre responsabilité d'organiser le combat pour en finir avec ces politiques d'austérité !

8 novembre

Les personnels hospitaliers dans la rue

L'appel lancé par les trois fédérations syndicales de la Santé FO, CGT et SUD à la grève le 8 novembre, que nous évoquions dans le précédent numéro de notre journal, a été massivement suivi sur tout le territoire.

À Angers, les personnels de la santé publique comme privée étaient 600 à manifester dans les rues.



En cause la déstructuration sans précédent du système hospitalier français, dont le dernier avatar est la création de Groupements hospitaliers de territoire.

Dégradation inégale des conditions de travail et des conditions d'accueil des patients, précarisation des emplois avec plus de 20 % de contractuels, plans d'économies entraînant suppressions de postes, fermetures de services et de lits : alors que le malaise n'a jamais été aussi fort à l'hôpital, de nouvelles restructurations se profilent, que trois organisations syndicales ont décidé de combattre.

Le 8 novembre, les personnels hospitaliers étaient appelés à une journée de grève nationale et de manifestations, par leurs fédérations FO, CGT et SUD.

La loi Santé, adoptée le 26 janvier 2016,

a institué 135 groupements hospitaliers de territoire (GHT), au sein desquels les quelque 850 hôpitaux publics français se regroupent depuis le 1er juillet. Chaque GHT doit concocter un projet médical.

Regroupements de services et transferts d'activités sont à l'ordre du jour, avec des mobilités imposées pour les agents. La réorganisation en cours vise à faire participer les hôpitaux publics aux économies imposées par le pacte de responsabilité, à hauteur de 3 milliards d'euros.

20 000 suppressions de postes et 16 000 fermetures de lits en vue

Un objectif qui attaque l'emploi, et par ricochet la qualité du service public. Cette restructuration du tissu hospitalier va entraîner 20 000 suppressions de postes et 16 000 suppressions de lits, s'insurge notre camarade Luc Delrue, secrétaire de fédéral de la branche santé de la fédération.

Dans 95 % des 850 établissements publics de santé, lors des comités techniques d'établissement (CTE) – l'instance qui se rapproche des comités d'entreprise du privé –, les organisations syndicales ont voté, à la majorité ou à l'unanimité, contre les « conventions constitutives » des GHT (voir le numéro d'octobre du Combat social).

Les syndicats FO refusent en outre de participer aux « conférences territoriales de dialogue social » des GHT, qui ont pour but d'intégrer les syndicats dans les économies budgétaires et les restructura-

tions.

Les syndicats contre les groupements hospitaliers de territoire

Localement, de nombreuses mobilisations ont déjà eu lieu.

Au CESAME (Centre de santé mentale angevin), un établissement public qui emploie 1 200 salariés à Sainte-Gemmes-sur-Loire, 25 % des agents ont débrayé et se sont rassemblés le 14 octobre pour protester contre la suppression d'une vingtaine de postes et quarante lits d'ici à 2018.

Dans tous les hôpitaux et maisons de retraite publics et privés, le ras-le-bol des personnels hospitaliers s'est exprimé le 8 novembre.

Les personnels ont dit leur refus d'une organisation hospitalière néfaste et ont exigé l'abrogation de la loi Santé, dite loi Touraine.

Un élément décisif de la réussite de cette journée a été la Conférence des délégués des établissements de santé contre les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) et pour les revendications qui s'est tenue le 26 octobre 2016 à la Confédération FO, à Paris.

Cette conférence a réuni 420 délégués, représentant 278 établissements.

Cette conférence a décidé de proposer aux organisations syndicales opposées à la loi Touraine, l'organisation d'une initiative nationale d'ampleur, par exemple une manifestation nationale à Paris, au premier trimestre 2017. À suivre...



En direct des syndicats

Débrayage massif des personnels de la Maison de Retraite de la Buissaie (Murs Érigne) à l'initiative du syndicat FO



Nos camarades de la section syndicale de l'EHPAD (Établissement d'Hospitalisation de personnes âgées dépendantes) de La Buissaie ont débrayé massivement le lundi 5 décembre.

Comme toutes les structures de l'hospitalisation privée à but non lucratif, lesquelles dépendent de financements publics, l'EHPAD de La Buissaie se confronte à des difficultés budgétaires importantes et en conséquence a des conditions de travail des personnels dégradées.

Nos camarades de l'EHPAD de la Buissaie ont élaboré un cahier de revendications clair, qu'elles ont opposé à la direction :

- ▶ « Les plannings datant du 14 mars 2016 sont profondément déséquilibrés et épuisants pour le personnel. (Nous en demandons l'abandon).
- ▶ Dysfonctionnements importants dans l'organisation du travail.
- ▶ Dysfonctionnements importants de la gestion du personnel par l'enclavement.
- ▶ Récupération des jours fériés coïncidant avec un jour de repos pour tous.
- ▶ Augmentation de la valeur du point CCN51.»

L'immense majorité du personnel présent a débrayé.

De ce fait, à l'issue de deux réunions de négociation, la direction s'est engagée à satisfaire la majorité des revendications à caractère local.

S'agissant de la valeur du point et de la récupération des jours fériés, la direction s'est réfugiée derrière une stricte application de la convention collective nationale. La direction s'est engagée à faire des propositions écrites «sous huit jours».

Forts de leur mobilisation et de leur cohésion, les salariés, avec leur section Force Ouvrière, resteront vigilants et mettront tout en œuvre pour faire appliquer leurs revendications.

Forte progression de FO au centre d'hémodialyse privé «Diaverum»

Communiqué de la section syndicale de Diaverum

« Depuis la création de la section syndicale Force Ouvrière au sein du centre de dialyse d'Orgemont, les collègues ont renforcé la confiance qu'ils ont en nous :

De 52% de suffrages aux précédentes élections, notre score a évolué de façon fulgurante :

Le 01 décembre dernier, avec un taux de participation de 95%, vous avez été 70% des collègues à choisir de voter pour nous !

Avec les élus Force Ouvrière, les droits des salariés sont notre seule loi !

Depuis notre mise en place en 2014, nous avons obtenu :

- ▶ L'égalité de traitement de tous les salariés

devant la pose de congés, le nombre de week-ends travaillés, les plannings.

- ▶ Une visibilité du planning à 4 mois, contre 15 jours auparavant !
- ▶ Un nouveau rythme de travail pour les travailleurs de nuit.
- ▶ Une revalorisation du salaire des Aides-Soignantes de 50 Euros brut par mois.
- ▶ La signature d'un accord d'intéressement.
- ▶ conseils et soutien aux salariés : contrats de travail, bulletin de salaire, démarches en vue d'une rupture conventionnelle, ré-

gularisation de salaire.

- ▶ Veiller à l'application de la convention et du Code du travail.

Nous appelons tous les salariés sous convention collective CCU-FHP à se regrouper avec FO pour défendre les revendications suivantes :

- ▶ pour l'augmentation de la valeur du point gele depuis 2012.
- ▶ pour une véritable revalorisation des grilles de classification

Préparons le rapport de force au niveau national. >>>

15 novembre :

Les agents des finances publiques en grève exigent l'arrêt des restructurations et des suppressions de postes

Le 15 novembre, à l'appel des syndicats FO, CGT et Solidaires de la direction générale des Finances publiques, plus de vingt et un mille agents, soit un agent sur quatre -selon les dénombrements, contestés, de la direction-, ont fait grève pour imposer leurs revendications et notamment «l'arrêt des suppressions d'emplois et restructurations, la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins des services, la revalorisation immédiate des salaires de 8 %...» (tract d'appel à la grève de nos camarades de la DGFiP du Maine-et-Loire.)

Les raisons en sont simples :

Depuis treize ans, il y a eu 37 000 suppressions d'emplois. Pour 2017, la Direction Générale

entend supprimer plus de 1 800 emplois sur 113 000 nationalement. Les finances publiques sont, en 2017 comme en 2016 et comme depuis des années le secteur de la fonction publique d'État le plus touché par les suppressions d'emplois : alors qu'elles ne représentent que 5 % des effectifs, elles supportent 60 % des suppressions de postes.

La cause en est ce qu'en termes techniques on appelle « la fin de la séparation organique entre l'assiette¹ et le recouvrement² ». Cette règle de comptabilité publique séculaire a été remise en cause. La DGFiP est le produit de la fusion d'avril 2008 des administrations de

1 «Assiette» : le calcul de l'impôt

2 «Recouvrement» : la perception de l'impôt

la Direction générale des Impôts (DGI - le recouvrement) et de la Direction générale de la Comptabilité publique (DGCP - l'assiette), mettant fin ainsi à la séparation entre l'ordonnateur et le comptable.

Cette politique initiée par la Révision Générale des Politiques Publiques du gouvernement Sarkozy, poursuivie par la «Modernisation de l'Action Publique» de Hollande, a des effets catastrophiques.

Nos camarades du Maine-et-Loire étaient dans l'action, comme le montrent les deux extraits de presse que nous reproduisons. Notons au passage que le département du Maine-et-Loire a compté 38 % de grévistes, avec 17 services fermés le 15 novembre !

Courrier de l'Ouest, 16/11/2016

►Social Les grévistes des finances publiques regroupés à Baugé

À l'appel de trois syndicats des finances publiques, un mouvement de grève a touché tout l'Hexagone. Dans le département, les fonctionnaires des finances publiques se sont retrouvés à Baugé-en-Anjou. Ils ont choisi cette commune afin de souligner les difficultés rencontrées par les petits centres. L'entrée du site baugéois était bloquée hier matin, durant le créneau d'ouverture au public. « En dix ans, le nombre de salariés a chuté dans les services. On est passé d'une soixantaine à trente-trois », indiquait l'un des grévistes de Baugé. « On ne représente même pas 5 % du nombre d'employés de la fonction publique et pourtant depuis 2007, on absorbe 50 % de réduction des effectifs », notait l'un des fonctionnaires en grève. « Réduction des horaires d'ouverture

pour décourager la population de venir dans les services, suppression de centres des finances publiques, concentration des services (la trésorerie de Durtal par exemple a rejoint le centre de Seiches), mise en place de plateformes téléphoniques, prélèvement de l'impôt à la source qui n'apportera pas de simplification pour les particuliers... autant de mesures prises contre les contribuables. On souhaite alerter le public sur le recul des services publics », soulignait Dalila El Mezdari, secrétaire départementale de Solidaires finances publiques 49, l'un des trois syndicats présents. Les deux autres étant FO DGFiP 49 et la CGT finances publiques 49. « Dans le Maine-et-Loire, nous sommes 940 à travailler dans les finances publiques », précisait la porte-parole.



Les fonctionnaires des finances publiques de Baugé étaient en grève. À leurs côtés, des agents des centres d'Angers, de Beaufort...

Ouest France, 8/11/2016

Segré

Centre des impôts : les syndicats inquiets

Des banderoles syndicales devant le centre des finances publiques de Segré, rue Charles-de-Gaulle. Et des militants pour distribuer des tracts. C'était hier matin et c'était, surtout, remarqué. Objectif atteint, donc, pour les syndicats CGT, Force ouvrière et Solidaires.

« Nous sommes là pour informer les contribuables de ce qui se passe actuellement dans l'administration fiscale, précise Dalila El Mezdari, secrétaire départementale du syndicat Solidaires finances publiques. Aujourd'hui, la tendance lourde, c'est de pousser les usagers à utiliser Internet, pour les éloigner des guichets. »

Une « logique économique », pour les syndicats, qui s'oppose à la mission de service public. « Aujourd'hui, poursuit Philippe Bellanger, cosecraire départemental CGT finances publiques, c'est tout, sauf les usagers. L'année dernière, les centres de Candé et Pouancé ont été fermés ; depuis mars 2015, le centre de Segré n'est plus ouvert que le matin. Aujourd'hui, nous avons de fortes inquiétudes pour ce dernier. »

Et les trois syndicats, qui représentent plus de 75 % des agents de la Direction générale des finances publiques (DGFiP), de dénoncer les suppressions de postes au sein de



Hier matin, les représentants des trois syndicats (Force ouvrière, Solidaires et CGT) ont informé les usagers du centre des finances publiques.

l'administration. « 250 en dix ans, dans le Maine-et-Loire. »

Conséquence : « Moins de proximité, une mission de service public qui n'est plus assurée et donc, moins de justice sociale. Stop, ça suffit ! Nous ne sommes pas contre l'évolution et la technologie, nous voulons juste que cela ne se fasse pas au détriment des agents et des usagers. »

Le 15 novembre, dans le cadre d'une journée nationale, les syndicats appellent les agents des Finances publiques à la grève. La mobilisation se poursuit, à Segré comme ailleurs.

Les formations syndicales 2017

Le processus d'inscription

Les stagiaires sont inscrits en formation par les syndicats.

Les demandes individuelles, non signées par le secrétaire du syndicat, ne seront pas prises en compte.

Les fiches d'inscription sont à demander au secrétariat de l'UD, ou à télécharger sur le site de l'UD, rubrique « Formation syndicale ».

Chaque stagiaire devant prévenir son employeur au minimum un mois à l'avance, les inscriptions sont closes un mois et demi avant la date de début du stage.

Attention aux périodes de congés !! Il est de loin préférable de s'adresser à l'UD au moins deux mois avant la date de début du stage.

Une fois l'inscription acceptée, le stagiaire reçoit un modèle de lettre à remettre à l'employeur fourni par l'UD.

La convocation est envoyée par la confédération

L'obligation d'assiduité

L'assiduité aux stages est impérative : s'inscrire à un stage sans y participer n'est pas synonyme de solidarité militante tant vis-à-vis des autres stagiaires (le stage peut être annulé à la suite de défection de dernière minute) que vis-à-vis de ceux qui auraient voulu y participer et qui n'ont pas été retenus faute de place.

Le maintien de salaire

Trois cas peuvent se présenter :

1. Votre convention collective (ou tout autre accord collectif) vous octroie le maintien intégral du salaire lors des formations syndicales
2. Vous suivez une formation prise en charge par l'employeur (CHS-CT) ou

le Comité d'Entreprise (Formation CE)

3. Vos dispositions conventionnelles font que vous n'avez pas maintient de salaire ou qu'il n'est maintenu qu'en partie

Dans les deux premiers cas, vous n'avez pas de formalités à remplir.

Dans le troisième cas, vous devrez transmettre au CFMS une attestation de perte de salaire et celui-ci vous remboursera cette perte. Pour l'instant, le CFMS ne pratique pas la subrogation. Si votre employeur la réclame, indiquez-lui qu'elle n'a aucun caractère obligatoire.

Stages dans d'autres départements

Si le stage que vous souhaitez n'est pas dans cette liste, il se tient peut-être dans un département limitrophe. Contactez l'UD

Liste des stages et dates

Intitulé du stage	Dates	Semaine
Découverte de FO et moyens d'action du syndicat	Du lundi 16 au Vendredi 20 janvier	3
Prévention des risques professionnels 4 jours distincts	Jeudi 9 mars	10
	Jeudi 8 juin	23
	Jeudi 28 septembre	39
	Jeudi 16 novembre	46
Rôle et fonctionnement du C.E.	Du lundi 13 au vendredi 17 mars	11
Découverte de FO et moyens d'action du syndicat	Du lundi 3 au vendredi 7 avril	14
Communication orale	Du mardi 16 au jeudi 18 mai	20
Découverte de FO et moyens d'action du syndicat	Du lundi 12 au vendredi 16 juin	24
Connaître ses droits	Du lundi 25 au vendredi 29 septembre	39
S'organiser	Du lundi 2 au vendredi 6 octobre	40
Découverte de FO et moyens d'action du syndicat	Du lundi 9 au vendredi 13 octobre	41
Élus DP	Du jeudi 9 au vendredi 10 novembre	45
Rôle et fonctionnement du C.H.S.C.T.	Du lundi 13 au vendredi 17 novembre	46
Négociateur	Du mardi 5 au jeudi 7 décembre	49

La «rupture conventionnelle»

Un immense plan social déguisé !

Plus de deux millions depuis 2008, le nombre de ruptures conventionnelles du contrat de travail ne faiblit pas. Huit ans après sa création, quel bilan tirer de ce dispositif ?

Lorsque que Force Ouvrière a signé début 2008, avec trois autres organisations syndicales, l'accord interprofessionnel introduisant la rupture conventionnelle du contrat de travail, il s'agissait principalement de proposer un cadre juridique à des démissions qui laissaient un certain nombre de salariés sur la paille.

L'ouverture de droits à l'Assurance chômage était un moyen de pallier cette difficulté, le dispositif garantissant d'autre part une indemnité de départ au moins égale au montant légal appliqué en cas de licenciement.

Avant sa mise en place en août 2008, seuls les salariés les plus qualifiés pouvaient négocier un départ et éventuellement s'engager dans une transaction financière.

Force est de constater que, depuis, la crise aidant sans doute, la rupture conventionnelle a été détournée de son objectif initial pour devenir une forme de licenciement déguisé.

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation

Le texte originel a subi quelques accroc, en particulier par des décisions de justice qui ont fait jurisprudence.

La volonté des interlocuteurs sociaux a été bafouée à l'occasion, notamment, de trois arrêts en date du 29 janvier 2014. » Trois arrêts de la Cour de cassation qui ont eu de lourdes conséquences sur les garanties énoncées dans l'accord national interprofessionnel de 2008.

Quelles sont les garanties liées à la liberté de consentement du salarié ? La possibilité, lors des entretiens préalables à cette rupture, de se faire assister par une personne de son choix (membre du CE, délégué du personnel, délégué syndical ou tout autre salarié de l'entreprise). Autres garanties : l'homologation de la rupture par le directeur départemental du travail (Direccte); le droit de se rétracter pendant un délai de quinze jours suivant la signature de la

convention; et enfin, l'information du salarié de la possibilité de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès de Pôle emploi, afin d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement.

La Cour de cassation a transformé ces garanties *en simples conditions de forme*, donc avec un moindre poids que s'il s'était agi de conditions de fond.

En conservant un caractère de fond, la violation éventuelle d'une de ces garanties aurait automatiquement invalidé la rupture conventionnelle en la transformant en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Des contrôles insuffisants

La Cour de cassation a continué sur sa lancée en 2014 et 2015 en permettant qu'une rupture conventionnelle puisse se conclure avec des salariés en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ainsi que pendant un congé maternité. Permettant ainsi aux employeurs de contourner les protections destinées aux salariés fragilisés.

Une utilisation détournée de la rupture conventionnelle

Une rupture conventionnelle, comme son nom l'indique, suppose que les deux parties soient d'accord. Or l'accueil juridique de l'UD constate, quotidiennement, que des employeurs font fortement pression pour imposer au salarié la signature d'une rupture qui du coup, cesse d'être « conventionnelle ».

L'employeur recherche en fait la sécurité juridique, puisqu'il n'a pas à rechercher un « motif réel et sérieux » au licenciement



d'un salarié dont il veut se séparer.

Enfin les employeurs n'y recourent que lorsqu'ils en ont besoin : malgré la mise en place de la rupture conventionnelle, la démission demeure de loin le premier motif de rupture d'un CDI.

Une fausse « préretraite »

Selon les chiffres de la Dares, 36 % des ruptures conventionnelles concernaient des personnes âgées de 50 à 59 ans, qui ne représentent pourtant que 16 % de l'ensemble des salariés.

La rupture conventionnelle apparaît donc comme un moyen de faire endosser à l'Assurance chômage un dispositif qui ressemble à celui des préretraites, avant leur suppression par la réforme Fillon de 2003.

Cette situation relève d'une hypocrisie manifeste. D'un côté on élève l'âge de départ à la retraite, d'un autre on met les seniors dans une situation de pseudo-chômage.

Ce qui ne peut qu'accentuer le fait que près de 50 % des salariés qui font liquider leur retraite sont, à cette date, inactifs (au chômage, bénéficiant d'une prestation de solidarité, en invalidité...)

Pour contrer cette dérive, FO, avec d'autres syndicats, a proposé la mise en place d'une cotisation sur les ruptures conventionnelles des seniors, destinée à alimenter les caisses de l'Arrco et l'Agirc.

Dossier spécial

Loi Travail

Loi Rebsamen

Le gouvernement est en train de publier, à la hussarde, les décrets d'application de la loi « Travail ». Il est donc nécessaire de faire un tour d'horizon des principales conséquences de cette loi.

D'autre part, la loi « Rebsamen » qui modifie la composition et les attributions de la Délégation Unique du Personnel et qui crée une « DUP Conventionnelle » pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés est entrée en vigueur fin mars 2016. Au fur et à mesure des renouvellements des instances représentatives du personnel, les employeurs imposent (entreprises de moins de 300 salariés) ou proposent (entreprises de 300 salariés et plus), cette « nouvelle DUP ».

Il a donc semblé important pour ce dernier numéro de l'année du Combat Social FO 49, de consacrer quelques pages à ce sujet.

Le livre de Jean-Claude Mailly

Les Apprentis sorciers, une plongée dans les coulisses de la loi Travail

Dans un livre paru le 30 novembre, *Les Apprentis sorciers*, Jean-Claude Mailly revient sur la longue bataille contre la loi Travail. L'ouvrage fait vivre de l'intérieur cette tranche d'histoire sociale où s'entrechoquent la politique, l'économie, la psychologie, les manœuvres...

Ces quatre mois de conflit laisseront des traces profondes. Partout, explique Jean-Claude Mailly. De la première manifestation le 9 mars à celle du 15 septembre, ce ne sont pas moins de quatorze journées qui ont mobilisé les salariés contre la loi Travail. Fer de lance de ce combat contre cette loi de recul social qui s'attaque à l'ADN de la confédération, à savoir la hiérarchie des normes, FO a tout fait, jusqu'au bout, pour faire reculer le gouvernement. Son secrétaire général revient sur la mobilisation, les initiatives et propositions pour « sortir par le haut » du conflit, mais aussi sur la surdité de ses interlocuteurs, que ce soit au gouvernement ou à l'Élysée.

Dès la publication dans *Le Parisien* de la première version de la loi Travail le 17 février, Jean-Claude Mailly décrit ses échanges avec ses interlocuteurs, notamment gouvernementaux. Il rappelle les avoir exhortés à suspendre puis à retirer ce qui n'était alors qu'un projet de loi afin qu'une réelle concertation puisse se tenir. Après le succès tant de la première manifestation le 9 mars que de la pétition en ligne ap-

pelant au retrait du texte, qui a rapidement dépassé le million de signataires, le livre décrit le deal passé entre la CFDT et le gouvernement le 14 mars. Le secrétaire général rappelle avoir indiqué dès le 24 février que cette confédération était « en train de négocier la longueur de la corde ».

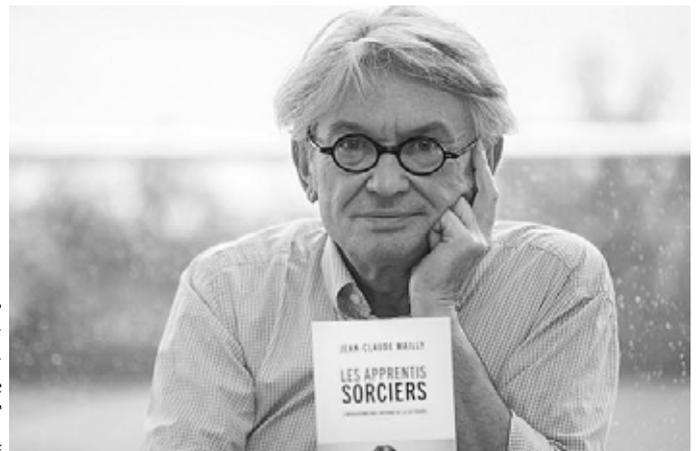
Après le 14 mars, l'inversion de la hiérarchie des normes, ligne rouge pour FO, est maintenue, mais le gouvernement concède le caractère indicatif des barèmes des indemnités prud'homales.

Surdité gouvernementale

L'ouvrage décrit ensuite l'enchaînement des manifestations et l'intransigeance de l'exécutif. La seule fois où il [François Hollande] m'a donné une réponse précise, c'est lors de notre dernier entretien. Je plaçais une ultime fois pour des changements dans la loi Travail. On a un accord avec la CFDT, fut le verdict du président de la République, raconte le secrétaire général. On apprend également que Manuel Valls, particulièrement soucieux de son deal avec la CFDT, en a été l'un des adhérents.

« Une loi multiminoritaire »

Mais cet accord avec la CFDT et la CFDT reste minoritaire : ces deux organisations représen-



tant 35 % des salariés, alors que les syndicats opposés au projet de loi (CGT, FO et CFE-CGC) en représentent pour leur part 52 %. Minoritaire socialement, le gouvernement est alors également minoritaire sur le plan politique. En effet, selon Jean-Claude Mailly une partie non négligeable des députés de la majorité (de 80 à 100, dit-on) ne voulait pas voter le texte en l'état. C'est donc par le 49-3 que le gouvernement imposera ce texte à sa majorité. Un comble pour une loi dite de progrès social.

L'ouvrage revient également sur les négociations concomitantes sur le CPA ou l'Unédic et ses difficultés avec Pierre Gattaz : Je souhaite, simplement, pour mon successeur un autre président du Medef... Les relations de Jean-Claude Mailly avec Philippe Martinez et Laurent Berger y sont également évoquées, tout comme les convergences sur la hiérarchie des normes avec l'UPA. Le secrétaire général de la confédération rappelle enfin les recours déposés auprès du Conseil constitutionnel, la non-conformité de la loi avec certains textes européens ou internationaux. Pour Jean-Claude Mailly, le dossier n'est pas clos.

Loi travail

Les principales dispositions de la loi

Les décrets d'application de la loi travail, loi adoptée au forceps pendant l'été, sortent à une allure effrénée, comme si le gouvernement voulait se dépêcher de la voir appliquer.

Force Ouvrière, en lien avec la CGT, étudie en profondeur ces décrets et prépare des recours juridiques sur un certain nombre de points. Néanmoins, dès lors qu'ils sont publiés, leurs dispositions sont applicables tant qu'un jugement n'est pas intervenu contre.

Notre confédération Force Ouvrière a publié un fascicule qui reprend dans le détail les nouvelles dispositions de la loi. L'article qui suit n'en récapitule que les principales.

Le document « impacts de la loi travail du 8 août 2016 » a été adressé sous forme de fichier à l'ensemble des secrétaires de syndicat et peut être demandé à l'UD



Inversion de la hiérarchie des normes et primauté de l'accord d'entreprise



Avant la loi Travail en application du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, une norme de niveau inférieur ne pouvait pas prévoir de dispositions moins favorables que celles prévues par le niveau supérieur.

Ainsi, un accord d'entreprise ne pouvait pas être moins favorable qu'un accord de branche, qui lui-même ne pouvait pas être moins favorable que le Code du travail. Même si les exceptions à ce principe de faveur sont développées ces dernières années, le principe demeurait malgré tout.

La loi Travail est venue remettre en cause ce principe en repensant totalement l'architecture du Code du travail. Pour le moment seules les parties du code relatives à la durée du travail et aux congés ont été réécrites, mais la nouvelle architecture programmée a vocation à être généralisée à l'ensemble du Code du travail.

La loi Travail prévoit la mise en place d'une commission de refondation du Code du travail, composée d'experts chargés de rendre un rapport en ce sens dans un délai de 2 ans.

Nouvelle architecture du Code du travail

La partie du Code consacrée au temps de travail a été remaniée selon 3 niveaux :

- Les règles d'ordre public (celle dont on ne peut déroger), cette partie est relativement limitée;
- Le champ de la négociation collective, c'est-à-dire les sujets sur lesquels la négociation peut porter;
- Les règles supplétives en l'absence d'accord collectif.

L'accord d'entreprise pourra prévoir des règles inférieures aux règles supplétives!

Pour l'instant limitée au temps de travail, cette

architecture a vocation à s'étendre à l'ensemble du Code du travail.

Force ouvrière est totalement opposée à cette nouvelle architecture, conduisant à une inversion de la hiérarchie des normes.

L'accord d'entreprise doit être un moyen d'apporter un plus aux salariés et non un vecteur pour leur retirer des garanties prévues par la loi ou les accords de niveaux supérieurs.

Exemple : les majorations pour heures supplémentaires

- Ordre public : Taux de majoration de 10 %

- Champ de la négociation : la « liberté » est laissée pour déterminer le taux par la négociation, sachant qu'il ne peut être inférieur à 10 %

- Dispositions supplétives : À défaut d'accord collectif, les 8 premières heures supplémentaires seront majorées à 25 % et les autres à 50 % pour les suivantes.

Ainsi, en usant du chantage à l'emploi, un employeur pourra toujours proposer un « accord » qui prévoirait un taux de majoration de 10 %, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées, dans les limites prévues par l'accord.

Condition de validité des accords collectifs

Généralisation des accords majoritaires

Avant la loi Travail :

La loi du 20 août 2008 a posé deux conditions cumulatives de validité des accords d'entreprise :

- ▶ Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.
- ▶ ET absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

La loi Travail :

- ▶ Prévoit qu'un accord ne peut être signé que par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés,
- ▶ Élimine la possibilité d'opposition.
- ▶ Rend possible le recours au référendum si une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueillis au moins 30 % des suffrages font connaître leur intention de signer et demandent le recours au référendum.
- ▶ L'accord dans ces conditions ne sera valide que si le référendum est majoritaire.

Modalités concrètes de mise en place du référendum (projet de décret).

- La consultation a lieu pendant le temps de travail au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.
- Le protocole d'organisation du référendum est conclu avec les organisations syndicales qui l'ont demandé. Il détermine le champ et les modalités pratiques de l'accord (salariés concernés, date, texte de la question posée, information des salariés...)
- Les organisations syndicales non-siggnataires (qui représentent pourtant forcément plus de 50 % des suffrages) ne sont pas invitées à négocier le protocole.

- L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur.

Il n'est pas admissible que les organisations syndicales qui ont demandé le recours au référendum (celles ayant eu au moins 30 %, mais moins de 50 %) soient les seules habilitées à conclure, donc à négocier le protocole.

En effet, la validation ou non par les salariés d'un accord que des organisations syndicales ont refusé de signer leur importe tout autant.

Des éléments de fond d'une importance capitale, tels que l'information des salariés du contenu de l'accord ou le texte de la question soumise ne devraient pas être laissés à la seule volonté des syndicats ayant intérêt à ce que leur accord soit valide.

Même la détermination des lieux, date et heure du scrutin est susceptible de générer des manœuvres visant à ce qu'une catégorie de salariés ou les représentants syndicaux d'un syndicat soient absents le jour prévu pour la consultation.

Dates d'entrée en vigueur des dispositions

Accords collectifs majoritaires en matière de préservation ou développement de l'emploi :

- ▶ Application IMMÉDIATE dès la publication des décrets d'application.

Accords collectifs majoritaires portant sur la durée du travail, les repos et les congés :

- ▶ Application au 1er janvier 2017

Accords collectifs majoritaires portant sur

toute autre matière (sauf accord de maintien de l'emploi de la loi sécurisation de 2017) :

- ▶ Application au 1er janvier 2019

Durée des accords collectifs

Les accords collectifs peuvent toujours être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. **Toutefois, si aucune précision n'est donnée par l'accord sur sa durée, la loi travail fixe cette dernière à 5 ans.**

Une fois arrivé à échéance, l'accord à durée limitée ne produit plus d'effet. Les dispositions relatives au délai de survie ne s'appliquent plus.

Cette disposition est de nature à créer une réelle insécurité juridique et va à l'encontre de l'objectif de maintien d'une couverture conventionnelle des salariés.

Dénonciation d'un accord

La loi travail modifie en profondeur les conditions de dénonciation et de mise en cause des accords dont la plus importante est qu'elle consacre **la fin des avantages individuels acquis.**

Désormais, si l'accord dénoncé n'a pas été remplacé dans un délai d'un an, les salariés concernés conservent seulement leur rémunération antérieure (par le biais d'une prime différentielle résorbable) et perdent tous les autres avantages (jours de congé d'ancienneté par exemple, ou primes exceptionnelles, etc.)

À noter que seuls les accords à durée indéterminée peuvent être dénoncés.



Modulation du temps de travail

Mise en place par accord collectif

La durée du travail peut être aménagée sur une période d'un an par accord ou convention d'entreprise ou à défaut par accord de branche. La loi ouvre à présent la possibilité d'aménager, par accord ou convention collectifs, le temps de travail sur une période de trois ans à condition toutefois qu'un accord de branche le prévoit

Cet aménagement sur une période supérieure à un an doit prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures effectuées au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires obligatoirement payées avec le salaire du mois où ces heures auront été effectuées. Cette limite est facultative si la période est égale ou inférieure à un an. (C.Trav art. L3121-41 & L3121-44°

Mise en place par décision unilatérale de l'employeur

La modulation du temps de travail mise en place » unilatéralement par l'employeur était limitée à 4 semaines. La loi conserve cette limite de 4 semaines pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Pour les autres, de moins de 50 salariés, cette limite est portée à 9 semaines 5 C. Trav art. L3121-45)

Durées maximales de travail

Temps de travail quotidien

Le temps maximal de travail quotidien est de 10 heures. Il peut être dérogé à cette limite — pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise ou en cas d'activité accrue — par accord d'entreprise, ou à défaut de branche.

La dérogation ne peut porter le temps de travail quotidien au-delà de 12 heures

Temps de travail hebdomadaire

Le temps maximal de travail hebdomadaire est de 48 heures.

En cas de modulation du travail, le temps maximal travaillé par périodes de 12 semaines est de 44 heures.

Un accord collectif ou à défaut de branche

peut porter ce temps à 46 heures. Avant la loi Travail, cette possibilité n'était ouverte que par décret.

À noter : la règle selon laquelle, sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peut dépasser la durée légale du travail (35 heures) persiste. Dans un premier temps, il avait été prévu de l'abroger

Santé au travail : une nouvelle étape dans la destruction de la médecine du travail

Suppression de la visite médicale d'embauche

Cette visite est supprimée au profit d'une simple visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche, dans des délais précisés par décret (non paru à cette date, mais prévu pour décembre 2016), par un « professionnel de santé »

Suivi renforcé pour les salariés employés sur un poste « à risque »

Cette mesure heurte particulièrement les médecins du travail. En effet, les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité ou celle de leurs collègues seront soumis à l'embauche et régulièrement à une visite médicale d'aptitude.

Pour ces salariés, l'esprit de l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail est modifié. Alors que le médecin était antérieurement à la loi travail, chargé d'évaluer les risques encourus par les salariés avant une prise de poste, il devra désormais « s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté ».

On passe donc d'une analyse du poste dangereux, avec toutes les mesures que le médecin

du travail pouvait prescrire pour l'adapter, à une mesure de l'adaptation du salarié au poste dangereux.

Cette dérive d'une médecine de prévention à une médecine de contrôle constitue, pour nombre de professionnels de la santé au travail, la dérive d'un exercice exclusif de prévention vers une sélection médicale de l'employabilité du salarié.

lorsque le médecin du travail constate « *qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé de l'intéressé justifie un changement de poste* ».

Le médecin peut émettre un avis d'aptitude à tout emploi.

Dans ce cas, jusqu'à présent, il devait mentionner les recherches de reclassement pouvant être entreprises. L'article L.1226-2-1 nouveau du Code du travail dispense l'employeur de son obligation préalable de reclassement. Il peut immédiatement procéder au licenciement.

Régime de l'inaptitude

La loi travail supprime l'obligation des deux visites espacées de 15 jours, et apporte une définition de l'inaptitude : un salarié est inapte



Licenciement économique

La loi Travail insère deux nouvelles causes de licenciement économique : la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise [C. trav., art. L. 1233-3 mod.]

Définition des difficultés économiques.

Les difficultés économiques, qui n'étaient jusqu'alors pas définies et devaient faire l'appréciation de l'inspection du travail et du juge, sont désormais définies.

Il suffit de constater la baisse d'au moins un indicateur économique, comme une baisse

des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.

Elles peuvent également l'être par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

La loi précise qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- ▶ un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- ▶ deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;

▶ trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;

▶ quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus [C. trav., art. L. 1233-3 mod.]

Ainsi, dès lors que cette baisse est constatée, les « difficultés économiques » sont constatées et l'administration comme le juge ne peuvent plus s'opposer aux licenciements économiques.

La loi travail assouplit donc considérablement les possibilités de recours au licenciement économique !

Accords de préservation ou de développement de l'emploi

Conclusion de l'accord.

Jusqu'à présent la loi limitait les accords de préservation de l'emploi aux cas d'entreprises en difficulté économique. Désormais la loi Travail ouvre la possibilité de conclure des accords d'entreprise, non subordonnés à l'existence de difficultés économiques, **qui se substituent de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail.**

Ils sont conclus pour une durée déterminée, fixée à cinq ans en l'absence de stipulations conventionnelles.

Lorsque l'employeur envisage d'engager des

négociations pour conclure un tel accord, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires pour établir un « diagnostic partagé » (sic!) avec ces dernières.

Les organisations syndicales représentatives peuvent recourir à un expert comptable, le coût de l'expertise étant pris en charge par l'employeur.

Modification du contrat de travail.

Les stipulations de l'accord se substituent donc aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, **y compris en matière de rémunération et de durée du travail.**

L'application de l'accord ne peut toutefois pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié, dont les contours seront définis par décret.

Lorsque l'application de l'accord entraîne la modification du contrat de travail d'un salarié, ce dernier peut la refuser par écrit.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié refusant l'application de l'accord, le licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse, et qui est soumis à la procédure applicable au licenciement individuel pour motif économique et aux dispositions, sur les conséquences, d'un licenciement personnel.

Parmi le grand nombre de dispositions scandaleuses, celle-ci n'est pas la moindre. Il s'agit là encore de l'inversion de la hiérarchie des normes (l'accord d'entreprise se substitue au contrat de travail!)

Dispositions relatives aux IRP

La loi Travail apporte un certain nombre de modifications sur le fonctionnement des IRP.

Nous n'en évoquerons qu'une seule, une des très rares dispositions positives de cette loi : les heures de délégation des délégués syndicaux

sont augmentées comme suit :

- 12 heures/mois (au lieu de 10) dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés,
- 18 heures/mois (au lieu de 15) dans les en-

treprises ou établissements entre 151 à 499 salariés,

- 24 h/mois (au lieu de 20) pour les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

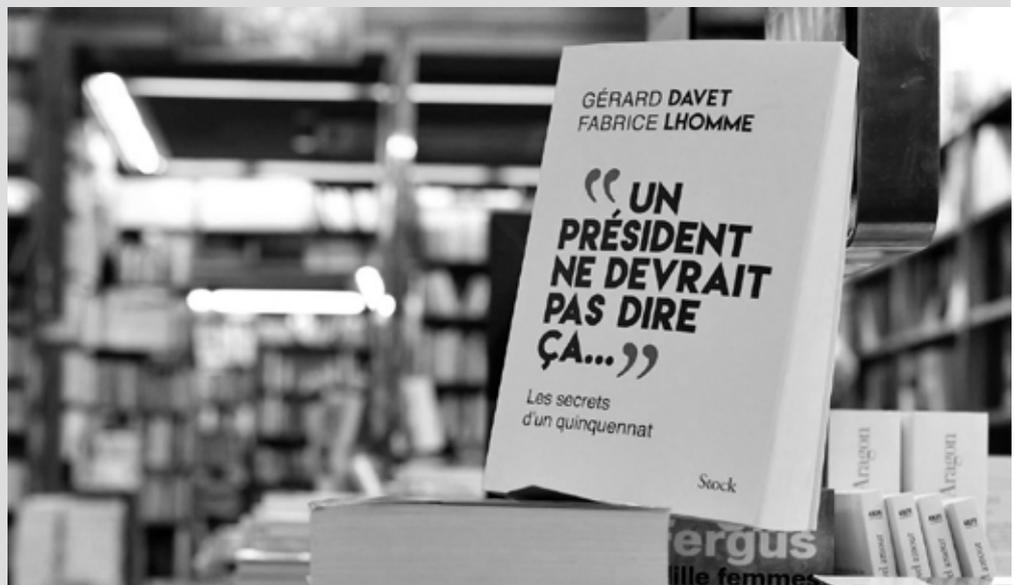
À propos de la « Loi Travail », il nous a paru intéressant de reproduire, sans autre commentaire, un extrait du livre de Gerard Davet et Fabrice Lhomme « Un président ne devrait pas dire ça »

(rappelons que l'article 2 de la loi Travail consacre l'inversion de la hiérarchie des normes.)

« François Hollande arrive en retard à dîner, ce 8 mai 2016. Deux jours avant qu'il ordonne à Manuel Valls d'engager la responsabilité de son gouvernement, via l'article 49.3.

Ce dimanche soir, il est encore en train de manœuvrer, de manière parfaitement souterraine, afin de conserver le maintien de l'article 2 dans sa loi. **« Parce que c'est ce que la CFDT veut. Et moi aussi, puisque ça permet d'avoir un dialogue social qui puisse changer à terme le syndicalisme et le dialogue social en France. Faut tenir bon là-dessus. »**

Pas gêné le moins du monde par notre présence, à peine entré dans notre appartement, il s'assied sur un petit fauteuil, exceptionnellement tombe la veste, et téléphone à Pierre Gattaz (...). La conversation est très technique, elle porte sur tous les détails de la loi. Le patron du Medef et le chef de l'État s'entendent sur l'essentiel, à ce que l'on comprend. Hollande, ses notes sous les yeux, s'adressant à Gattaz : **« Le point le plus difficile, on l'a bien compris, c'est sur l'accord d'entreprise, c'est là-dessus qu'on doit tenir, pour vous ce n'est peut-être pas aussi essentiel que pour nous, mais pour nous c'est très important, pas seulement parce que les syndicats réformistes le veulent, mais parce que je pense que c'est une vraie évolution du dialogue social, donc s'il y a une rupture, elle sera sur ce texte-là, enfin, sur cette partie du texte. Pour nous, ça reste un point dur, voilà. C'est FO, hein, qui nous fait la bataille. C'est là-dessus que FO mobilise les frondeurs et autres**



députés, sur le fait qu'on inverse la hiérarchie des normes, etc. Donc c'est vraiment là-dessus qu'on est le plus en difficulté, hein. »

Et le président de réclamer le soutien politique du patron des patrons, son intercession même. Instructif et étonnant. **« Donc, lance Hollande à Gattaz, c'est là-dessus que nous on risque de rompre avec les frondeurs, enfin, avec les députés les plus hostiles. Si vous avez quelque influence sur la droite - vous pouvez peut-être en avoir -, faudrait pas qu'ils bloquent l'article 2. Parce que c'est l'article 2 qui est le plus important, l'article 2 sur l'accord d'entreprise. Ils s'abstiennent, ils laissent passer le texte, hein ? »** Les deux hommes topent là, apparemment. Pour conclure, le président explique au patron du Medef que l'article 49.3 sera enclenché le mardi suivant, soit deux jours plus tard : **« Après, c'est fini, absolument. [...] Oui, mais faut pas le dire, hein. Tout le monde est nerveux. Faut garder son calme. »**

Hollande raccroche.

Les « DUP » issues de la loi Rebsamen

Dans une entreprise de 50 à 299 salariés, l'employeur peut décider de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) regroupant les délégués du personnel (DP), les membres du co-

mité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Chaque élu à la DUP bénéficie d'un crédit d'heures mensuel pour l'exercice de ses attributions.

Les entreprises de plus de 300 salariés peuvent mettre en place une « DUP conventionnelle ».

Cette mise en place est subordonnée à un accord majoritaire.

La DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés

La délégation unique du personnel (DUP) peut être mise en place dans une entreprise ayant entre 50 salariés et 299 salariés. La DUP est mise en place au sein de chaque établissement distinct de l'entreprise :

- ▶ si l'entreprise comporte plusieurs établissements,
- ▶ et si tous les établissements ont constitué un comité d'établissement.

La mise en place d'une DUP relève uniquement d'une décision unilatérale de l'employeur.

Pour mettre en place une DUP, l'employeur doit consulter au préalable les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La création de la DUP peut avoir lieu à l'occasion :

- ▶ soit de la constitution de l'une de ces 3 instances,
- ▶ soit de leur renouvellement.

Dans ce cas, la durée du mandat du DP, du membre du CE ou du CHSCT peut être soit réduite, soit prorogée, **de 2 ans au maximum**, afin de coïncider avec la date de la mise en place de la DUP.

L'élection des membres de la DUP est effectuée dans le respect des règles applicables à l'élection des membres du CE.

La DUP exerce les attributions des DP, des membres du CE et du CHSCT.

Un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés parmi les membres titulaires de la DUP.

Le nombre d'élus à la DUP (titulaires et suppléants) varie selon l'effectif de l'entreprise (ou de chaque établissement distinct), dans les conditions suivantes :

Nombre de salariés	Nombre d'élus	
	Titulaires	Suppléants
Entre 50 et 74	4	4
Entre 75 et 99	5	5
Entre 100 et 124	6	6
Entre 125 et 149	7	7
Entre 150 et 174	8	8
Entre 175 et 199	9	9
Entre 200 et 249	11	11
Entre 250 et 299	12	12

Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales peut augmenter le nombre d'élus à la DUP.

Nombre d'heures de délégation

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Crédit d'heures (par mois et par élu titulaire à la DUP)
Entre 50 et 74	18 heures
Entre 75 et 99	19 heures
Entre 100 et 299	21 heures

Les heures passées en délégation sont considérées et payées comme des heures travaillées.

Heures cumulables

Si toutes les heures ne sont pas utilisées, elles peuvent être cumulées d'un mois sur l'autre, à condition de prévenir l'employeur au moins 8 jours avant la date d'utilisation.

Les heures non utilisées ne peuvent pas être cumulées au-delà de 12 mois.

L'élus à la DUP qui cumule des heures ne peut pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel auquel il a droit.

Heures mutualisables

Les élus titulaires à la DUP peuvent, chaque mois, répartir le crédit d'heures de délégation dont ils disposent entre eux et avec les suppléants.

Chaque élu (titulaire ou suppléant) concerné informe l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

L'élus qui utilise des heures réparties ne peut pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un élu titulaire. Par exemple, dans une entreprise d'au moins 100 salariés, la répartition des heures ne peut pas permettre à un élu d'utiliser plus de 30 heures sur un mois.

Fréquence et tenue des réunions

La DUP est convoquée par l'employeur au moins une fois tous les 2 mois.

Attributions de la DUP

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions ainsi que leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

- À l'inverse de l'ancienne DUP, la réunion aborde les sujets relevant des DP, du CE et du CHSCT au cours de la même réunion.
- La délégation est réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT,
- Le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues respectivement au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du CHSCT,
- Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger (les titulaires et les suppléants) huit jours au moins avant la séance,
- Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune.
- Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise,
- Les membres suppléants de la DUP participent aux réunions avec voix consultative;

Les réunions de la délégation unique du personnel peuvent se dérouler en visioconférence, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5-1 du code du travail, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel.

On le constate, la DUP élargie à la sauce Rebsamen a pour conséquence de diminuer assez considérablement le nombre d'élus. Par exemple, pour une entreprise de 125 à 149 salariés, on passe de 13 élus titulaires en cas d'instances séparées, à 9 élus titulaires « ancienne DUP » pour enfin arriver à 7 titulaires pour la DUP Rebsamen !

La DUP conventionnelle

Le nouvel article L. 2391-1 du Code du travail prévoit pour les entreprises d'au moins 300 salariés la possibilité de « simplifier » la représentation du personnel. En pratique, le regroupement des instances peut prendre 4 formes différentes :

- Soit le regroupement des CE, DP et CHSCT ;
- Soit le regroupement de deux de ces institutions, ce qui donne les combinaisons possibles suivantes : CE et DP ; CE et CHSCT ; CHSCT et DP.

Nécessité d'un accord majoritaire pour la mise en place

L'instance commune n'est possible qu'avec un accord collectif majoritaire (signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages).

La création de la DUP conventionnelle peut avoir lieu lors de la constitution du CE, des DP, du CHSCT, ou à l'occasion du renouvellement de l'une de ces trois instances.

L'accord majoritaire peut prévoir la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres de l'institution faisant l'objet du regroupement.

Périmètre de la DUP Conventionnelle

En l'absence d'établissement distinct, la réponse est simple : le périmètre retenu pour l'instance regroupée est celui de l'entreprise.

Mais s'il y a plusieurs établissements distincts, la DUP « conventionnelle » peut être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements, et des modalités de regroupement différentes peuvent être retenues selon les établissements (article L. 2391-2 du code du travail).

De même, la négociation au niveau de l'entreprise est facultative, elle peut s'ouvrir au seul niveau de l'établissement.

En présence d'une unité économique et sociale (UES) composée d'entreprise regroupant au moins 300 salariés, un accord collectif majoritaire peut être conclu pour mettre en place la nouvelle DUP « conventionnelle » pour cette UES.

Le nombre minimum d'élus, en fonction du

nombre de salariés concernés, prévu par la loi est le suivant :

Effectif	Nombre minimum d'élus
Moins de 300 salariés (*)	5 titulaires et 5 suppléants
De 300 à 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
À partir de 1 000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants

(*) Pour un établissement d'une entreprise de plus de 300 salariés

Si seulement deux instances (CE/DP ou CE/CHSCT ou DP/CHSCT) sont regroupées, le nombre minimum de représentants à la délégation unique du personnel est ainsi fixé :

Effectif	Nombre minimum d'élus
Moins de 300 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 300 à 999 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
À partir de 1 000 salariés	8 titulaires et 8 suppléants

N. B. Ces planchers réglementaires sont particulièrement bas. Les négociateurs syndicaux devront faire preuve de la plus grande vigilance.

Fonctionnement de la DUP conventionnelle

L'article L. 2391-1 du Code du travail prévoit clairement que l'instance regroupée est dotée de la personnalité civile et gère son patrimoine. L'accord majoritaire de mise en place dispose ensuite d'une assez grande liberté pour déterminer les modalités de fonctionnement de l'instance, à condition de respecter un minimum fixé par la loi. Outre les questions du nombre d'élus et des crédits d'heures, l'accord prévoit donc pour le fonctionnement de l'instance :

- au moins une réunion de l'instance tous les deux mois ;
- les modalités de l'établissement et de la communication de l'ordre du jour ;

- le rôle respectif des titulaires et suppléants.
- Lorsque la DUP englobe le CHSCT, l'accord doit aussi prévoir :
 - une commission d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail « à laquelle peuvent être confiées tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT » ;
 - la composition et le fonctionnement de cette commission ;
 - au moins 4 réunions consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses missions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Hors la commission des marchés, la création des commissions du CE (économique, logement, etc.) est laissée au libre choix des négociateurs.

Quant aux autres règles de fonctionnement, il faut appliquer :

- les règles prévues pour le CE lorsque cette instance est incluse dans la DUP conventionnelle (fonctionnement et désignation du bureau, obligation de rédiger un règlement intérieur, envoi de convocation et ordre du jour, etc.) ;
- les règles prévues pour le CHSCT si le CE n'est pas inclus dans la DUP conventionnelle.

Suppression de la DUP « conventionnelle » ?

À l'inverse des autres accords, la dénonciation de l'accord constituant la DUP conventionnelle prend effet dès la fin du préavis de 3 mois (art L. 2261-9). Autrement dit, 3 mois après la dénonciation de l'accord, l'entreprise doit organiser le retour à des instances séparées.

Le mandat des membres de l'instance regroupée est prorogé jusqu'à la date de mise en place de ces institutions (article L. 2394-1 du Code du travail).

En revanche, aucune disposition spéciale n'est prévue en cas de diminution de l'effectif en dessous de 300 salariés.

Il n'y a rien non plus au sujet d'un potentiel accord à durée déterminée, mais la situation est alors prévisible.

N. B. : Force Ouvrière s'est opposée à ce dispositif législatif qui a pour conséquences :

- De diminuer dans tous les cas le nombre d'élus,
- De « noyer » le CHS-CT dans les autres instances au risque de le vider de son contenu.

Si on ne peut s'opposer à la constitution d'une DUP nouvelle formule dans les entreprises de moins de 300 salariés, par contre FO conseille fortement à ses

organisations de ne pas négocier de DUP conventionnelle, ou, si on ne peut s'opposer à la signature une (ou des) organisations majoritaires, de chercher à négocier a minima le maintien du nombre d'élus et du nombre d'heures de délégation, et de négocier la transposition d'une des rares dispositions positives de la DUP pour les entreprises de moins de 300 salariés : la possibilité de mutualisation et de cumul des heures de délégation.



Union Départementale
Force Ouvrière
de Maine et Loire

2017

Salariés de l'artisanat, des très petites entreprises

Connaissez vos droits...
...pour les faire respecter



Brochure éditée par l'Union départementale cgt-Force Ouvrière de Maine et Loire avec
le concours de l'ADSA - à jour au 1er novembre 2016

La brochure éditée annuellement par l'UD, en direction des salariés de l'artisanat et des très petites entreprises, est disponible en nombre à l'UD.

En cette année d'élections aux TPE, cette brochure doit nous servir pour la campagne électorale.

**Et n'oubliez pas : les élections
aux TPE ont été reportées et
se tiendront du 30 décembre
au 13 janvier.**

Chacun d'entre nous connaît un ou une salarié de salon de coiffure, de garage, de petit commerce, secrétaire médicale, etc...

Chacun d'entre nous peut convaincre un, deux trois salariés des TPE à voter FO.

Cette brochure peut y aider.

**Du 30/12/2016 au 13/01/2017, pas
une voix ne doit manquer à FO**

**BONNES FÊTES
DE FIN D'ANNÉE
ET BONNE ANNÉE 2017
À TOUS**