

Le Combat Social **FO**49

MENSUEL D'INFORMATION DE L'UNION DÉPARTEMENTALE CGT-FORCE OUVRIÈRE DE MAINE ET LOIRE

Numéro 05 - 2016 (mai 2016)

Sommaire

- 2 L'éditorial de Catherine Rochard, secrétaire générale de l'UD
- 3 Communiqué de l'intersyndicale nationale
- 4 et 5 La CFDT tente de défendre l'indéfendable
- 6 Mobilisation dans les maisons de retraites
- 7 CHU : Grève reconductible aux Urgence
- 8 et 9 : Les décrets d'application de la loi Rebsamen sont parus
- 10 Une nouvelle équipe pour l'UL de Cholet
- 10 Vos droits
- 11 Résultats électoraux
- 12 Affichette pour le 14 juin

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
site : <http://www.fo49.fr>
Inscrit à la CPPAP n°
0720S07442

Directrice de publication :
Catherine ROCHARD

Le 14 juin, tous à Paris, là où ça se décide



Grève interprofessionnelle et manifestation nationale :

RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL !



Éditorial

Catherine Rochard,

Secrétaire générale de l'UD cgt-FO de Maine et Loire

Plus que jamais : RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL !

Manuel Valls comme son prédécesseur, Alain Juppé en 1995, **s'entête à répéter**, « droit dans ses bottes », « ma loi ne sera pas retirée ! ». Comme pour son prédécesseur, nous ferons tout pour qu'il soit contraint de la retirer !

Il affirme aussi que « **ce n'est pas la CGT qui fait la loi !** »

Depuis un certain temps, le gouvernement fait semblant d'oublier que la revendication de « retrait de la loi travail » **n'est pas le fait de la seule CGT, mais d'un axe des confédérations FO et CGT** avec les organisations syndicales FSU et Solidaires et les organisations de jeunesse UNEF, UNL et FIDL.

Les grèves, les manifestations, les **blocages sont organisés par l'ensemble des organisations** constituant cet axe de la résistance.

C'est cette unité que le gouvernement tente, sans succès, de briser, laissant filtrer dans la presse que FO serait prête « à abandonner le mot d'ordre de retrait » (ce qu'FO dément avec constance) et concentrant sa colère sur la seule CGT.

L'axe de l'unité est solide, parce

qu'il est fixé sur une revendication claire, non discutée : « **Non à l'inversion de la hiérarchie des normes ! Retrait de cette loi qui l'organise !** »

Et cette revendication serait « minoritaire » ?

Comme l'écrit Jean-Claude Mailly, ce projet de loi « *est critiqué par le Medef parce qu'il ne va pas encore assez loin (M. GATTAZ a été mal habitué par le gouvernement...).* **Sur l'inversion de la hiérarchie des normes, les représentants des TPE/PME (UPA, CGPME) eux-mêmes ne sont pas d'accord et réclament le maintien des branches. Même certains syndicats qui ne sont pas dans l'action (ex. CGC ou Unsa) contestent des parties du texte, voire demandent certains retraits.**

Par ailleurs, ce projet n'a pas trouvé de majorité au Parlement, contesté y compris par nombre de députés de la majorité. D'où le passage en force par le 49-3.

Enfin, à travers les sondages, une majorité de Français le contestent.

Autrement dit, ce projet de loi est multi minoritaire. De fait, qui le soutient en l'état ? VALLS et BERGER ! »

Le gouvernement tente désespérément de minimiser un mouvement qui **s'amplifie, se renforce. Des assemblées générales se tiennent,**

dans certains secteurs les salariés décident de la reconduction de la grève et dans les jours qui viennent les cheminots, la RATP et le transport aérien appellent à des mouvements reconductibles dans le même temps où les raffineries poursuivent leurs grèves, ainsi que **les centrales nucléaires d'EDF.**

Notre Union Départementale est engagée depuis fin février dans ce combat. Depuis le début, elle appelle aux assemblées générales et à la reconduction de la grève. Elle soutient sans réserve tous les appels à la grève qui sont annoncés, qui se multiplient.

L'Union Départementale s'adresse à tous ses syndicats, à toutes ses sections syndicales : **l'heure est à la mobilisation.**

Organisons, partout, dans l'unité des assemblées générales, des **réunions d'informations, des prises de paroles** dans les bureaux, les services, pour faire le lien entre les revendications locales, sectorielles, et la loi travail.

Partout où c'est possible, n'hésitons pas, appelons à la grève comme l'ont fait nos camarades du CHU.

Préparons la grève interprofessionnelle et la manifestation le 14 juin.

La victoire est à portée de main !

L'évènement : Retrait de la loi travail !

Le gouvernement affaibli, discrédité, sans majorité à l'Assemblée nationale, « dégaîne » le 49-3 pour tenter de faire passer la loi travail.

Résultat : la mobilisation s'amplifie :

28 avril, premier mai, 9 mai, 12 mai, 17 et 19 mai, 26 mai...

Le 14 juin : Grève interprofessionnelle et manifestation nationale à Paris, plus que jamais : Retrait de la loi travail !



COMMUNIQUE CGT, FSU, FO, SOLIDAIRES, UNEF, UNL, FIDL

Loi Travail : un nouvel élan avec plus de salarié-es, jeunes, privé-es d'emploi, retraités dans l'action

La mobilisation contre le projet de loi travail s'amplifie et s'enracine durablement pour le retrait du projet de loi et l'obtention de nouveaux droits.

La détermination des salarié-es, jeunes, privé-es d'emploi et retraité-es est sans faille, comme le démontrent le nombre de manifestants ce jour et le nombre d'initiatives dans les entreprises, les sites industriels, les zones commerciales.

La violence des propos tenus par le gouvernement, le mépris à l'égard du mouvement social et son entêtement à ne pas retirer le projet de loi renforce cette détermination.

Les organisations réaffirment les termes de leur courrier commun envoyé le 20 mai au Président Hollande dans lequel elles demandaient à être reçues. Alors que celui-ci dit faire du dialogue social sa méthode de gouvernement, les organisations attendent toujours la réponse à leur courrier.

La mobilisation des salarié-es, jeunes et privé-es d'emploi est aujourd'hui majoritaire, l'opinion publique reste massivement défavorable au texte de loi et l'unité des organisations syndicales engagées, représentant du front large et résolu, reste intacte.

Des milliers de nouveaux salarié-es d'entreprises des plus petites au plus grandes, de tous secteurs professionnels sont entrés dans la mobilisation. De nombreux secteurs professionnels restent engagés, souvent dans un mouvement de grève reconductible, comme dans les raffineries, les centrales nucléaires, les ports, les cheminots, la RATP, les transports, etc.

Les organisations appellent à poursuivre et amplifier les mobilisations :

- En multipliant et en soutenant les actions décidées par les salarié-es en assemblées générales, y compris reconductibles, dès ce soir.
- En travaillant à des temps forts de convergence de luttes interprofessionnelles par la grève et les manifestations dans les prochains jours, sur tout le territoire et dans les professions.

Chaque jour doit être un nouvel élan dans la mobilisation.

- En déployant dès le début de la semaine prochaine la votation citoyenne décidée en intersyndicale dans les entreprises, les administrations et les lieux d'études. Cette votation sera remise au président de la République lors d'un nouveau temps fort dans la deuxième quinzaine de juin.
- En créant les conditions de la réussite d'une puissante manifestation nationale le 14 juin à Paris.

Elles se retrouveront de nouveau pour assurer l'organisation et la réussite des mobilisations et initiatives.

Montreuil, le 26 mai 2016

La CFDT tente de défendre l'indéfendable !

La CFDT a diffusé dans un certain nombre d'entreprises ou d'organismes un tract dans lequel elle tente de justifier son soutien à la loi travail. Elle indique notamment avoir conquis « de nouveaux droits pour les salariés ». Il a semblé intéressant de reprendre point par point les arguments qu'elle avance et les confronter à la réalité.

Le tract de la CFDT :

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

ET NON PAS INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

- **La nouvelle architecture du droit du travail permet des marges de manœuvre dans les négociations de terrain** pour s'adapter aux besoins des salariés et à l'environnement de l'entreprise.
- **La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés.** Les syndicats ont le choix de négocier et signer, ou non, des accords d'entreprises et s'ils le font c'est au bénéfice des entreprises et des salariés. **S'il n'y a pas d'accord, le droit qui s'applique est le même qu'aujourd'hui.**
- **Pour qu'un accord d'entreprise soit validé les syndicats signataires devront désormais être majoritaires,** c'est-à-dire avoir recueilli au moins 50% des voix aux élections professionnelles dans l'entreprise (contre 30% aujourd'hui). Ou, si les syndicats signataires représentent entre 30% et 50% des salariés, ils pourront organiser une consultation dans l'entreprise. **Seul le vote des salariés pourra alors valider, ou non, l'accord.**
- Dans les petites entreprises, un accord pourra être négocié par les élus du personnel ou, en leur absence, par un salarié de l'entreprise mandaté par un syndicat.

Pas de majorité dans l'entreprise = accord non valide = pas de changement possible

Qu'est-ce que la hiérarchie des normes ?

En France, depuis 1936, la « hiérarchie des normes » et le « principe de faveur » s'imposent en matière de droit du travail.

1. **Une convention collective de branche ne peut qu'améliorer le code du travail, un accord d'entreprise ne peut qu'améliorer la convention collective.**
2. **Au bout de la chaîne, le contrat de travail du salarié doit respecter cet édifice : « si deux textes s'appliquent à une même relation de travail, c'est le plus favorable au salarié qui s'applique »**

Avec la loi travail, cet ordre est inversé. Un accord d'entreprise pourra être inférieur à la convention collective ou même au droit du travail. Et si un salarié refuse la modification de son contrat de travail du fait de cet accord, il pourra être licencié.

C'est ce que la CFDT, dans son tract appelle « la nouvelle architecture du droit du travail » qui permettrait de s'adapter « aux besoins des salariés » et « à l'environnement des entreprises ».

Mais allez-vous dire, pourquoi à l'échelle

d'une entreprise, un syndicat pourrait négocier des droits inférieurs à la convention collective ou au droit du travail ?

C'est que c'est justement dans l'entreprise que les salariés sont les plus susceptibles d'être soumis à des pressions.

Sous prétexte « d'environnement concurrentiel », un patron pourra toujours expliquer aux salariés : « si vous n'acceptez pas de baisser la rémunération des heures sup', de travailler plus pour le même salaire, d'abandonner des RTT... je serai contraint de vous licencier ».

Aujourd'hui, la hiérarchie des normes, le principe de faveur, protègent les salariés. Demain, si la loi travail passe, chaque entreprise, utilisant le chantage à l'emploi, pourra chercher à imposer des règles inférieures aux normes.

Il y a plus. Aujourd'hui, si cet accord est signé par un ou des syndicats minoritaires (représentant au moins 30 %), les syndicats majoritaires (représentant ensemble au moins 50 %) peuvent s'y opposer.

Avec la loi travail, grande victoire, pour être signé, un tel accord devra recueillir l'aval des

syndicats majoritaires (plus de 50 % des suffrages).

Mais relisez bien le tract de la CFDT. Ce qu'il ne vous dit pas mais qu'il laisse entendre, c'est qu'avec la loi travail, le droit d'opposition disparaît. Les syndicats minoritaires pourront « exiger » un référendum auquel les syndicats majoritaires ne pourront pas s'opposer. Et si le référendum est favorable à l'accord, il s'imposera.

Démocratie ? En octobre 2015, dans une usine SMART en France, un accord qui prévoyait l'augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire (39 heures payées 37) n'a pas pu être mis en place parce que les syndicats majoritaires s'y sont opposés.

Pourtant, 53 % des salariés avaient, dans un référendum « indicatif » proposé par la direction, voté pour cet accord.

Mais il se trouve que dans cette usine d'automobile, près de 40 % des salariés sont des cadres au forfait pour lesquels l'augmentation des heures de travail n'avait pas d'incidence.

Aujourd'hui, les salariés soumis à un horaire mensuel précis de SMART ont été protégés par les syndicats majoritaires : la CFDT et la CGT, qui ensemble représentent 53 % des suffrages se sont opposés à l'accord signé par les syndicats minoritaires.

Avec la loi travail, il auraient dû passer sous les fourches caudines des syndicats « minoritaires », de la direction et de l'encadrement. L'accord se serait appliqué.

Ainsi, la confédération CFDT soutient aujourd'hui une loi qui aurait pour conséquence de désavouer la position de son syndicat de Smart. Comprenez qui pourra !

Enfin, la CFDT prétend que « la loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux ».

Quels droits fondamentaux ?

Les accords d'entreprise pourront dans un premier temps déroger à tout ce qui touche aux horaires de travail, ce qui est déjà considérable.

Demain, ce sera sur tous les champs de la

négociation, c'est du moins ce que prévoit la loi, c'est-à-dire les congés conventionnels, les grilles de salaires, etc....

Et les branches, dans la loi Travail, sont reléguées à un rôle d'accompagnement et de conseil. Elles ne pourront pas s'opposer à un accord d'entreprise dérogatoire, comme c'est le cas aujourd'hui.

Vous voulez une preuve ? Dans le projet de

loi, l'article L. 2232-9 du « futur » code du travail indique que les négociations de branche auront pour objet d'être un « appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics » Un peu plus loin, dans le même article la phrase suivante est insérée : la commission permanente de branche « ... exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ».

Avec ces dispositions, il ne s'agira plus de négocier des accords minimaux, mais de tenter de « réguler » lorsqu'il y a « trop » de **dumping social et d'accompagner les entreprises** dans la destruction des droits acquis.

Et bien entendu, le projet de loi ne prévoit **aucune sanction pour l'employeur qui ne se soumettrait pas à cette « régulation »**. L'employeur fera ce qu'il voudra.

Le tract de la CFDT :

LA CFDT OBTIENT DE NOUVEAUX DROITS

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA) :

Ce droit bénéficie à tout le monde : **salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants, travailleurs des plateformes numériques...** Il comporte :

- le compte formation, avec en prime des droits supplémentaires pour **les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi sans qualification** ;
- le compte pénibilité, avec notamment la possibilité d'un départ à la retraite anticipé (jusqu'à 2 ans) pour les salariés ayant eu un métier pénible ;
- un compte pour valoriser **l'engagement citoyen**.

Aujourd'hui, les droits des *salariés* sont liés à leur situation de *salariés*. Il en est ainsi pour les droits à la sécurité sociale, à la retraite, au chômage, à la formation...

Avec le CPA, ce qui se profile, c'est que ces droits ne seront plus à terme liés à la situation professionnelle mais à la situation individuelle de chaque personne.

Le compte pénibilité en est un bon exemple : Il a été institué par une loi de 2013 soutenue par la CFDT, combattue par FO.

Ce compte s'attache à la personne et non à **la catégorie d'emploi occupé**. Pour FO, travailler sur un chantier du bâtiment par exemple est en soi un travail pénible. À l'inverse, pour la loi et pour la CFDT qui la soutient, les employeurs du bâtiment sont censés mesurer la « pénibilité » pour cha-

que salarié avec des notions de ce type : « *Manutentions manuelles de charges lourdes : Lever ou porter 15 kg pendant au moins 600 heures par an.* ». À 599 heures, le travail n'est pas pénible ? Et si les charges ne dépassent pas 14,5 Kg, le travail n'est pas pénible ?

De nombreuses PME/PMI s'opposent à la mise en place de ce « compte pénibilité » non parce qu'il ouvre de nouveaux droits, mais parce qu'il suppose la mise en œuvre d'une « usine à gaz » ingérable. Comment compter le nombre d'heures pendant lesquelles un salarié aura soulevé 15 kg ? Faudra-t-il peser chaque charge ? Mettre une balance et un contrôleur derrière chaque salarié ? Une seule solution : attacher la reconnaissance de la pénibilité COLLECTIVEMENT à tous ceux qui y sont soumis comme le revendique FO et non la mesurer pour chaque personne !

Les travailleurs des plateformes numériques :

La CFDT indique que ces travailleurs prétendent « indépendants », comme ceux d'UBER par exemple obtiendraient de nouveaux droits.

Que faut-il faire pour ces travailleurs pour lesquels le lien de subordination à la plateforme numérique (UBER par exemple) est incontestable ?

Faire comme FO et réclamer la requalification de leurs contrats en contrat de travail salariés ?

Faire comme l'URSSAF de Paris qui a engagé un contentieux avec UBER pour que les contrats des conducteurs soient requalifiés en contrats de travail salarié avec tous les droits qui s'y rattachent (sécu, retraite, chômage, formation, salaire minimum, contrôle du temps de travail...) ?

Ou accepter la déréglementation proposée par le gouvernement, comme le fait la CFDT et accepter que les entreprises comme UBER ne paient aucune charge sociale, que les travailleurs « indépendants » cotisent « spontanément », « personnellement » et gèrent eux-mêmes leur propre précarité ?

Appeler « nouveaux droits » l'organisation de la précarité est une drôle de conception du progrès social.

Le tract de la CFDT :

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DÉTACHÉ ILLÉGAL :

Renforcement des contrôles pour lutter contre le dumping social.

Cette disposition est un vœux pieu. Qui « renforcera » les contrôles ? L'URSSAF qui manque déjà cruellement de moyens ? Les

Inspections du travail en déshérence du fait des suppressions massives de postes dans les ministères ? Soyons sérieux. La vraie

protection : c'est renforcer les moyens des organes de contrôle, refuser l'austérité, exiger des créations de postes, comme le fait FO.

Le tract de la CFDT :

PROTECTION DES FEMMES :

À leur retour de congé maternité pendant 10 semaines, contre 4 semaines jusque-là.

Grande victoire ! Les patrons devront attendre 10 semaines au lieu de 4 avant d'avoir le droit de licencier une femme qui vient d'ac-

coucher. Là encore, c'est une victoire en trompe l'œil. Avec la loi travail, les licenciements sont facilités.

La vraie protection, pour les femmes en retour de couches comme pour les autres salariés : ne pas faciliter les licenciements comme le fait la « loi travail », et donc exiger son retrait !

Maisons de retraite

Mobilisation dans les EHPAD (Établissements d'Hébergement des Personnes Âgées Dépendantes)

Les EHPAD (Maisons de retraite médicalisées) aussi bien publiques que privées sans but lucratif sont soumis à des contraintes budgétaires telles que les conditions de travail des agents s'en ressentent considérablement.

Le 19 mai, jour de la grève interprofessionnelle pour le retrait de

la loi Travail, les agents de nombreux EHPAD du département ont répondu à l'appel du Groupement Départemental Force Ouvrière. Ils ont joint leurs revendications spécifique à la revendication du retrait de la loi travail, ont participé aux manifestations et une délégation s'est rendue à la préfecture déposer une motion à la préfète.

Motion remise à la préfecture

Le Courrier
de l'ouest 23/05/2016

► Santé

Mouvement de grogne dans les EHPAD

La colère gronde dans les EHPAD où le groupement départemental FO Santé appelait à un mouvement de grève jeudi 19 mai.

L'organisation syndicale dénonce la baisse des dotations allouées par l'Etat, l'Agence régionale de santé et le Conseil départemental de Maine-et-Loire.

« Les agents, qu'ils soient de la Fonction publique territoriale, hospitalière ou de la santé privée, sont confrontés à une dégradation sans fin de leurs conditions de travail et donc des conditions de prise en charge des résidents », déplore Brigitte Molinès, la secrétaire départementale FO Santé. Une motion a été remise au chef de cabinet de la préfète de Maine-et-Loire jeudi.



Réunis ce jour le 19 mai 2016, à l'occasion d'une nouvelle journée de grève et de manifestations pour le retrait de la loi « travail », les personnels des EHPAD du Maine et Loire entendent faire état de leurs revendications spécifiques.

Au-delà des questions salariales, qui concernent tout le monde, salariés comme fonctionnaires,

Au-delà de la remise en cause du statut et des conventions collectives contenue dans la réforme El Khomri,

Les agents des EHPAD, qu'ils soient agents de la Fonction Publique Territoriale, de la Fonction Publique Hospitalière ou de la santé privée, sont confrontés à une dégradation sans fin de leurs conditions de travail et donc des conditions de prise en charge des résidents, résultant de la politique d'austérité gouvernementale.

Alors que les moyens alloués aux établissements par l'ARS (Agence Régionale de Santé NDLR) et le conseil départemental sont déjà notoirement insuffisants, les mesures d'économies mises en œuvre sur les dotations de financements des conseils départementaux, comme sur le budget de la sécu imposées par l'Etat vont encore renforcer les difficultés.

L'augmentation des moyens consacrés au maintien à domicile dans le cadre de la loi sur le vieillissement a pour conséquence de diminuer le nombre de place en EHPAD.

Ce qui a pour effet de retarder l'entrée dans les établissements et pour conséquence de majorer le niveau de dépendance lors de

l'entrée en institution.

Si aujourd'hui les EHPAD fonctionnent encore ce n'est que grâce à la conscience professionnelle des salariés de ces établissements.

La préconisation de 1 agent pour 1 résident prévu dans le cadre du plan Alzheimer s'éloigne de plus en plus.

Aujourd'hui nous prenons date, et nous engageons à contribuer partout à créer le rapport de force, pour qu'enfin nous imposions avec l'ensemble du secteur de la santé, du médico-social, un changement de politique.

Il y va de la défense de nos conditions de travail, de rémunération, d'existence même des établissements et de la dignité des prises en charge que nous devons à nos aînés.

Nous ne pouvons accepter cette situation c'est pourquoi nous décidons de dresser un état des lieux dans chacun de nos établissements du département et de le rendre public.

Motion votée à l'unanimité par les délégués des établissements suivant :

Résidences du Val d'Oudon, EHPAD Ecouflant, l'hôpital local de Chalonnes sur Loire, EHPAD Seiches sur Loir, Ehpad de l'hôpital de Saumur, EHPAD la Buisserie, EHPAD les Ligériennes, Établissement de santé du Baugeois et de la vallée, EHPAD de Trélazé, EHPAD la sagesse à Saumur, EHPAD de Liré.

Avec le soutien des établissements suivants : Jallais, Candé, Maulévrier, St Laurent des Autels, Durtal, Le Village St Exupery, CHU, Drain.



CHU

Grève reconductible contre les suppressions de postes

Dans un hôpital, les dépenses de personnel représentent plus de 70 % du budget. Aussi, lorsque Marisol Touraine prévoit de faire 3 milliards d'économies en 2017 sur l'hôpital, son premier levier, se sont les restructurations et suppressions de postes.

« Le ministère de la Santé table sur une maîtrise de la masse salariale de l'ordre de 860 millions, soit l'équivalent de 22.000 postes et 2% des effectifs de la fonction publique hospitalière », affirme le site *Challenges.fr*, s'appuyant sur un « document du ministère ». Auxquels s'ajoute la perspective des « rapprochements entre hôpitaux voisins » –comprenez les suppressions de lits et de services– qui devraient dégager « quelque 450 millions d'euros » détaille le site économique.

Ces perspectives commencent à se préciser au CHU d'Angers.

Nos camarades ont été prévenus, au cours d'une réunion d'instance que les urgences de l'hôpital, qui travaillent déjà dans des conditions difficile, se verraient supprimer des postes alors qu'à l'inverse, depuis des mois, les personnels réclament plus de moyens, notamment en personnel.

À l'initiative du syndicat FO du CHU, une intersyndicale regroupant FO, la CGT et SUD-Solidaires a appelé les agents des Urgences à se réunir en assemblée générale. Pour la première fois, la CGT comme Sud acceptent de rejoindre une intersyndicale à laquelle la CFDT, organisation majoritaire au CHU, ne participe pas.

Les agents des urgences réunis avec l'inter-

syndicale FO-CGT-SUD décident de se mettre en grève dès le vendredi 26 mai.

Le 26 mai, ils défilent en tête de manifestation intersyndicale.

Le 30 mai, sur la page Facebook du syndicat FO du CHT, on pouvait lire :

« Mensonge de la direction sur le taux de grévistes aux urgences ! Après comptage réel fait par FO nous annonçons un taux de 60% en moyenne par jour contre les 30 % annoncés par la direction. La désinformation ne suffira pas à calmer la grogne qui ne faiblira pas ! »

L'intersyndicale du CHU a décidé de poursuivre la grève aux urgences, et d'appeler, le jeudi 2 juin, les autres services de l'hôpital à la grève.

À suivre...

ouest
france

27/05/2016

Quelque 1 900 manifestants ont défilé, hier midi, dans les rues du centre-ville. Avec une petite incursion sur la rocade. L'intersyndicale estime que c'est un nouveau succès.



Pour une fois, ce ne sont pas les jeunes qui ont pris la tête du cortège, mais les agents du CHU, en grève reconductible depuis lundi.

Repères

Les grévistes du CHU en tête

Pour une fois, ce ne sont pas les jeunes qui ont défilé en tête de cortège, hier midi, mais une bonne centaine d'agents des urgences du CHU. Les blouses blanches ont déployé une large banderole, avec ces mots en rouge : « Non aux suppressions de postes ».

Un mouvement très suivi

Les urgences du CHU sont touchées par une grève reconductible depuis lundi, à l'appel de la CGT, FO et Sud. Ils s'opposent à la suppression de postes d'aides-soignants et demandent la création de postes

d'infirmiers, pour mieux assurer l'accueil. « La mobilisation est massive avec plus de 50 % de grévistes, affirment les responsables syndicaux. Là, nous venons grossir les rangs contre la loi Travail. En fait, tout est lié. On veut tout tirer vers le bas. »

La bataille des chiffres

Les comptages se suivent... et ne se correspondent toujours pas. Les forces de l'ordre avancent le chiffre de 1 600 manifestants. L'intersyndicale pousse à 2 200. Il fallait bien Ouest-France pour mettre tout le monde d'accord. Notre comptage, manifestant par manifestant, donne 1 900. Quoi qu'il en soit, l'intersyndicale CGT, FO, FSU, Unef et UNL parle d'un nouveau succès. « Le

mouvement s'incruste dans la durée, c'est notable. »

Des blocages en perspective

« Le mouvement s'étend et se renforce avec des blocages un peu partout », assure Catherine Rochard, patronne de FO, au nom de l'intersyndicale CGT, FO, Sud, Solidaires, Unef et UNL. « Nous allons encore appeler à la grève partout où c'est possible. »

Au conseil municipal

Alain Pagano, l'élu communiste, a envoyé un courriel au maire, Christophe Béchu. Pour une « demande de vœu ». « Je souhaite que le retrait de la loi El Khomri soit mis à l'ordre du jour du prochain conseil muni-

cipal, lundi soir. » L'élu avait beau consulter sa messagerie, hier matin : la réponse tardait à venir...

Nuit Debout se relance

Le mouvement a eu du mal à mobiliser, ces derniers temps. Des militants ont distribué des flyers aux manifestants, pour les inviter à participer au prochain rassemblement. Il se tiendra samedi, à partir de 19 h, place du Ralliement. « Discussions et débats sont ouverts à toutes et à tous. »

Jean-Michel HANSEN.

Regarder la vidéo sur ouestfrance.fr/angers

« DUP » de la loi Rebsamen :

Les décrets d'application sont parus

La loi « sur le dialogue social » d'août 2015, dite « Loi Rebsamen », comportait de multiples dispositions, dont celles concernant les IRP (institution représentatives du personnel):

- Le seuil, en nombre de personnels, de possibilité de **création d'une Délégation Unique du Personnel (DUP)** est porté de moins de 200 à moins de 300 salariés,

- Ces DUP nouvelle formule intègrent le CHS-CT
- Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la loi ouvre **la possibilité de création d'une « DUP conventionnelle »** pouvant regrouper deux des instances (CE et DP, CE et CHS-CT, DP et CHS-CT) ou les trois.

Les décrets d'application de ces dispositions sont parus fin mars 2016. Les principales dispositions de ces décrets sont résumées ici.

Entreprises de 50 à 299 salariés : DUP « nouvelle formule »

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 comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il peut prendre cette décision **au renouvellement de l'une quelconque** de ces instances.

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 secrétaire adjoint sera plus particulièrement chargé du secrétariat du CHS-CT

le nombre d'élus à la DUP (titulaires et suppléants) varie selon l'effectif de l'entreprise (ou de chaque établissement dis-

de l'entreprise (ou de chaque établissement distinct) dans les conditions suivantes :

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

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Crédit d'heures mensuel / élu titulaire
Entre 50 et 74	18 heures
Entre 75 et 99	19 heures
Entre 100 et 299	20 heures

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'élu 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. Par exemple, dans une entreprise d'au moins 100 salariés, un élu qui cumule des heures peut utiliser jusqu'à 30 heures au maximum sur un mois.

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'élu 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.

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

Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Il est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger 8 jours au moins avant la séance.

Ces réunions abordent les sujets relevant des attributions des DP, du CE et du CHSCT. Au moins 4 réunions par an doivent porter, en tout ou partie, sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.

Le temps passé en réunion par les délégués n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

La DUP peut recourir à un expert, dans les mêmes conditions que le CE et le CHSCT. Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

NB : L'employeur peut décider, après avoir consulté les membres de la DUP, de maintenir une DUP sans inclure le CHSCT, et continuer d'appliquer les anciennes règles, pendant 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours. Passée cette période il doit choisir, après consultation de la DUP, entre une DUP élargie ou des instances séparées.

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'élus	
	Élus titulaires	Élus 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

tingt), dans les conditions suivantes :

Nombre d'heures de délégation

Pour exercer leurs missions, les élus titulaires à la DUP disposent d'un crédit d'heures par mois, qui varie selon l'effectif

Entreprises de 300 salariés et plus : la DUP Conventionnelle

Le décret d'application fixant la composition et le fonctionnement d'une instance unique dans les entreprises ou unités économiques et sociales (UES) d'au moins 300 salariés est paru le 23 mars 2016 au Journal officiel. Ce dispositif était prévu par la loi sur le dialogue social d'août 2015 (loi Rebsamen).

Désormais, deux ou la totalité des institutions représentatives du personnel (IRP) – DP, CE, CHSCT – peuvent être regroupées au sein d'une instance unique, qui exercera l'ensemble de leurs attributions. (CE/DP ; CE/CHS-CT)

Sa mise en place peut se faire lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des trois IRP.

Elle doit faire l'objet d'un accord majoritaire, signé par les syndicats représentant au moins 50 % des voix aux élections professionnelles.

L'accord doit fixer le nombre de représentants du personnel élus au sein de

l'instance, dans le respect des seuils minimaux fixés par décret (il s'agit de minimums):

2 IRP regroupées	Nombre de représentants
Moins de 300 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 300 à 999 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
A partir de 1000 salariés	8 titulaires et 8 suppléants

3 IRP regroupées (DP/CE/CHSCT)	Nombre de représentants
Moins de 300 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 300 à 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
A partir de 1000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants

L'accord doit également préciser le rôle respectif des titulaires et des suppléants.

Une baisse de moyens pour les IRP

Il fixe le nombre d'heures de délégation par élu, au minimum 12 heures par mois pour un regroupement partiel et 16 heures par mois pour un regroupement de toutes les IRP.

Le décret établit le nombre de jours de formation. Lorsque l'instance comprend le CE, le minimum est le stage de formation économique jusqu'à 5 jours. Lorsqu'elle intègre le CHSCT, le seuil est de 3 jours (moins de 300 salariés) ou 5 jours (plus de 300 salariés).

Légalement, l'accord ne peut fixer un nombre minimal de réunions inférieur à 6 par an.

Si l'instance inclut le CHSCT, il doit préciser la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission dédiée aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Et au moins 4 réunions doivent être consacrées à ces questions.

Notre point de vue

Si nous ne pouvons nous opposer à la création des DUP nouvelle formule dans les entreprises de moins de 300 salariés, nous conseillons fortement **aux camarades de s'opposer par tous les moyens** à la création des « DUP conventionnelles »

La CFDT a annoncé dans nombre

d'entreprises qu'elle y serait favorable. Ce n'est pas étonnant. Cette loi Rebsamen fait partie d'un ensemble de dispositions visant à « simplifier » le « dialogue social », c'est-à-dire réduire les moyens des IRP.

Le nombre minimal de représentants **titulaires et d'heures de délégation**

pour la « DUP conventionnelle » est extrêmement bas.

Pour la confédération, les entreprises **d'au moins 300 salariés disposent largement des moyens humains et financiers nécessaires au fonctionnement d'IRP distinctes.**

Communiqué de l'Union Départementale des retraités

Trop de syndiqués Force-Ouvrière - parfois même des militants - mettent un terme à leur activité syndicale lorsqu'ils quittent la vie active.

C'est pourquoi, nous nous adressons à tous les syndicats du département pour qu'ils informent leurs « retraitables » de la nécessité de demeurer solidaires, donc syndiqués, au sein des structures de retraités Force-Ouvrière (Union Confédérale des Retraités (UCR), Union Départementale des Retraités (UDR).

Actuellement, en Maine-et-Loire, l'UDR regroupe quelques sections syndicales de retraités. **Il serait souhaitable que les syndicats que ne l'ont pas encore fait, puissent désigner, dans un premier temps, un correspondant retraité auquel l'UDR pourrait transmettre informations et publications destinées aux retraités. Merci d'adresser les coordonnées de ce correspondant au secrétariat de l'UD qui transmettra**

L'UNION DEPARTEMENTALE DES RETRAITES 49

tient une permanence à la Bourse du Travail – 14, place Louis Imbach à ANGERS

Tous les 1^{er} et 3^{ème} **mardis de chaque mois, de 14 h 30 à 16 h 30 (bureau 243)**

Syndiquer les retraités,

C'est participer au renforcement de la Confédération FORCE OUVRIERE.

UL de Segré

Une nouvelle équipe pour animer l'UL



L'équipe de l'UL de Segré

- Secrétaire Général : Amaël THOMAIN
- Secrétaire Adjoint : **Stéphane HAYE**
- Trésorier : Frédéric DAUVIER
- Trésorier Adjoint : Joël CROSNIER
- Archiviste : Patrick NEVEU
- Membre : Nadia DUTEURTRE

Ils ont décidé des permanences qui auront lieu :

- Les semaines impaires : le vendredi de 14 h 00 à 17 h 00
- Les semaines paires : le lundi de 14 h 00 à 17 h 00

Le bureau se réunira environ toutes les 6 semaines avec les syndicats constitués dans le segréen.

Le bureau restreint se réunira plus régulièrement, à raison d'1 fois par mois.

Les camarades ont décidé d'une diffusion massive du FO HEBDO spécial Tour de France le 30 Juin. Ils feront un stand FO le 4 Juillet, date du passage du tour à Segré, pour distribuer des flyers TPE.

Le bureau de l'UL invite tous les syndicats constitués à prendre contact avec l'UL afin de faire vivre FO à Segré et renforcer le syndicat dans ce secteur.

Le jeudi 19 Mai à 18 h 30, s'est tenue l'assemblée générale de l'Union Locale de Segré, en présence de Joël YQUEL et Benoît RENAULT responsables du développement à l'UD.

L'AG était présidée par Catherine ROCHARD, secrétaire Générale de l'UD.

Les camarades présents ont adopté les statuts de l'UL et élu un nouveau bureau à l'unanimité des membres présents :

Vos droits

Absences et congés

Prolongation du congé parental d'éducation : l'absence d'information peut constituer une faute grave

Le salarié qui souhaite prolonger son congé parental d'éducation doit en informer son employeur au moins un mois avant. A défaut, son absence est injustifiée et l'employeur peut le licencier pour faute grave.

Lorsqu'un salarié en congé parental souhaite prolonger son congé, il doit respecter un certain nombre de formalités permettant à son employeur d'en être informé en temps et en heure.

L'article L. 1225-51 du code du travail prévoit ainsi que le salarié qui entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, doit en avertir son employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer de son intention de soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Ces informations et demandes doivent être

adressées par lettre recommandée avec accusé de réception ou remises contre récépissé.

Dans l'affaire en cause dans l'arrêt du 3 mai 2016, une salariée à temps partiel était en congé parental pour une durée d'un an, jusqu'au 10 juillet 2009 ; mais à l'issue de ce terme, elle n'a pas repris le travail.

A défaut de justification, et malgré ses multiples mises en demeure, son employeur la licencie.

La salariée conteste son licenciement pour faute grave estimant que son congé parental avait été prolongé jusqu'au 1er mars 2011.

Elle souligne le fait que l'obligation d'informer son employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu n'est pas une condition à la prolongation du congé, juste un moyen de preuve de l'information de l'employeur.

Mais la Cour de cassation rejette l'argumen-

tation de la salariée. « Si ces formalités ne sont pas une condition du droit du salarié au bénéfice de la prolongation, le salarié se trouve, à défaut de justifier, d'une demande de prolongation ou d'autres causes de son absence, en situation d'absence injustifiée ».

Or, en l'espèce, constate la Cour de cassation, l'employeur, lors de son acceptation du congé parental de la salariée en 2008, lui avait bien précisé qu'elle devait réintégrer la société le 11 juillet 2009.

La salariée n'était pas en mesure de rapporter la preuve de l'information de son employeur relative à la prolongation de son congé. La salariée avait attendu février 2011 pour lui indiquer être prête à reprendre son travail. Elle avait donc bien commis une faute grave, estime la Cour de cassation.

Cass. soc., 3 mai 2016, n° 14-29.190

Résultats d'élections professionnelles

Les résultats publiés ici sont ceux qui permettent de déterminer la représentativité de Force Ouvrière. Il s'agit donc des élections du premier tour du CE, à défaut de la DUP, ou encore à défaut des DP, tous collèges confondus. Dans ces élections aucun second tour n'a été nécessaire.

COMECA SYSTEMES (Métaux)

Elections du : 02/12/2015		
DP TITULAIRES		
Inscrits	14	
Votants	14	100,0%
Blancs et Nuls	6	
Valablement exprimés	8	
	Suf.	%
FO	8	100,0%

TRANSCOSATAL ATLANTIQUE (Transports)

Elections du : 03/01/2016		
DUP TITULAIRES		
Inscrits	89	
Votants	59	66,3%
Blancs et Nuls	3	
Valablement exprimés	56	
	Suf.	%
FO	18	32,1%
UNSA	38	67,9%

Nos camarades de l'IME La Monneraie connaissent une progression remarquable et deviennent le second syndicat de l'établissement.

Félicitations.

A.L.A.H.M.I - IME MONNERAIE (Action Sociale)

Elections du : 15/03/2016			Rappel : 15/03/2012		Comparaison	
CE TITULAIRES			CE TITULAIRES			
Inscrits	365		NC			
Votants	246	67,4%	NC			
Blancs et Nuls	6		NC			
Valablement exprimés	239		273		-34	
	Suf.	%	Suf.	%	Voix	%
FO	72	30,1%	23	8,4%	49	21,7%
CFDT	124	51,9%	221	81,0%	-97	-29,1%
SUD	43	18,0%	29	10,6%	14	7,4%

Fort progression de nos camarades, de 37,0 % à 50,3 % ! Ils dépassent désormais les 50 % de représentativité et progressent aussi bien dans le collège employés (+ 12 voix) que dans le collège cadres (+ 13 voix).

La CGT voit son électorat s'effondrer. Ce syndicat n'a pas été à même de présenter des listes complètes pour la deuxième élection consécutive.

C.P.A.M. Maine et Loire (Employés et Cadres)

Elections du : 29/03/2016			Rappel : 27/03/2014		Comparaison	
CE TITULAIRES			CE TITULAIRES			
Inscrits	598		584		14	
Votants	361	60,4%	436	74,7%	-75	-14,3%
Blancs et Nuls	17		20		-3	
Valablement exprimés	356		416		-60	
	Suf.	%	Suf.	%	Voix	%
FO	179	50,3%	154	37,0%	25	13,3%
CGT	129	36,2%	198	47,6%	-69	-11,4%
CFDT	24	6,7%	32	7,7%	-8	-1,0%
CFTC	24	6,7%	32	7,7%	-8	-1,0%

Pôle Emploi - Région Pays de la Loire (Employés et cadres)

Elections du : 28/04/2016		
CE TITULAIRES		
Inscrits	2509	
Votants	1689	67,3%
Blancs et Nuls	33	
Valablement exprimés	1659	
	Suf.	%
FO	566	34,1%
CGT	220	13,3%
CFDT	295	17,8%
CFTC	33	2,0%
FSU	363	21,9%
UNSA	56	3,4%
CFE-CGC	51	3,1%
autres	73	4,4%

Les salariés de Pôle Emploi des Pays de la Loire ont voté le 28 avril dernier.

Force Ouvrière, en remportant 34,16% des voix reste le syndicat le plus représentatif, avec un nombre d'élus FO porté à 27 et une avance de plus de 12 points sur la deuxième organisation syndicale.

Les résultats en Maine et Loire marquent un progrès de nos camarades et sont supérieurs à la moyenne régionale (35 % de représentativité), avec un excellent résultat dans le collège cadre (45 %)

Félicitation à nos camarades !

Les résultats nationaux ne sont pas encore connus, le processus électoral n'étant pas arrivé à son terme. Il reste encore 8 élections. Pour l'instant, FO est première organisation syndicale...

À suivre !

9 mars... 31 mars... 28 avril... 26 mai... **14 juin**

Toutes et tous pour le retrait du projet de loi Travail

Grève interprofessionnelle
MANIFESTATION NATIONALE
À PARIS
LE 14 JUIN

Depuis le début, FO a mis en garde le gouvernement contre son projet de loi Travail, qui **inverse la hiérarchie des normes** et conduira au dumping social et à une réduction de la couverture conventionnelle des salariés. D'autres points de ce projet, comme le recours au référendum, qui court-circuite les syndicats, ou encore sur la médecine du travail et les licenciements, ne sont pas acceptables.

Ce projet a été imposé en s'affranchissant du respect de l'article L1 du Code du travail qui oblige à une négociation sociale, puis sans débat à l'Assemblée nationale à coups de 49-3.

Trois mois de mobilisation, de manifestations et de grèves ont contraint le gouvernement à des reculs.

Si l'essentiel du projet demeure, il est clair qu'aujourd'hui **on peut gagner** pour rétablir le sens du progrès social et économique.

C'est pourquoi, FO avec six autres organisations de salariés et de jeunesse vous appellent à une journée nationale de grève interprofessionnelle avec une manifestation nationale à Paris le 14 juin.

FO
LA FORCE SYNDICALE

*Inscrivez-vous dans les cars
auprès de votre syndicat ou
directement à l'UD FO
de Maine-et-Loire
02 41 25 49 60*

FO
LA FORCE SYNDICALE