

LE COMBAT SOCIAL

FO 49

P

PRESSE

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE

N°4—SEPTEMBRE 2008

Prix : 1,00 €

Déposé le 9 Septembre 2008

Bulletin de l'Union Départementale
C.G.T. Force Ouvrière du Maine et Loire

Sommaire		Suite du Sommaire		Suite du Sommaire	
Editorial	1	Loi sur le temps de travail du 21/08/08	10	Communiqués confédéraux:	14
Interview : - J.CI. MAILLY	2	Les nouvelles dispositions concernant la mise en œuvre des forfaits	10-11	Coup de chaud sur les tarifs de gaz et d'électricité	
ELECTIONS PRUD'HOMALES	3	RETRAITES : le dossier n'est pas clos !	11	Pénibilité au travail	
. Un enjeu		IRCANTEC : Attention, danger !	12	Déclaration du bureau confédéral	
. Calendrier des opérations électorales	4	Billet d'humeur		Communiqués des syndicats:	16
. Les candidatures— les représentants	5	Communiqués confédéraux:	13	FO Métaux demande une revalorisation des salaires dans la métallurgie	
. Le matériel de campagne		La prime transport		Non à la privatisation de La Poste	
Interview : - J.CI. MAILLY	6-7-8	Une politique économique d'austérité			
Interview : - Gérard NOGUES	9	RSA			
Souscription 2008 et Agendas 2009	8-9	Fichier EDVIGE			

Etiquette
Adresse Adhérent

Encart **AFFICHE**
Assemblée Interprofessionnelle 25/09/2008

Défendre la liberté syndicale !

Avec la promulgation de la loi « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » le 21 Août, le gouvernement a sonné la cloche de la rentrée.

Chacun s'en souvient, cette loi est le prolongement de la « position commune » définie sous la houlette de Madame PARISOT du MEDEF, conjointement avec la C.G.T., la C.F.D.T. et la C.G.P.M.E..

Il s'agit en réalité de la mise en œuvre d'un nouvel ordre social, défini par le gouvernement et le MEDEF avec la collaboration organisée de Messieurs THIBAUT et CHEREQUE, où le syndicat et ses délégués ne seraient plus l'émanation des syndiqués, mais des électeurs, dans le cadre d'une recomposition syndicale planifiée par les patrons !

Personne ne peut aujourd'hui mesurer les conséquences de cette loi.

Notre Confédération, comme dans le passé avec « Résistance Ouvrière », a eu raison de dénoncer ce dispositif liberticide, dont le premier objectif est de priver les salariés du cadre de défense de leurs intérêts particuliers, pour amoindrir leur résistance au moment où les coups commencent à tomber de toutes parts.

Baisse importante du pouvoir d'achat des salaires et des retraites, poursuite des suppressions d'emplois dans l'industrie, démantèlement des services publics (hôpitaux, poste, ...), suppression massive de postes dans la Fonction Publique, détricotage des droits collectifs (Code du Travail, durée du travail, statuts ...), généralisation de la flexibilité et de la précarité ...

Personne n'est épargné et tout va mal, c'est vrai mais ce n'est là qu'un aspect de la situation, car les faits sont là :

Plus encore que les années précédentes, les salariés se sont mobilisés, massivement et à de nombreuses reprises, dans les douze derniers mois, pour exprimer leur mécontentement et affirmer leurs revendications.

L'aspiration collective à la défense des droits (Sécurité Sociale, Retraite, Code du Travail) et à l'action pour les revendications, et prioritairement l'augmentation générale des salaires, est incontestable, malgré les journées d'action à répétition qui usent les salariés et qui ont démontré leur inefficacité.

Alors, les défenseurs du syndicalisme libre, que nous sommes, ont la lourde responsabilité de préparer la mobilisation des salariés et donc de se préparer, sur la base des revendications.

Aujourd'hui, nous le savons, « il ne faut pas grand-chose pour qu'un mouvement se déclenche », comme l'indique Jean-Claude MAILLY et il est donc nécessaire pour chacune de nos structures syndicales (section, syndicat, U.L. ...) de prendre toutes les initiatives revendicatives pour constituer le pôle de rassemblement des salariés et donc de développer la syndicalisation à F.O..

Ces initiatives doivent converger pour préparer le meeting de rentrée de F.O. dans le département, le Jeudi 25 Septembre, dont l'objectif est de rassembler toutes nos énergies, ce qui est indispensable à notre action syndicale mais également à la campagne de mobilisation des militants pour les élections prud'homales du 3 Décembre 2008.

C'est le moment de retrousser les manches pour l'action syndicale libre et indépendant et chaque lecteur de ce « Combat Social F.O. 49 » est sollicité pour y prendre sa place !

Angers, le 28 Août 2008

Journal tiré à l'Union Départementale C.G.T. Force Ouvrière du Maine et Loire

14, place Louis Imbach — 49100 ANGERS

☎ 02 41 25 49 60 ☎ 02 41 25 49 61 ✉ udfo49@force-ouvriere.fr / site : <http://fo49.neuf.fr/>

— inscrit à la CPPAP n° 0710S07442 — Directeur de publication : Daniel JURET

Interview de Jean-Claude Mailly : dans Le Parisien – Aujourd'hui en France, paru lundi 25 août 2008

“ Il y a un ras-le-bol des salariés. ”

Jean-Claude MAILLY, Secrétaire Général de F.O., donne le coup d'envoi de la rentrée sociale. Pouvoir d'achat, temps de travail, services publics ... Il dénonce l'immobilisme du MEDEF et en appelle au gouvernement pour mettre en œuvre la prime transport.

Jean-Claude MAILLY fait sa rentrée. Le Secrétaire Général de Force Ouvrière s'exprime sur tous les dossiers d'actualité et met en garde le gouvernement contre le mécontentement rampant.

La « rentrée sociale » s'annonce-t-elle chaude ?

Tous les indicateurs sont au rouge. L'emploi, le pouvoir d'achat, les salaires, mais aussi la production industrielle, la croissance, les exportations... Et les salariés ont le sentiment d'avoir un horizon bouché. Sans compter leurs inquiétudes concernant la retraite et l'assurance maladie.

Allez-vous tenter une mobilisation à l'automne ?

Pour le moment, il n'y a pas de concertation de prévue avec les autres confédérations. On verra dans les prochaines semaines. Mais pas sur n'importe quoi ni à n'importe quelles conditions. Nous ne sommes pas, a priori, partisans de journées d'actions à répétition. Perdre une journée de salaire sans rien obtenir, les salariés sont usés par cela. Mais le jour où ils bougeront, ce sera dur.

« Le respect de l'obligation annuelle de négocier les salaires, c'est du vent ! »

Le gouvernement veut mener ses réformes jusqu'au bout. Qu'en pensez-vous ?

L'intervention du Premier ministre, il y a une semaine, est une opération de communication et surtout un aveu d'impuissance. Il n'a rien annoncé de nouveau. Cela signifie que le gouvernement considère qu'il n'a pas de marge de manœuvre. Or la situation est préoccupante. Si la France enregistre encore un trimestre de croissance négative, nous serons officiellement en récession. La ministre, Christine Lagarde, a déjà indiqué que le troisième trimestre ne serait pas bon. Quand on est en récession, on n'attend pas. On prend des décisions.

Lesquelles attendez-vous ?

Il faut s'attaquer au problème du pouvoir d'achat des Français. Depuis un an, dans le privé, les salaires de base ont perdu 0,5 % de pouvoir d'achat.

Que peut faire le gouvernement ? Dans le secteur privé, il peut conditionner les exonérations de charges sociales à la signature d'accords de salaires. Le respect de l'obligation annuelle de négocier, c'est du vent ! Il peut aussi accorder un coup de pouce au SMIC. Dans le public, il est radin.

A propos de la prime de transport, la présidente du MEDEF vient d'exprimer ses « réserves ». Ce projet peut-il encore aboutir ?

Il s'agit d'une revendication de FO. Dès le lendemain de l'annonce en juin, j'ai écrit aux trois organisations patronales. J'ai eu deux réponses positives de la CGPME et de l'UPA pour engager des négociations. Quant au MEDEF, j'ai eu une fin de non-recevoir le 22 août, Mme Parisot nous renvoyant sur des négociations d'entreprises, de branches ou sur l'État. Je demande donc, dès maintenant, au gouvernement de mettre cette mesure en application.

Qui paiera ?

Les employeurs, bien sûr, avec déduction fiscale. C'est déjà le cas en Ile-de-France. Ils doivent payer la moitié de la carte orange. D'autres régions le font aussi. Il suffit d'étendre ce dispositif avec un élément nouveau : c'est de permettre aux salariés qui ne peuvent pas prendre les transports collectifs de pouvoir utiliser cette prime pour payer les frais d'essence.

Quels sont les autres sujets sur lesquels FO va se mobiliser ?

Les fermetures de services publics. Avec les hôpitaux, la Poste, la carte judiciaire, le gouvernement va s'attaquer aussi aux sous-préfectures. Il va y avoir des suppressions vraisemblablement en nombre important de sous-préfectures. J'en ai la confirmation. Cela va à terme, contrairement aux affirmations du Premier ministre, conduire à la suppression des départements. Si demain il n'y a plus aucun lien entre l'administration d'État au niveau départemental et l'administration nationale, de fait les départements n'existeront plus. La fédération FO a prévu une journée d'action le 2 octobre. Avec la réforme de l'État, la remise en cause du paritarisme et la représentativité, on est en train de dépecer la République. C'est un danger majeur. Nous avons aussi des craintes sur l'avenir de l'assurance maladie, comme sur l'assurance chômage.

Où en est la négociation de l'UNEDIC ?

On n'a toujours pas de date d'ouverture. J'ai le sentiment que certains ne sont pas pressés, y compris dans le camp syndical. Et du côté du MEDEF, on ne sait toujours pas qui sera le négociateur. Il y a urgence : on doit régler la question de l'indemnisation des chômeurs et celle des saisonniers.

Et la formation professionnelle ?

Là encore, il n'y a pas de date. L'une de nos craintes dans cette négociation, comme pour l'assurance chômage, c'est que l'État essaie à cette occasion de récupérer de l'argent.

« Peu de chefs d'entreprise demanderont à renégocier les accords sur les 35 heures ! »

Quelle sera la position de FO dans les entreprises qui voudront renégocier les accords sur les 35 heures ?

Sur le forfait cadre, nous n'accepterons pas de monter au-delà de 218 jours. Et si les négociations conduisent à dégrader la situation des salariés, nous nous y opposerons. Je ne suis pas persuadé qu'il y ait beaucoup de chefs d'entreprise qui demanderont d'ouvrir des négociations, parce que cela a été très difficile au moment des 35 heures. Et surtout parce qu'ils considèrent qu'ils ont déjà obtenu de la flexibilité.

Les syndicats ont perdu sur les 35 heures et sur les retraites. Avez-vous une réelle capacité à mobiliser ?

Le gouvernement a profité de la désunion syndicale. Mais je ne suis pas pessimiste. Il y a un ras-le-bol des salariés. Il ne faut pas grand-chose pour qu'un mouvement se déclenche.

Nicolas Sarkozy a déclaré cet été : « Quand il y a une grève, personne ne s'en aperçoit »...

C'est une provocation. Cette déclaration lui reviendra en effet boomerang. Aux prochaines manifestations, je suis sûr qu'il y aura des banderoles pour lui répondre. Il a joué aux apprentis sorciers.

ELECTIONS PRUD'HOMALES : Un enjeu !

Les enjeux de ces élections prud'homales du **3 décembre 2008** dépassent très largement ceux des scrutins précédents.

Le premier est bien entendu celui de la défense de l'Institution.

Le gouvernement a supprimé une soixantaine de conseils de prud'hommes.

Cette décision va conduire d'une part, à ce que nombre de salariés renonce à engager un recours contre leur employeur du fait de l'éloignement de certains conseils. D'autre part, elle va avoir pour conséquence d'engendrer ceux qui seront maintenus contribuant ainsi à dégrader les conditions de traitement des affaires.

Il est donc indispensable de se mobiliser, et de mobiliser les salariés pour asseoir la légitimité du « tribunal du contrat de travail », et faire en sorte que les droits des salariés puissent être défendus avec efficacité et promptitude.

Cet objectif ne peut se satisfaire d'un taux de participation de 32% qui est celui des précédentes élections de 2002. Notre rôle est de convaincre, d'abord nos adhérents, et ensuite les salariés d'aller voter en masse le 3 décembre prochain. Parce que personne n'est à l'abri de l'arbitraire patronal, cette élection est celle de tous !

Faire voter est un impératif, mais encore faut-il faire voter **Force Ouvrière**.

La compétence et la disponibilité de nos conseillers, de celles et ceux qui vont contribuer par leur expertise et leur jugement à faire respecter les droits des salariés, sont un argument et un atout ; comme le sont à l'évidence celles de tous les militants de l'organisation qui préparent les dossiers et vont assurer leur défense.

Pour autant, notre compétence ne suffira pas à nous démarquer des autres organisations syndicales. Ce sont nos revendications sur tous les sujets qui préoccupent les salariés,

la façon dont nous les porterons, notre présence et notre implication au quotidien qui feront la différence.

Cette prise de conscience, par tous nos adhérents et militants, est d'autant plus importante que le second enjeu de cette élection, et pas des moindres, est celui de la représentativité syndicale, et pour tout dire celui de la légitimité qu'elle est sensée nous conférer.

Bien entendu, nous considérons que notre légitimité ne se discute pas, mais il est évident que les résultats des prud'hommes seront capitaux, et en tout cas, regardés et analysés comme tels.

Cela signifie que tous les syndicats **Force Ouvrière** doivent prendre cette élection à bras le corps, et s'engager dans la campagne comme s'il s'agissait de leurs propres élections professionnelles. C'est de cette manière que nous réussirons à reconquérir l'audience qui nous a fait défaut en 2002, et que nous pourrions même aller au-delà.

infos utiles

ELECTIONS PRUD'HOMALES

Calendrier des opérations électorales

Dates	Nature des opérations
Mardi 30 Septembre à 9 heures 15	Ouverture du délai de dépôt des listes de candidature à la préfecture
Mardi 14 Octobre à 16 heures	Clôture du délai de dépôt des listes de candidature Délai limite de retrait d'une liste ou d'un candidat
Mercredi 15 Octobre	Publication des listes de candidats par le préfet
Lundi 27 Octobre	Date limite de saisine du tribunal d'instance d'une contestation concernant la régularité ou la recevabilité d'une liste ou l'éligibilité d'un candidat Installation de la commission de propagande
Jeudi 6 Novembre à 18 heures	Date limite de dépôt auprès de la commission de propagande des circulaires (professions de foi) et des bulletins de vote des listes de candidats
Vendredi 21 Novembre	Date limite d'envoi aux électeurs par la commission de propagande des bulletins de vote et circulaires des listes de candidats et du matériel de vote par correspondance Date limite de mise en place des panneaux d'affichage électoral
Samedi 22 Novembre	Date limite d'envoi aux mairies bureaux de vote par la commission de propagande des bulletins de vote des listes de candidats
Mardi 25 Novembre	Date limite de remise aux mairies bureaux de vote par les listes de leurs bulletins, lorsque ceux-ci ne sont pas transmis par la commission de propagande
Vendredi 28 Novembre	Date limite de notification aux maires par les mandataires des listes des noms des assesseurs et des délégués dans les bureaux de vote
Lundi 1er Décembre	Date limite de notification des représentants des listes aux commissions de recensement des votes
Mardi 3 Décembre	SCRUTIN
Jeudi 4 Décembre	Proclamation et affichage des résultats par les commissions de recensement des votes
Vendredi 12 Décembre	Date limite de dépôt des réclamations formées par tout électeur, tout éligible ou tout mandataire devant le tribunal d'instance

Suite de la page 3

infos utiles

ELECTIONS PRUD'HOMALES

Les candidatures

Les listes de candidatures sont établies, pour chaque conseil de prud'hommes, par collège et par section.

Pour chaque collège (employeurs ou salariés), les effectifs par section

sont les suivants pour chacun des Conseils d'Angers et de Saumur (décret n°2008-515 du 29 Mai 2008 publié au Journal Officiel du 1er Juin) :

Conseil de prud'hommes	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses	Encadrement
ANGERS	10	12	5	8	9
SAUMUR	4	4	3	4	4

Pour être éligible

Tout candidat doit d'abord remplir trois conditions :

- nationalité : seuls les candidats de nationalité française sont éligibles
- Age : les candidats doivent être âgés de 21 ans au moins à la date du 3 décembre 2008
- Condamnations : ne sont pas éligibles, les personnes ayant fait l'objet, par effet d'une condamnation pénale définitive, d'une décision privative de leurs droits civiques, celles qui sont sous le coup d'une incapacité d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme ainsi que les conseillers prud'hommes déchus

Chaque candidat doit en outre se trouver dans l'une des trois situations suivantes :

- soit être inscrit sur une liste électorale prud'homale établie en vue du scrutin de 2008
- soit remplir les conditions requises pour

y être inscrit (cas des personnes qui n'ont pas été inscrites sur les listes électorales prud'homales par suite d'une omission ou d'une erreur matérielle mais remplissent les conditions pour l'être)

- soit avoir été inscrit sur les listes électorales prud'homales au moins une fois et avoir cessé d'exercer depuis moins de dix ans l'activité au titre de laquelle il a été inscrit

La cessation d'activité peut être définitive (exemple : retraités ou préretraités) ou temporaire (exemple : une femme ayant cessé toute activité professionnelle pour élever ses enfants)

Un candidat n'est éligible que dans le collège et la section où il est inscrit ou remplit les conditions pour être inscrit. Pour les candidats ayant été inscrits (situation évoquée au c), le collège et la

section à prendre en compte sont ceux de la dernière inscription.

Nombre de candidats

Les listes de candidatures sont présentées par conseil des prud'hommes, par collège et par section. **Chaque liste ne peut comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir ni supérieur au double du nombre de sièges à pourvoir dans la section où elle se présente.**

Les listes de candidats sont déposées exclusivement à la préfecture de Maine-et-Loire à Angers (1er étage — porte 114) par un **mandataire**.

Les déclarations de candidature devront être déposées à la préfecture **à partir de mardi 30 Septembre et jusqu'au mardi 14 Octobre 2008 à 16 heures.**

infos utiles

ELECTIONS PRUD'HOMALES

Les représentants dans les bureaux de vote

Les assesseurs

Chaque liste peut désigner un **assesseur** et un **assesseur suppléant** choisis soit parmi les électeurs prud'homaux du département, soit parmi ses candidats soit parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale en vue des élections politiques.

Le maire doit être informé de ces désignations au plus tard **le vendredi 28 Novembre 2008**. La liste des personnes désignées est adressée au maire par pli recommandé⁽¹⁾, l'Etat prenant à sa charge les dépenses résultant de ces envois.

Par ailleurs, les assesseurs salariés peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif. Les délégués

syndicaux assesseurs peuvent utiliser le crédit d'heures dont ils disposent du fait de leur mandat.

Les délégués

Chaque liste peut exiger la présence en permanence, dans chaque bureau de vote, d'un **délégué** habilité à contrôler toutes les opérations électorales (vote, dépouillement, décompte des voix)

Les délégués (et délégués suppléants) doivent être désignés auprès du maire dans les mêmes conditions et délais que ceux prévus pour les assesseurs.

Un même délégué peut être habilité à exercer son contrôle dans plusieurs bureaux de vote.

La liste électorale

Les listes électorales sont finalisées au plus tard le 18 Septembre par le maire de chaque commune.

Le recours gracieux

Du 19 Septembre au 20 Octobre 2008

Objet : inscription, radiation, modification du collège, de la section ou de la commune d'inscription.

Le recours est exercé auprès du maire.

(1) La jurisprudence électorale considère toutefois que si la liste des assesseurs, quoique n'ayant pas été envoyée par pli recommandé, a été déposée dans les délais légaux à la mairie, les assesseurs doivent être considérés comme régulièrement désignés.

LE 3 DÉCEMBRE 2008

Suite de la page 4

ELECTIONS PRUD'HOMALES

Le matériel de campagne disponible à l'Union DépartementaleCalendrier (recto-verso)
9 cm x 14 cmMarque-page (recto-verso)
5 cm x 21 cmPetit dépliant 4 plis (recto-verso)
8,5 cm x 21,6 cmGrand dépliant 3 plis (recto-verso)
21 cm x 29,7 cmAutocollant
10 cm x 15 cmJeu de 3 affiches disponible en
A4, A3 (papier brillant) : tableaux d'affichage,
A2, A1 (papier normal) : affiches à collerJeu de 5 affiches disponible en
A4, A3 (papier normal) : affiches à collerAffiche A4
(papier normal)

DOSSIER :**« Rénovation de la démocratie sociale », dialogue social, temps du travail****Interview de Jean-Claude Mailly**

“ La Confédération Force Ouvrière et la très grande majorité de ses syndicats resteront dans le paysage syndical. ”

Le 9 avril, le MEDEF, la CGPME pour le patronat et du côté syndical, la CGT et la CFDT, ont fait connaître un texte appelé « position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme ». Ce texte traite de « la représentativité des organisations syndicales », du « développement du dialogue social », du « financement des organisations syndicales ». Une quatrième partie, « dispositions finales comporte le fameux article 17 qui permet « à titre expérimental » de « dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévu par un accord de branche ». Une loi dont l'examen a débuté le 1er juillet et qui pourrait être adoptée avant la fin de la session parlementaire transpose cette position... et va plus loin sur la remise en cause des 35 heures.

Nous avons demandé à Jean-Claude MAILLY, Secrétaire Général de la Confédération, de nous livrer son appréciation sur ce texte et sur ses conséquences pour la vie quotidienne des salariés.

Tout d'abord, pourquoi les signataires ont-ils décidé d'appeler ce texte « position commune » et pas « accord interprofessionnel » ? Le accord aurait-il changé quelque chose ?

Ce n'est que dans la dernière ligne droite que la CGT a demandé que le document soit intitulé « position commune » et non pas « accord ». Une position – qui est d'ailleurs appelée « commune » par abus de langage puisqu'elle n'est partagée que par deux organisations patronales et deux syndicats – c'est une forme d'expression. Un accord, c'est par construction un acte formel entre signataires, destiné à porter des effets juridiques.

Mais dans le cadre juridique actuel, un accord signé seulement par quatre acteurs sur huit peut difficilement passer pour « majoritaire » et encourrait le risque d'être remis en cause par les autres organisations représentatives, surtout si l'on considère que deux syndicats de salariés sur cinq seulement l'ont signé. Une position dite « commune » n'ayant pas de caractère juridique était moins risquée ! Mais c'était courir le risque que le gouvernement se sente moins engagé par le contenu du texte, compte tenu du flou de son formalisme et c'est ce qui s'est passé.

Sur le plan de la représentativité, quelles sont les conséquences ?

La position dite commune n'en a évidemment aucune, c'est sa transposition dans la loi qui modifiera la situation actuelle qui est toujours régie par le décret de 1966 qui confère la représentativité aux cinq confédérations syndicales : FO, CGT, CFDT, CFTC et CGC.

Dans sa logique, la position des quatre met fin à la présomption irréfutable de représentativité prévue par le texte de 1966. De ce point de vue, le rapporteur de la loi a pu dire en commission qu'« il s'agit d'une vraie révolution syndicale puisque nous sommes en train de passer d'un mode « gravitationnel », où la légitimité et l'action des centrales syndicales « tombent du ciel », à un mode « inductif », partant du bas ». Cette déclaration est intéressante en ce qu'elle illustre la

méconnaissance de certains de ce qu'est l'action syndicale, le fonctionnement d'une confédération, etc. Incidemment, cette déclaration recoupe parfaitement la conception de la CGT et dans une moindre mesure, de la CFDT, d'une construction « ascendante » de la représentativité syndicale et non pas « descendante ».

Concrètement, et selon les termes de la déclaration dite commune, « la représentativité n'emporte d'effets qu'aux niveaux où elle est reconnue ». Qu'est-ce que cela veut dire ?

Le décret de 1966 permettait qu'un syndicat qui s'implantait dans n'importe quelle entreprise puisse être reconnu représentatif dès lors qu'il s'affiliait à une organisation confédérée figurant parmi les cinq. Cela voulait dire que cette confédération pouvait nommer un délégué syndical chargé de les représenter, de porter leurs revendications, de les négocier, de signer un accord portant des droits. Le syndicat était représentatif à tous les niveaux. C'est un droit démocratique, républicain, celui d'être représenté librement par une organisation de son choix, ayant la possibilité d'agir.

Alors, quelles sont les nouvelles modalités pour créer une section syndicale dans une entreprise ?

Créer une section sera toujours possible, naturellement, mais s'asseoir à la table de négociation ne sera plus automatique. Donc, les salariés auront le droit de se syndiquer, de créer leur syndicat, mais pas de faire valoir leurs revendications via le délégué syndical désigné. Il faudra atteindre 10% aux élections (CE/DP) pour avoir le droit de négocier.

Pour le syndicat, signer un accord d'entreprise sera soumis à condition : un accord ne sera valable que s'il recueille au moins 30 % des voix aux dernières élections du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou à la délégation unique. Et, il ne faudra pas que l'accord soulève l'opposition du ou des syndicats majoritaires. Il faut savoir que la CGT a considéré que la règle ne convenait pas et qu'il aurait fallu porter le taux à 50 % : du coup, plus d'opposition à redouter. Il y a une nette confusion entre désignation et élection. La

CGT renie ainsi 1936 et 1968.

S'agissant de la désignation du délégué syndical, la loi prévoit que celle-ci est faite parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour. En attendant, il sera possible de nommer un représentant syndical qui ne pourra pas négocier et disposera de 4 heures de délégation mensuelle. C'est la modification la plus radicale du système. Jusqu'à maintenant, les salariés qui se syndiquaient élaient leurs instances et désignaient les délégués chargés de négocier. Cette autonomie, les patrons l'avaient refusée en 1936 en concédant la création des délégués du personnel. Ce n'est qu'en 1968 que le droit de désigner le représentant syndical a été acquis. La loi et la « position commune » représentent donc, de ce point de vue, un recul considérable.

L'entreprise serait-elle un modèle de démocratie ?

Evidemment non. Nous avons posé le problème de la représentativité des organisations patronales au niveau des branches et interprofessionnel parce qu'il serait inacceptable que les employeurs n'aient pas à faire la preuve de leur représentativité. Mais dans une entreprise, qui peut discuter que c'est le patron l'interlocuteur ? Une entreprise n'est pas un lieu de démocratie parce qu'elle est fondée sur un rapport hiérarchique. Mais, comme organisation syndicale, nous sommes fondés à considérer que les salariés, la classe ouvrière, forment un tout et que c'est notre droit de les représenter partout. Avec ce texte, on met une barrière à l'implantation syndicale et on n'encourage nullement l'implantation dans les TPE-PME puisque dans les entreprises de moins de 200 salariés, sans délégué syndical, l'employeur pourra négocier avec des élus du personnel non syndiqués.

Le texte ouvre-t-il la porte aux syndicats d'entreprise ?

Il est certain que le fait d'ouvrir le premier tour à tout syndicat « légalement constitué » est la porte ouverte aux syndicats « mai-

DOSSIER :**« Rénovation de la démocratie sociale », dialogue social, temps du travail**

Suite de la page 6

son ». Mais si le patron peut négocier directement avec des délégués du personnel non syndiqués, aura-t-il encore besoin de créer un syndicat jaune ?

Le risque de négocier, dans des entreprises sans syndicat, directement avec des délégués du personnel, voire des salariés mandatés, est que ceux-ci ne bénéficieront pas de l'expérience militante, de l'appui des services juridiques fédéraux et confédéraux, bref du « métier » de l'organisation syndicale. C'est la conséquence logique de la volonté de tout ramener au niveau de l'entreprise, illustrée par le credo de l'ancien Président du Medef, Ernest-Antoine Seillière : « en avant l'entreprise ! ».

Quelle était la proposition de FORCE OUVRIERE en matière électorale ?

S'agissant de la mesure de la représentativité, nous proposons que celle-ci soit mesurée au niveau national par une élection de type Sécurité Sociale qui permettrait de faire s'exprimer les actifs comme les retraités, de même que les chômeurs, qui dans le système actuel n'ont aucun poids dans la mesure de la représentativité. De plus, cela permettrait de couvrir également le secteur public. Ceci a été refusé parce que le but n'est pas de redonner de la légitimité aux syndicats au niveau national, mais bien de mettre en place un système dérogatoire au niveau des entreprises. Nous avons ensuite proposé un critère mixte CE/prud'hommes.

Justement, le texte et la loi généralisent la pratique des accords dits majoritaires. Pourquoi FORCE OUVRIERE est-elle opposée à cette mesure ?

FORCE OUVRIERE est attachée à la hiérarchie des normes et au principe de faveur parce qu'ils sont favorables aux salariés, surtout ceux des petites entreprises. Les deux idées, de plus, sont de principes républicains : l'égalité suppose que les mêmes règles s'appliquent à tous.

Or, la hiérarchie des normes, c'est trois niveaux : l'interprofessionnel, la branche et l'entreprise. Cette hiérarchie implique que la convention ne peut qu'améliorer la loi, l'accord de branche, améliorer la convention, l'accord d'entreprise améliorer l'accord de branche ou même directement la convention. La loi FILLON de 2004 avait remis en cause ces principes tout en les maintenant – pour combien de temps ? – pour les salaires minima, les classifications et la prévoyance.

De fait, il y a eu très peu d'accords dérogatoires dans les années qui ont suivi. Avec la position commune, la tendance risque d'être inversée puisque après la publication de la loi, les employeurs pourront immédiatement pro-

poser de renégocier l'aménagement du temps de travail avec notamment la fixation d'un nouveau contingent d'heures supplémentaires. Ils pourront donc revenir sur ce qui existe déjà, dans un sens moins favorable. L'accord majoritaire sert à justifier les reculs sous un pseudo label « démocratique ». Cela va en fait surtout couvrir la généralisation des chantages de toute sorte : « acceptez les nouveaux horaires, sinon, c'est le plan social, etc. ».

L'accord majoritaire est indissociable de l'accord dérogatoire.

Un mot aussi sur le principe de faveur qui permet qu'un texte signé par des organisations patronales et syndicales soit, après contrôle de légalité, appliqué dans toutes les entreprises, même non affiliées à une organisation patronale et à tous les salariés, même non syndiqués et en faisant que tout salarié peut réclamer l'application d'une disposition plus favorable du moment qu'elle a été signée par des organisations représentatives au niveau national. C'est évidemment cet effet que les employeurs ont dans le collimateur.

Parmi les autres critères qui déterminent la représentativité d'une organisation syndicale, il est exigé « une ancienneté minimale de deux ans ». Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Cela signifie qu'il faudra attendre quatre ans ! Je précise : au niveau national, la question ne se pose pas, sauf à voir apparaître une nouvelle confédération. Au niveau des entreprises, cela signifie qu'un syndicat nouvellement créé ne pourrait pas présenter de listes avant deux ans, sauf s'il est confédéré.

Donc, si des salariés veulent créer un syndicat FORCE OUVRIERE pour négocier une revendication par un accord avec l'employeur, ils seront obligés d'attendre les élections aux IRP, ce qui peut donc aller jusqu'à quatre ans, pour désigner le délégué syndical et à condition d'avoir fait 10 % du premier coup dans un contexte où on risque d'avoir multiplication des candidatures ! Je rappelle quand même que près de 90 % des salariés sont couverts par des conventions collectives signées par des fédérations nationales sans qu'elles se soient posées, à l'époque, la question de savoir si elles étaient majoritaires ou pas, au premier rang desquelles, FORCE OUVRIERE. Le texte est bon, on signe, il ne l'est pas, on ne signe pas !

A défaut d'élections Sécurité sociale, comment sera mesurée la représentativité au niveau des branches et des confédérations ?

Pour les branches, le seuil est ramené à 8 % des suffrages aux élections DP/CE dans ladite branche quand c'est mesurable. Le calcul de « l'indice de représentativité » va ressembler un peu à l'indice de prix : selon qu'on y inclue tel ou tel item, le résultat sera différent. Il faut savoir aussi que les entreprises et en particulier les petites font mal remonter les résultats des élections auprès des directions départementales du travail qui, elles-mêmes, ont d'autres priorités.

Même si on nous promet que le système sera amélioré, on ne peut qu'être sceptique sur un indice résultant du collationnement de milliers de scrutins étalés dans le temps et l'espace et « moulinés » ensuite avec une série d'interrogations sur la prise en compte des listes de non syndiqués, de syndicats maison, la notion d'établissement ou d'entité, la notion de « présence territoriale équilibrée au sein de la branche » prévue par la loi, etc.

Toutefois, la loi prévoit que même si elles n'atteignent pas le seuil de 8 % à la fin du premier cycle d'élections dans l'entreprise, les fédérations seront considérées représentatives, dès lors qu'elles appartiennent à une confédération représentative, pour les quatre années suivantes.

On risque de se retrouver dans des situations aberrantes où le syndicat pourrait être représentatif dans l'établissement (et signer un accord) mais pas dans l'entreprise (et ne pas pouvoir signer !). De même, on pourra être représentatif dans la branche et pas dans l'entreprise et vice-versa... Le contentieux risque d'exploser !

Enfin, s'agissant des confédérations, il leur faudra atteindre les 8 % au plan national pour être considérées comme représentatives. Je termine en précisant que nous parlons du secteur privé. Mais la généralisation du système est en marche dans le secteur public avec l'accord sur le dialogue social que la FGF-FO n'a pas signé et qui prévoit des règles similaires.

Le texte touche aussi la question du financement des syndicats. Qu'est-ce qui changerait ?

La loi va imposer la présentation de comptes certifiés. C'est une obligation dont l'essentiel sera défini dans des décrets à venir. Notre souci n°1 est évidemment de conserver la haute main sur les cotisations des adhérents. Produire un bilan, un compte de résultat, etc. n'est pas un problème en soi, mais il n'est pas question que l'Etat puisse contourner la loi de 1884 qui assure aux syndicats le respect de leurs fichiers de syndiqués et de leurs cotisations syndicales.

DOSSIER :**« Rénovation de la démocratie sociale », dialogue social, temps du travail**

Suite de la page 7

Bien entendu, il est normal que nous rendions compte des subventions que nous recevons des organismes publics pour la formation des administrateurs, les formations syndicales, etc. Mais, nous sommes déjà soumis aux interventions de la Cour des Comptes.

Toutefois, cette obligation de comptes publics va concerner également les fédérations et syndicats nationaux, les unions départementales et les syndicats, sous réserve de l'application d'un seuil fixé par décret. Cela veut dire qu'un travail important de conseil à nos structures va devoir être mis en place. Il faut également être conscient que cette remise en cause des finances syndicales et tout le battage médiatique autour de l'affaire de l'UIMM ne tombent pas au même moment par hasard. Il s'agit d'entretenir une atmosphère de suspicion autour des syndicats alors qu'aucune preuve de corruption n'a pu être apportée. Je l'ai dit en blaguant mais c'est vrai que la valise UIMM, c'est mieux que la valise RTL !

La position commune avance aussi d'autres pistes en matière de financement syndical ?

Nous ne marcherons pas dans les systèmes du style chèque syndical. Que les entreprises accordent des locaux aux syndicats et du temps aux délégués, c'est tout ce que l'on demande. Que par ailleurs, on prenne en compte les cotisations syndicales plus largement en matière fiscale, on peut en discuter. Autre préoccupation légitime, l'hébergement des syndicats locaux. Nous avons le cas de municipalités qui se débarrassent des syndicats en leur réclamant des loyers pharaoniques. Il y a là des choses à voir, mais nous ne voulons en aucun cas devenir des organismes para officiels, subventionnés. A côté des cotisations, les financements publics des formations des administrateurs de Sécurité sociale, la formation syndicale, les détachements syndicaux participent à

un financement des syndicats, mais pas au même titre. C'est ce mélange des genres qui est dangereux.

Car s'il est vrai que les syndicats français sont moins « riches » que leurs homologues allemands, britanniques ou italiens, c'est aussi parce que les services qu'ils rendent sont gratuits et universels ! Ceci en vertu des principes républicains qui interdisent qu'un accord d'entreprise ne soit applicable qu'aux seuls syndiqués, comme c'est le cas aux Etats-Unis, par exemple. Le syndicat n'est ni un corps intermédiaire, ni une institution, mais un syndicat.

Que permet l'article 17 en matière de temps de travail ?

De déroger ! Les signataires ont greffé eux-mêmes dans le texte de la « position commune » l'exemple type de l'accord dérogatoire puisque l'article 17 prévoit « à titre expérimental » de dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires. C'était un sacré cadeau et la porte ouverte aux mesures que le gouvernement a ensuite ajoutées dans la loi en matière de forfait jours, etc. Au moment où je parle, un employeur pourra, dès la loi votée, dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la limite de 405 heures/an, sans autorisation obligatoire de l'inspection du travail ! La « position commune » a entr'ouvert la porte et les Dupond-Dupont du syndicalisme se plaignent du courant d'air !

Au final, quelles conséquences pour FORCE OUVRIERE et le paysage syndical ?

Nous l'avons dit à plusieurs reprises, avec plus de 18 % des voix au niveau interprofessionnel sur la base du scrutin prévu, la Confédération FORCE OUVRIERE et la très grande majorité de ses syndicats restera dans le paysage syndi-

cal.

Ce dossier est au croisement de deux axes :

Syndical, pour ceux qui verraient bien un paysage syndical bipolaire : « le grand méchant mou et le gentil signe-tout » écrivait un journaliste. Désolé pour eux, mais ils vont se planter !

Patronal, qui veut déréglementer toujours plus dans un but concurrentiel et veut privilégier la négociation d'entreprise, où le rapport de force lui est plus favorable.

C'est ce qui explique la constitution de ce cartel des quatre, ce que j'ai qualifié de bal des hypocrites.

Nous avons déjà marqué des points en réaffirmant notre indépendance et en réussissant à démontrer que la signature de la position commune et de l'article 17 était un marché de dupes pour les deux centrales syndicales.

Pour FORCE OUVRIERE, il n'en reste pas moins que le renforcement de nos positions est une obligation dans les entreprises, dans les branches, sans oublier l'interprofessionnel qui permet la solidarité entre les camarades, au coude à coude, pour la construction de l'organisation et la préparation des élections prud'homales le 3 décembre.

Encore une fois, c'est notre mobilisation, celle des militants de terrain qui assurera la force et l'indépendance de FORCE OUVRIERE. C'est ce qu'aucun « indice de représentativité » ne pourra jamais mesurer et c'est ce qui assurera la pérennité de notre organisation.

Alors, plus que jamais, la syndicalisation est une priorité et votez et faites voter FORCE OUVRIERE !

Union Départementale F.O. du Maine-et-Loire

Souscription 2008

- 1^{ER} LOT : un home cinéma
- 2^{ème} LOT : un caméscope numérique
- 3^{ème} LOT : un appareil photo numérique
- 4^{ème} LOT : un baladeur MP3

**Tirage
le 17 décembre 2008**

Résultats dans la presse

DOSSIER :**« Rénovation de la démocratie sociale », dialogue social, temps du travail****Interview de Gérard NOGUES :****« Représentativité dans la fonction publique : Pourquoi F.O. ne signe pas ? »****Comment s'est déroulée la négociation relative au dialogue social et à la représentativité dans la Fonction Publique ? Quelles ont été les positions de FO à cette occasion ?**

La négociation pour la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique s'est déroulée en deux séances plénières, avec une conclusion le 6 mai 2008. Cette négociation avait été précédée par une Conférence sur le dialogue social lancée début octobre 2007 et achevée fin décembre 2007. Elle permettait d'examiner tous les aspects de la concertation existante afin de l'améliorer. Le seul objectif de FO a été uniquement de tenter d'améliorer la pratique, tout en respectant le principe de base de la Fonction Publique : les fonctionnaires ne sont pas dans une situation contractuelle, comme les salariés du privé, mais dans une situation statutaire et réglementaire. En clair, un fonctionnaire ne signe pas de contrat d'embauche à la suite de la réussite au concours de recrutement mais est nommé titulaire d'un grade statutaire ; ce grade est régi par un statut, une grille de salaires, le tout fixé par le gouvernement.

Ainsi, pour sa carrière, l'agent est représenté par des délégués du personnel élus sur listes syndicales dans les Commissions Administratives Paritaires (CAP) : cette commission émet un avis, après débat avec les représentants des employeurs et la décision finale appartient au Ministre.

Cette situation un peu particulière est, pour FO, un élément fort du Statut qui permet de maintenir une distance entre employeur et agents, permettant l'indépendance, la neutralité du fonctionnaire : droits et obligations du fonctionnaire est le titre exact du statut.

Une autre particularité forte est la séparation du grade et de l'emploi : compte tenu que l'agent est titulaire du grade qui lui a été donné lors de son recrutement ou de sa promotion, un agent qui voit son emploi supprimé doit voir l'administration lui fournir un autre emploi équivalent.

Donc, toute la négociation avait en filigrane une réelle remise en cause de ces principes

voulue par le Président de la République et soutenue par la CFDT qui préfère une Convention collective traditionnelle au Statut, d'où leur demande de « l'accord majoritaire » à mettre en place, comme dans le privé !

Que prévoient les deux relevés de conclusions qui sont soumis aux organisations syndicales et quelle est la décision de FO ?

Le gouvernement avait trois objectifs dans cette négociation : supprimer le paritarisme dans toutes les instances statutaires existantes, vider de leur sens et de leur contenu toutes les Commissions Administratives Paritaires en obligeant les fonctionnaires à faire des recours administratifs sur tous les actes les concernant au lieu d'être concertés préalablement à la décision, et enfin obtenir une majorité large de signatures syndicales montrant que le gouvernement est à l'écoute des fonctionnaires.

Sur le relevé de conclusions relatif aux CAP, aucune organisation n'a accepté de discuter de cette orientation gouvernementale...

Mais le gouvernement annonce qu'il remettra très rapidement sa position sur la table pour aboutir dans de brefs délais ! Cette annonce montre déjà quelle confiance dans la négociation on peut avoir avec ce gouvernement !!

Sur le relevé de conclusions consacré au dialogue social, plusieurs principes ont été arrêtés. D'abord, l'élection est la base de la représentativité des organisations syndicales dans la Fonction Publique, à travers les résultats électoraux des CAP qui sont renouvelées tous les trois ans et avec 70% de participation électorale. Demain, cette élection ne servira plus au calcul de la représentativité mais seront organisées des élections, tous les quatre ans, dans chaque service à travers le Comité Technique Paritaire (CTP).

Ce changement est le parallèle avec les modifications envisagées dans le privé : nos CAP (souvent nationales) étaient comparables aux branches et les CTP équivalent à l'entrepri-

se !

Or, tout le mouvement syndical fonctionnaire s'est développé dans la Fonction Publique sur la base des CAP nationales, avec pour organisation des syndicats nationaux... et chacun comprend l'intérêt pour le gouvernement et la CFDT de casser cela.

Ensuite, tout accord, pour qu'il soit valide, devra recueillir des signatures d'organisations syndicales recueillant une majorité de voix aux élections des CTP : c'est l'identique du privé !

FO était opposée à cette orientation et avait développé l'idée de mise en place d'un droit d'opposition.

Le principe de l'accord majoritaire est l'arme de la limitation au plus petit commun dénominateur des revendications syndicales : dans la « négociation salariale » de la Fonction Publique, trouver un accord majoritaire entre syndicats va être coton et seul le gouvernement sera le gagnant à coup sûr !! A noter que les plus virulents pour mettre en place l'accord majoritaire étaient des fédérations qui, depuis la possibilité de négocier dans la Fonction Publique soit 1969, n'ont jamais rien signé (CGT, FSU, Solidaires) !!

Enfin, le relevé de conclusions porte le principe d'une négociation salariale, non pas annuelle, mais tous les trois ans, confortant l'annonce présidentielle d'un Budget de l'Etat voté pour trois ans (2009-2011) avec, pour les Parlementaires, un droit annuel de réajustement !

Il est facile de comprendre pourquoi l'Union Interfédérale FO, des Agents de la Fonction Publique n'a pu apposer sa signature sur ce texte, tant sur le fond du dossier que sur l'intention non dissimulée de certaines organisations de « tuer d'autres organisations », comme l'a dit un négociateur gouvernemental !!

Union Départementale FO du Maine-et-Loire

Agendas 2009

Les agendas seront disponibles prochainement. Réservez-les !

DOSSIER : « Rénovation de la démocratie sociale », dialogue social, temps du travail

Communiqué F.O. Cadres 49 ... Communiqué F.O. Cadres 49 ... Communiqué F.O. Cadres 49 ... Communiqué F.O. Cadres 49 ...

LOI SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DU 21 AOÛT 2008

Jusqu'à 282 jours par an, fin des RTT, généralisation de l'individualisation de la durée du travail, FO dit NON !!!

Le 21 août 2008, le gouvernement a promulgué la loi sur la réforme du temps de travail. Transcription législative de la position commune signée par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME, il met en place les conditions d'une dégradation considérable des conditions de travail des cadres mais aussi de beaucoup d'autres salariés.

Jugez-en vous-mêmes !!!

Les conventions de forfait fixant la durée du travail en heures ou en jours sur l'année peuvent être étendues à de nombreux salariés « non cadres » au prétexte d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ou encore au motif de temps de travail qui ne peut-être prédéterminé. L'objectif est évidemment de payer le moins possible des heures supplémentaires.

Or, le stress de plus en plus fréquent et important chez les cadres provient en grande partie de l'introduction des « forfaits jours » par les lois Aubry.

Le forfait jour n'est pas soumis aux limites de travail maximales quotidiennes de 10H et hebdomadaire de 48H. Demeurent uniquement l'obligation de 11H de repos quotidien et de 24H de repos par semaine ainsi que la limite

maximale de 218 jours travaillés par an.

Mais pour le gouvernement ceci n'est pas suffisant.

La loi du 21 août permet désormais par « accord individuel » entre l'employeur et le salarié de renoncer à ses jours de RTT et autres jours de repos.

En effet, à défaut d'accord d'entreprise, le nombre de jours maximal travaillé peut atteindre 235 jours.

235 jours,

C'est 365 jours – 104 jours de week-end – 5 semaines de congés - le 1^{er} mai !!!

Plus encore, une disposition de la loi précise que le nombre maximal annuel de jours de travail doit rester compatible avec les dispositions légales relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, aux congés payés et jours fériés chômés. En d'autres termes, le nombre de jours travaillés peut aller jusqu'à 282 jours.

282 jours,

C'est 365 jours – 52 jours de repos hebdo – 5 semaines de congés - le 1^{er} mai !!!

Enfin, les jours supplémentaires travaillés ne sont pas automatiquement majorés à 25%, voire 50%. Le minimum prévu par la loi est 10%. Pour obtenir mieux, le cadre et le salariés devront « négocier individuellement » avec leur employeur.

FO appelle tous les salariés cadres et non cadres à résister au « détricotage » des droits collectifs mise en œuvre par le MEDEF et le gouvernement.

Pour FO, il faut agir dès à présent pour :

- Conserver l'intégralité des jours de RTT, de congés et de repos,

- Obtenir l'amélioration du pouvoir d'achat par l'augmentation générale des salaires pour tous, y compris les cadres.

Angers le 27/08/08

LES NOUVELLES DISPOSITIONS CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DES FORFAITS (LOI DU 20 AOÛT 2008)

Mise en place des conventions de forfait

TOUT SALARIÉ peut avoir une durée du travail fixée par une convention individuelle de forfait sur la semaine et le mois. (art. L. 3121-38)

UN ACCORD d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut une convention de branche préalable, est **NÉCESSAIRE POUR LES CONVENTIONS EN HEURES OU EN JOURS SUR L'ANNÉE**. (art. L. 3121-39)

Cet accord détermine :

- les catégories de salariés concernées
- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi
- les principales caractéristiques des conventions.

LA CONVENTION de forfait doit être **ÉCRITE** et requiert l'accord du salarié. (art. L. 3121-40)

LA RÉMUNÉRATION du salarié est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures du forfait (1), augmentée des majorations pour heures supplémentaires (2). (art. L. 3121-41)

(1) salaire mini de la convention collective au prorata des heures effectuées

(2) majoration de 25% pour les 8 premières heures, 50% au-delà

Conventions de forfait en heures sur l'année

Les salariés concernés sont (art. L. 3121-

42):

- **LES CADRES** non contraints de suivre l'horaire collectif de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés
- **LES SALARIÉS** qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

La limite annuelle du temps de travail est celle fixée par l'accord collectif portant sur les conventions individuelles de forfait.

(art. L. 3121-42)

Conventions de forfait en jours sur l'année

Les salariés concernés sont (art. L. 3121-43) :

- **LES CADRES** non contraints de suivre l'ho-

Suite page 11

Suite de la page 10

raire collectif de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

- **LES SALARIÉS** dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS DANS L'ANNÉE PRÉVU PAR L'ACCORD COLLECTIF NE PEUT EXCÉDER 218 JOURS. (art. L. 3121-44)

LE SALARIÉS PEUT RENONCER à une partie des ses **JOURS DE REPOS** en contrepartie d'une majoration de salaire. (art. L. 3121-45)

- accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié. (avenant à la convention de forfait)
- le nombre de jours travaillés maximum est fixé par l'accord collectif,

À DÉFAUT D'ACCORD 235 JOURS MAXIMUM.

LE NOMBRE MAXIMAL ANNUEL DE JOURS TRAVAILLÉS doit être compatible avec les dispositions relatives (art. L. 3121-45):

- au repos quotidien, soit 11H par jour
- au repos hebdomadaire, soit 24H par semaine accolées aux 11H de repos quotidien : 35H minimum
- aux jours fériés chômés dans l'entreprise, au minimum le 1^{er} mai (voir code du travail, conventions collectives et accords d'entreprise)
- aux congés payés, 30 jours par an.

AUTREMENT DIT, LE MAXIMUM DE JOURS TRAVAILLÉS POSSIBLES = 282 JOURS.

L'avenant individuel entre l'employeur et le salarié détermine **LE TAUX DE MAJORATION** applicable à ce temps de travail supplémentaire, **MINIMUM 10 %**. (art. L. 3121-45)

LES SALARIÉS ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont **PAS SOUMIS** aux dispositions relatives :

- **À LA DURÉE LÉGALE HEBDOMADAIRE** (prévue à l'article L. 3121-10); soit **35H**,

- **À LA DURÉE QUOTIDIENNE MAXIMALE** de travail (prévue à l'article L. 3121-34) soit **10H**,
- **AUX DURÉES HEBDOMADAIRES MAXIMALES** de travail (prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36), soit **48H** par semaine et **44H** en moyenne sur 12 semaines.

Consultation du CE chaque année

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. (article L. 2323-29)

Les accords actuels restent en vigueur

Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Malgré les premières mesures gouvernementales ...

RETRAITES : LE DOSSIER N'EST PAS CLOS !

Sans attendre la fin de la concertation annoncée, le gouvernement a officialisé ses décisions en matière de retraite, par l'intermédiaire d'une circulaire et consacre le passage à 41 ans de cotisation, à raison d'un trimestre par an dès le 1er Janvier 2009.

Ainsi, les durées d'assurance à retenir pour l'ouverture du droit à taux plein et le calcul de la pension normale sera de 164 trimestres en 2012, cette augmentation s'appliquant en fonction de l'année de naissance de l'assuré.

161 trimestres pour les assurés nés en 1949

162 trimestres pour les assurés nés en 1950

163 trimestres pour les assurés nés en 1951

164 trimestres pour les assurés nés en 1952

Pour les assurés nés avant 1949, cette durée reste fixée à 160 trimestres.

Mais ce n'est pas tout ! Cet allongement de la durée de cotisation, (déterminé par l'article 5 de la loi FILLON-CHEREQUE du 21 Août 2003) concerne également la durée requise pour les « retraites anticipées pour carrière longue » mais aussi les dispositions pour les assurés handicapés ! C'est sans doute là, l'expression gouvernementale et de ses accompagnateurs sur le dossier de la pénibilité !

Non, décidément, pour notre organisation, le dossier n'est pas clos et le « déblocage des compteurs » à 40 ans (parce que c'est déjà trop !) reste une exigence et une revendication centrale.

D'autant plus que se profile la négociation sur l'A.G.F.F., ce dispositif à durée déterminée (dont le terme était fixé au 31 Décembre 2008) qui finance les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sans abattement entre 60 et 65 ans, (concernant également les bénéficiaires des carrières longues).

C'est ce qui permet en réalité aux salariés de partir en retraite à 60 ans, et c'est ce que le MEDEF veut remettre en cause en imposant un départ en retraite plus tardif (61 ans puis 62 ... etc).

De manière provisoire, le terme de l'accord AGFF a été différé au 30 Mars 2009 mais sur le fond, rien n'a changé !

Le blocage des compteurs à 40 ans et la sauvegarde du droit collectif effectif à la retraite à 60 ans sont au cœur des revendications.

Il faut donc se préparer !

IRCANTEC : ATTENTION, DANGER !

Qu'est-ce que l'IRCANTEC ?

La Caisse de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de la Fonction Publique (ainsi que des fonctionnaires territoriaux à temps incomplet de moins de 28 heures / semaine) concerne près de 2,490 millions de cotisants (1,2 millions de la fonction publique territoriale, 870 000 de la fonction publique d'état, 450 000 de la fonction publique hospitalière), et 1,7 million de retraités.

Dans le cadre de la « réforme des retraites » en 2008, le gouvernement a annoncé la réforme de ce régime, tant sur la gouvernance que sur le niveau des cotisations et le taux de rendement ! Sur cet objectif, comme il l'a fait pour le régime général, le gouvernement annonce des perspectives dramatisées à outrance :

- épuisement des réserves en 2005
- cessation de paiement entre 2005 et 2030 avant d'annoncer ses solutions :
- augmentation des cotisations, sur la base d'un « effort partagé à égalité » entre employeur et salarié
- réduction du taux de rendement du régime de 35 % en 7 ans, soit de 12,09 % actuellement à 7,75 % en 2015 !

Cette attitude est inacceptable !

Devant une telle situation, l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique – FO a rappelé sa position :

L'UIAFP-FO :

- dénonce ce projet « mal ficelé », qui pénalisera sévèrement les affiliés de l'IRCANTEC, alors que ceux-ci sont souvent des agents en situation précaire,
- dénonce la volonté du gouvernement de passer en force sur ce projet, notamment en convoquant dans l'urgence, un conseil d'administration extraordinaire en pleine période de vacances,

Demande au gouvernement :

- d'apporter la preuve que « la réforme n'aura aucune incidence sur les pensions en cours ni sur les droits constitués avant 2009 » et qu'elle « sera progressive entre 2009 et 2015 » (cf. communiqué ministériel du 30/06/08)
- de disposer des informations nécessaires (études de « cas-types ») permettant de déterminer le plus précisément possible l'impact de la réforme sur les différentes

catégories de populations de l'IRCANTEC

Revendique :

- Un taux de remplacement (régime général + IRCANTEC) égal à 75 % du dernier salaire pour une carrière complète
- La possibilité d'une augmentation de la cotisation employeur, afin d'enrayer le développement de l'emploi précaire en dissuadant les employeurs de recourir à des non-titulaires au motif que ceux-ci « coûtent moins cher » qu'un fonctionnaire en termes de charges sociales.
- Le maintien du pouvoir d'achat des allocataires de l'IRCANTEC

Demande :

- à tous les militants et responsables Force Ouvrière d'informer le plus largement possible les agents relevant du régime de l'IRCANTEC afin qu'ils prennent conscience des conséquences négatives de cette nouvelle « contre-réforme » et se mobilisent pour défendre leurs droits.

dernière minute ...

Les représentants FO au Conseil d'Administration de l'IRCANTEC quittent la séance extraordinaire du 3 Septembre 2008 et confirment leur opposition au projet gouvernemental de réforme.

Pour mieux faire passer son projet la « la hussarde », le gouvernement entendait associer les représentants syndicaux dans l'élaboration du texte qui relève de la responsabilité gouvernementale au moyen de la discussion et du vote d'amendements et de sous amendements.

Mais le fond reste le même : réduction du taux de rendement de 35 % en 7 ans et augmentation de la cotisation.

C'est inacceptable !

billet d'humeur

T'as pas cent balles ?

Au moment où ce « Combat Social FO-49 » est rédigé, le MEDEF et autres catégories de patrons poussent des cris d'orfraie avec l'annonce de la taxation de 1,1 % sur les revenus du capital pour financer le RSA.

Les pauvres !

C'est oublier bien vite les nombreux cadeaux fiscaux et exonérations de toutes sortes dont ils bénéficient (et que le gouvernement veut amplifier : impôt sur les sociétés, etc. ...)

C'est surtout oublier ce que vient de rappeler notre Confédération :

En 1990, la part des ménages dans le financement de la protection sociale était de 31 %, celle des patrons de 42 %, celle des administrations publiques de 27 %.

Comme pour la répartition des richesses produites (valeur ajoutée), il y a eu un « retournement ».

En 2006, les entreprises ne finançaient plus que 36 % (soit - 6 %), alors que les ménages sont passés à 40 % (soit + 9 %) et les administrations publiques 24 % (- 3%).

Pour la seule année 2006, sur la base de 551 milliards de ressources, 6 % représente la bagatelle de 33 milliards d'€ !!, autrement dit, pas grand-chose.

Puisqu'on nous répète que « les charges sont trop lourdes pour la compétitivité des entreprises... » les pauvres !



Communiqués confédéraux ... Communiqués confédéraux ... Communiqués confédéraux ... Communiqués confédéraux ... Communiqués confédéraux ...

LA PRIME TRANSPORT NE RELÈVE PAS D'UN CHOIX POUR LES SALARIÉS, MAIS D'UNE NÉCESSITÉ

Pour la confédération Force ouvrière, la prime transport ne peut se résumer, comme le déclare Madame PARISOT, Présidente du Medef, à une question de choix que devrait faire le salarié : « dépenser son argent en essence ou en logement » ! Le raisonnement de la Présidente du Medef consiste à ne rien charger en terme de pouvoir d'achat.

Il faudrait pour cela, n'en déplaise au Medef, que le pouvoir d'achat des salaires le permette. Or, c'est loin d'être le cas, alors que l'ensemble des

prix des produits de consommation courante ne cesse d'augmenter.

L'attribution d'une prime transport devient de plus en plus urgente quand on sait que le coût de l'utilisation d'un véhicule personnel a progressé de 9,8 % entre 2007 et 2008 et de 2,7 % pour les transports en commun et que, parallèlement, les salaires stagnent malgré le développement des exonérations de cotisations sociales.

La cgt FO ne peut se contenter de déclarations

du Medef qui oppose une fin de non recevoir à la demande d'ouverture de négociations sur le sujet mais relève, avec satisfaction, l'initiative de la CG-PME qui propose une réunion dans les jours qui viennent, destinée à aborder la question de l'aide au transport des salariés.

Paris, le 28 août 2008

UNE POLITIQUE ECONOMIQUE D'AUSTERITE

L'enfermement des pouvoirs publics dans les dogmes européens les conduit à vouloir atteindre l'équilibre des finances sociales en 2011, celui du budget de l'Etat en 2012.

Cette logique restrictive au plan économique, sociale et budgétaire est confirmée par les propos de la Ministre de l'Economie indiquant vouloir atteindre l'équilibre budgétaire en 2012 en favorisant la compétitivité des entreprises. D'où notamment la volonté de supprimer l'impôt forfaitaire annuel, le renforcement du malus ou

la limitation de l'équité fiscale au plafonnement des niches, dans le même temps où le rendement de l'ISF diminue.

Pour FORCE OUVRIERE, c'est une logique contreproductive au plan social et républicain.

Cette privatisation de la politique économique, l'abandon de toute politique d'aménagement du territoire, le renoncement à toute réforme fiscale d'ensemble visant à redonner du poids à l'impôt le plus juste, l'impôt sur le revenu, l'absence de volonté d'augmenter le pouvoir

d'achat des salariés conduisent à une forte augmentation des inégalités sociales.

Pour FORCE OUVRIERE, austérité économique et budgétaire, privatisation et individualisation se conjuguent pour remettre en cause le modèle républicain.

Paris, le 25 Juillet 2008

RSA

Force ouvrière prend acte des précisions données par le Président de la République sur le financement du Revenu de Solidarité Active (RSA).

Comme FO l'a indiqué à la commission du Comité supérieur de l'emploi le 22 août, on ne peut que soutenir l'objectif de réduction de la pauvreté et de l'aide à la reprise d'activité.

La question du financement est, en principe, réglée par la taxation des revenus financiers. Au passage, FO indique que ce système, appliqué aux niches fiscales, pourrait être utilisé pour le financement des retraites. Mais, s'agissant du RSA, FO rappelle que d'autres questions restent

en suspend :

- la mise en œuvre par les CAF et la MSA : on ne peut à la fois demander la prise en charge d'un dispositif complexe par les caisses et leur appliquer les objectifs de la RGPP (suppression de 50 % des postes des départs en retraite, soit une perte de 1 500 postes de travail) ;
- les effets pervers comme le développement du temps partiel (les employeurs ne doivent pas utiliser le RSA comme substitut à une embauche normale) et la modération salariale ;
- l'exclusion des jeunes de moins de 25

ans sans enfant et des étudiants alors que les organisations de jeunes revendiquent un revenu étudiant.

Pour finir, FO estime urgent de tirer le bilan des dispositifs existant de cumul aide/emploi tels que la Prime pour l'emploi et des expérimentations en cours du RSA dans les départements tests. Les bonnes intentions sont une chose et la mise en œuvre en est une autre. C'est sur ce point que FO réservera son jugement.

Paris, le 28 août 2008

FICHER EDVIGE : FO SAISIT LE CONSEIL D'ETAT

La Confédération FORCE OUVRIERE a décidé de contester devant le Conseil d'Etat le décret du 27 juin 2008 créant le fichier EDVIGE.

FO ne saurait tolérer que des militants syndicaux et leurs proches soient fichés du fait de leur seul militantisme ou de leur seule adhésion syndicale.

FO dénonce une mise en cause de la présomption d'innocence, et une violation des principes républicains.

FO conteste la possibilité de fichage des personnes selon leur orientation sexuelle, leur origine ethnique ou leur état de santé.

FO ne peut laisser passer une telle mesure portant atteinte aux libertés individuelles et collectives. C'est pourquoi, outre la saisine du Conseil d'Etat, FORCE OUVRIERE examine ce texte au regard des conventions internationales.

Paris, le 22 Juillet 2008

Communiqués confédéraux ... Communiqués confédéraux ... Communiqués confédéraux ... Communiqués confédéraux ... Communiqués confédéraux ...

COUP DE CHAUD SUR LES TARIFS DU GAZ ET DE L'ÉLECTRICITÉ : UN MAUVAIS COUP SUPPLÉMENTAIRE CONTRE LE POUVOIR D'ACHAT

Le gouvernement a annoncé ce jour une augmentation substantielle du prix du gaz (+5%) et de l'électricité (+2%), applicable dès la mi-août.

Si on ne s'étonne plus du cynisme consistant à mettre en œuvre des mesures impopulaires au cœur de l'été, on peut en revanche s'interroger sur les motivations de cette décision gouvernementale qui cède aux pressions des entreprises concernées, en dépit des tensions persistantes sur le pouvoir d'achat des ménages.

Et ce n'est pas parce que la hausse est moins forte que l'évolution exorbitante réclamée par les fournisseurs d'énergie, ce que ne manqueront pas de souligner ces derniers, que le coup porté est moins rude.

Au moment où le gouvernement s'offre une campagne de communication inutile et coûteuse sur le thème du pouvoir d'achat sur les ondes et les écrans, FORCE OUVRIERE s'étonne que, dans des secteurs où l'Etat conserve pourtant une autorité sur des tarifs réglementés, autrement dit le pouvoir de blocage des prix, le choix soit fait d'alourdir la facture énergétique des ménages.

Par ailleurs, l'annonce concomitante d'un élargissement des tarifs allégés ne doit pas masquer le fait que ces mesures seront financées par l'ensemble des consommateurs...

De fait, cette décision est à rapprocher de la privatisation accélérée des deux groupes et de leurs actualités respectives.

D'un côté, EDF poursuit sa quête d'acquisitions à travers le monde et de l'autre GDF, après son mariage avec Suez, s'inscrit désormais dans une logique de rentabilité actionnariale.

Pour FO, ces évolutions confirment la dérive libérale qui privilégie les exigences du marché au détriment des consommateurs et de la pérennité du service public de l'énergie.

Paris, le 7 août 2008

PENIBILITE AU TRAVAIL : TOUT BÉNEF POUR LES EMPLOYEURS !

Pour Force Ouvrière, la fin de la négociation sur la pénibilité du travail décidée unilatéralement le 16 juillet 2008, par le patronat montre à l'évidence que les employeurs français sont uniquement intéressés par leurs dividendes ignorant ceux qui les produisent.

*« Nos profits nous intéressent,
votre santé on s'en moque ! »*

C'est le message que reçoivent les salariés à la fin de cette négociation qui les laissent sans dispositif de réparation et de prise en compte de

la pénibilité du travail.

C'est une véritable régression sociale organisée depuis la loi de 2003 sur les retraites qui a conduit à supprimer toutes les pré-retraites.

Ne pas prendre en compte la pénibilité, c'est condamner les travailleurs à des conditions de travail de plus en plus dures sans espoir de compensation d'autant que la déstructuration du temps de travail va accroître les difficultés pour les salariés.

FO s'adresse solennellement au gouvernement pour qu'il oblige les employeurs à respecter les salariés et leur travail en leur donnant toutes les protections et garanties auxquelles ils ont droit pour préserver leur santé et en instaurant une cotisation spécifique mutualisée.

La France qui travaille doit pouvoir profiter des fruits de son labeur.

Paris, le 17 Juillet 2008

DECLARATION DU BUREAU CONFEDERAL

Le mécontentement et les fortes inquiétudes et attentes des salariés caractérisent le mois de septembre 2008.

Pouvoir d'achat, volume et qualité de l'emploi, conditions et durée du travail, retraites, avenir du service public républicain et de la protection sociale collective sont au cœur des revendications.

Alors que des mobilisations sectorielles se profilent (ex : enseignement, poste, préfectures, défense nationale), le bureau confédéral de FO considère qu'une mobilisation interprofessionnelle, n'excluant aucun moyen d'action dont la grève, et centrée sur l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires, est nécessaire.

Tout en participant, comme prévu dans le cadre de la solidarité internationale, au rassemblement du 7 octobre à Paris lancé à l'appel de la Confédération Syndicale Internationale (à l'instar de ce qui se passera dans d'autres pays) le bureau confédéral de FO considère cependant inopportun de faire de ce 7 octobre une journée nationale de manifestations.

La confusion des genres n'est en effet pas source d'efficacité syndicale.

Pour le bureau confédéral de Force ouvrière, la satisfaction des revendications salariales est le moyen qui contraindra le gouvernement et le patronat à modifier leur politique économique et sociale.

Dans cet esprit, le bureau confédéral appelle l'ensemble des structures syndicales FO à demander aux employeurs des réunions de négociation sur les salaires ou l'application des clauses de rendez-vous.

Rappelant que l'action commune nécessite un accord sur les revendications et les modalités d'action, le bureau confédéral de FO s'adresse en ce sens aux autres confédérations syndicales et leur propose des rencontres bilatérales.

Paris, le 1^{er} septembre 2008

Communiqués des syndicats ...Communiqués des syndicats ...Communiqués des syndicats ...Communiqués des syndicats ...

FO METAUX DEMANDE UNE REVALORISATION DES SALAIRES DANS LA MÉTALLURGIE

Lors des négociations avec l'UIMM Anjou en novembre 2007, les salaires minimaux applicables dans la métallurgie du Maine-et-Loire pour 2008 ont été établis à partir de l'inflation connue à cette époque. Ils ont été revalorisés de 2,1% pour un indice des prix officiel de 1,9% en rythme annuel.

Hors, sous les coups de la flambée des prix constatée sur les carburants, l'énergie et l'alimentation, il s'avère que l'indice des prix est actuellement de 3,6% et qu'il restera à ce niveau jusqu'à la fin de l'année.

Pour cette raison, FO METAUX a demandé à l'UIMM Anjou l'ouverture de négociations pour une augmentation au plus tôt des salaires minimaux, de la prime d'ancienneté et de la prime de panier.

Pour FO METAUX : Christian MEROT

NON A LA PRIVATISATION DE LA POSTE

C'est par la presse, au début de l'été, que les 285 000 postiers ont appris que les dirigeants de La Poste ont mis à l'étude le changement de statut de l'entreprise publique avec ouverture du capital.

Certains observateurs considèrent que le changement de statut était déjà caché dans la loi du 2 juillet 1990, loi tant souhaitée par la CFDT et Mrs QUILES - ROCARD. Ils découvrent ce que FO déclarait à l'époque.

Comment sérieusement prétendre que le statut public est un obstacle au développement de La Poste ? Trois arguments majeurs sont avancés par le Président de la Poste, *donc du Gouvernement* pour justifier et présenter comme **inéductible** l'évolution du statut de La Poste.

1. Sauver l'unité en la cassant

Ce premier argument est surprenant. Il faudrait ouvrir le capital pour assurer l'unité de l'entreprise. Mais alors, pourquoi avoir détruit cette unité au fil des réorganisations-désorganisations tant à la distribution du courrier qu'au niveau des bureaux de Poste?

Convaincue du danger d'éclatement, FO avait proposé, au début des années 2000, l'implantation sur le territoire d'une vingtaine de directions unitaires regroupant les trois grandes activités de La Poste : courrier, colis et services financiers. (*Avec les bureaux de Poste comme point d'entrée unique*). Comme on le sait, cette option n'a pas été retenue. Les conséquences sautent aux yeux et cela en dit long sur l'objectif visé déjà à l'époque ...

On voit mal en quoi le changement de statut garantirait le maintien de l'unité et s'agissant des répercussions sur l'emploi, FO affirme qu'il y aura de nombreuses suppressions ! Il serait illusoire et dangereux de croire l'inverse !

2. La concurrence (*elle a bon dos*)

Ce deuxième argument renvoie à la mise en concurrence, à partir du 1er janvier 2011, de l'ensemble des activités. Il convient tout de même de préciser qu'aujourd'hui, hormis les envois de moins de 50 g, toutes les prestations de La Poste sont déjà en concurrence. Il en va de même pour les services financiers : les chèques postaux n'ont jamais fait l'objet d'un monopole et le livret A est désormais banalisé.

Pourquoi donc changer de statut alors que l'entreprise publique fait face à la situation, et ce malgré les handicaps liés au désengagement financier de l'Etat ?

A titre indicatif, on cite souvent l'Allemagne. Or en 1989, la poste allemande s'est séparée de ses services financiers. Face à la baisse spectaculaire de la fréquentation de ses bureaux, elle a fait machine arrière. La Deutsche Post (privatisée) a dû monnayer 2,3 milliards d'euros le rachat de sa propre Postbank. Concernant les opérations postales, il suffit de s'adresser aux supérettes. La poste allemande est devenue une poste sans bureaux de poste...

3. La troisième raison invoquée pour légitimer le changement de statut est d'ordre financier.

Tout le monde s'accorde à dire que le niveau des capitaux propres est trop faible (3,3 Mds) et l'endettement (6,2 milliards) trop élevé. Mais à qui la faute ? La Poste a son propre Budget dit Budget annexe de L'état (loi de 1923). Dans le contrat de plan passé avec l'état, on lui fait supporter des charges indues. Par exemples :

- la poste a été contrainte de signer un chèque à l'Etat de 2 milliards d'euros et de s'endetter à hauteur de 1,8 milliards à titre de «compensation» pour le financement des retraites de ses agents fonctionnaires.

Il se trouve que cette somme de 2 milliards d'euros correspond, sur la base d'une valorisation de l'entreprise publique à 10 milliards d'euros et d'une ouverture du capital à 20%, à la levée de fonds attendue par une mise en bourse. Comme par hasard ...

- le coût des quatre missions de service public (accessibilité bancaire, service universel, transport et distribution de la presse aménagement du territoire) pèse entre 800 millions et 1 milliard d'euros sur les comptes de La Poste.

- l'entreprise publique a versé à l'Etat un dividende de 141 millions au titre de l'année 2007

Aucun argument sérieux ne justifie le changement de statut. Il s'agit donc d'une question politique et pas seulement financière. En fait, le changement de statut résulterait du désengagement de l'Etat et des directives européennes prises à Bruxelles pour qui le marché ouvert constitue la panacée. Comme pour France Télécom, puis EDF GDF, la Poste se voit menacée dans ses missions de service public pour laisser place à cette privatisation.

Naturellement, pour appâter les sceptiques, on assure que le statut des fonctionnaires (180 000 agents concernés) sera garanti... en omettant de préciser les suppressions massives d'emplois comme en France Télécom dix ans après le passage en Société anonyme..

Le rapport de force reste la seule réponse ce qui conduit FO a effectué son travail d'information et de mobilisation du personnel mais aussi des usagers.

Christian FRADET

Le site de l'Union Départementale C.G.T.-Force Ouvrière de Maine-et-Loire

<http://fo49.neuf.fr/>



UNION DEPARTEMENTALE C.G.T.-FORCE OUVRIERE
DES SYNDICATS DES SALARIES DE MAINE-ET-LOIRE
Bourse du Travail - 14, Place Louis Imbach - 49100 ANGERS - C.C.P. Nantes 166 31 L
Tél : 02 41 25 49 60 - Fax : 02 41 25 49 61
Email : udfo49@force-ouvriere.fr Site Internet <http://fo49.neuf.fr>

Assemblée Interprofessionnelle

Face aux mauvais coups,
F.O. réaffirme la liberté syndicale !

Cela signifie : **REVENDIQUER !**

- ♦ Augmentation générale des salaires pour défendre le **pouvoir d'achat**
- ♦ Défense des droits collectifs (durée du travail, Statuts, **Conventions ...**)
- ♦ Défense de la Sécurité Sociale contre la privatisation programmée
- ♦ Blocage des compteurs à 40 ans pour la retraite et maintien du départ à 60 ans ...

le **Jeudi 25 Septembre 2008 à
14 h 30**

Bourse du Travail – Salle Pelloutier à Angers

Avec **Rose BOUTARIC**

Trésorière de la Confédération Générale du Travail FORCE
OUVRIERE