

Numéro double Sommaire

Éditorial.....	1
Représentativité : le TI de Brest confirme les analyses de FO.....	2
États généraux de l'industrie : réponse des UD au préfet de région	3
Congrès du GD	4
Tract Fonction Publique.....	5
Le plan 2010 de formation de l'UD	6 et 7
Juridique : Le point sur le congé de formation syndicale.....	8
Élections à la MSA.....	9
Retraites : Plus on part tôt, mieux on se porte.....	10
La CCN de Pôle Emploi	10
Elections aux HLM.....	11
Résultats aux élections Professionnelles....	12 et 13
Communiqué de l'USM..	13
Droit Syndical : Les heures de délégation.....	14 et 15
Infos diverses, tirage de la souscription	16



EDITORIAL

Daniel Juret,
Secrétaire général
de l'UD-FO du
Maine et Loire

NON À LA POLITIQUE DE RIGUEUR AUGMENTATION GÉNÉRALE ET IMMÉDIATE DES SALAIRES !

A lors que les licenciements et les suppressions massives d'emplois se poursuivent, le gouvernement vient d'annoncer que le salaire minimum (SMIC) ne serait revalorisé que du minimum légal (0,5 %) au 1^{er} janvier 2010, sans coup de pouce, soit 8,86 € de l'heure (+ 4 ct) !

Cette décision concentre la poursuite et l'amplification d'une politique de rigueur, qui organise le paiement de la facture de la crise par les salariés.

Et pour mieux « faire passer la pilule », le gouvernement entend associer les syndicats à la mise en œuvre de ces décisions, dans le cadre d'états généraux, dans l'industrie aujourd'hui, dans le transport demain.

À Force Ouvrière, comme nous l'avons dit clairement au préfet de région, nous ne sommes pas dupes, nous ne marcherons pas !

Nous ne cautionnons pas un quelconque pacte économique et social !

Aujourd'hui, plus que jamais, l'heure est à la revendication.

En s'organisant sur des revendications claires dans le cadre de l'action commune des fédérations syndicales, les salariés du transport routier de marchandise se préparaient à bloquer le pays si les patrons ne répondaient pas aux revendications.

C'est comme cela qu'ils ont remporté une première victoire (+3,5 % d'augmentations en moyenne, +3 % sur les frais de déplacements...)

En quelque sorte, les salariés du transport routier de marchandise ont commencé à faire sauter le verrou de la poursuite de journées d'action « saute mouton » imposé par les compères Thibault et Chérèque, en imposant l'action efficace.

L'exemple est à suivre !

Angers, 15 décembre 2009

Loi du 20 Août 2008 sur la représentativité syndicale :

Un jugement du tribunal d'instance de Brest

confirme les analyses de Force Ouvrière

Dès la signature de la « position commune » CGT-MEDEF-CFDT-CGPME, qui trouvera sa traduction législative dans la loi du 20/08/2008, FO dénonçait son caractère liberticide. Un jugement récent du tribunal d'instance de Brest confirme totalement cette analyse. A cette occasion, l'UD publiait le communiqué de presse reproduit ci-dessous.

POUR LA LIBERTÉ SYNDICALE

Suite à la contestation d'une désignation d'un délégué syndical FO par la CFDT, au nom de la loi du 20 août 2008, le tribunal d'instance de Brest vient de débouter la CFDT et de conforter l'attitude de Force Ouvrière.

Ce jugement précise notamment

« L'obligation de choisir le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % est contraire au principe de la liberté syndicale et constitue une ingérence dans le fonctionnement syndical... Cette obligation a pour effet de réduire progressivement le nombre d'organisations syndicales contrairement aux dispositions internationales qui tendent au contraire à favoriser la liberté d'expression, ce qui risque également d'avoir pour effet de détourner les salariés de toute adhésion à un quelconque syndicat... »

En outre, le jugement rappelle que la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

« ... n'accepte pas les restrictions qui affectent les éléments essentiels de la liberté syndicale sans lesquels le contenu de cette liberté serait vidé de son sens, à savoir

- le droit de former un syndicat et de s'y affilier ;
- l'interdiction des accords de monopole syndical ;
- le droit pour un syndicat de chercher à persuader l'employeur, d'écouter ce qu'il a à dire, au nom de ses membres ;
- le droit de négociation collective énoncé par la convention n° 98 de l'Organisation Internationale du Travail... »

Pour l'Union Départementale FO du Maine et Loire, ce jugement confirme la nature liberticide de cette loi du 20 août 2008, traduction législative de la « position commune » CGT-Medef-CFDT-CGPME, dénoncée et combattue dès le début par Force Ouvrière !

Ce jugement du tribunal de Brest, à l'encontre duquel le gouvernement et les syndicats officiels CGT et CFDT ont déjà annoncé un recours en cassation, constitue un nouveau point d'appui pour renforcer l'action syndicale pour le rétablissement de la liberté syndicale.

C'est aussi une motivation supplémentaire pour renforcer Force Ouvrière par la syndicalisation.

Angers, le 6 novembre 2009

Etats généraux de l'industrie :

La réponse des UD de Loire-Atlantique, de Maine et Loire, **de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée à l'invitation** du préfet de région des Pays de la Loire

Monsieur le Préfet de région des Pays de la Loire,

blics.

Vous nous avez invités à participer aux «Etats généraux de l'industrie» décidés par le gouvernement. Je vous en remercie. Mais j'ai le regret de vous informer que notre organisation n'y participera pas, car nous considérons que cette initiative ne constitue en aucun cas la réponse convenable à l'urgence de la situation.

Bien sûr, notre organisation est favorable au développement industriel, et a toujours souhaité que l'Etat assume ses responsabilités dans ce domaine. Nous savons aussi que des initiatives fortes de l'Etat, comme nous en avons à l'époque de la «planification à la française», se heurtent aujourd'hui aux Directives européennes et au dogme de l'U.E. de «la concurrence libre et non faussée».

En tout état de cause, si nous souhaitons être consultés sur ces sujets, nous considérons que, dans une démocratie, il est dangereux de confondre les responsabilités et les pouvoirs. En conséquence, nous ne saurions être associés à l'élaboration d'un éventuel "plan", qui reste de la responsabilité du gouvernement.

Par contre, nous sollicitons une entrevue, afin d'exposer, en particulier, deux revendications.

- Face à la crise qui se prolonge, notre Confédération revendique «un moratoire sur les licenciements». Il est par exemple inacceptable qu'une entreprise qui emploie des travailleurs handicapés soit obligée de licencier trente personnes, dont vingt-trois handicapés. **C'est le cas de l'entreprise EARTA du groupe ARTA qui emploie quatre-vingt-dix-sept salariés, dont 80 % de traumatisés crâniens. Nous vous précisons que cette entreprise est subventionnée à 55 % par des fonds pu-**

- Nous vous demanderons aussi d'intervenir auprès du gouvernement afin de garantir l'existence des «Chantiers de l'Atlantique», STX aujourd'hui. Nous nous souvenons que Monsieur Sarkozy, à l'époque ministre de l'économie, était intervenu pour sauver la société Alstom. Cette initiative s'était alors heurtée aux Commissaires européens, qui, en contrepartie, avaient exigé la vente des Chantiers de l'Atlantique.

Aujourd'hui, sous l'appellation STX, une société coréenne est propriétaire de 50,1% des parts, l'Etat en possédant de son côté 33,4 %.

Avec actuellement 2 600 salariés, demain 2 300 après le plan de départs volontaires en cours, nous frôlons le seuil critique ne permettant plus la construction des grands paquebots. Or ce chantier est le dernier grand chantier naval en France.

Tout comme notre Union locale de Saint-Nazaire, notre Union départementale n'acceptera pas la disparition de ce fleuron de notre industrie.

C'est pourquoi nous demandons que le gouvernement, si nécessaire, passe outre les Directives européennes, et assure la pérennité de l'activité par les commandes indispensables, et aussi par la prise d'une majorité du capital permettant la nationalisation des « Chantiers de l'Atlantique ».

Veillez agréer, Monsieur le Préfet, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Coordination des Unions Départementales
Cgt-FORCE OUVRIERE des Pays-de-la-Loire,
Le Secrétaire départemental de L'UD Cgt-FORCE OUVRIERE
de Loire-Atlantique,

Patrick HEBERT

Extraits de la résolution du Congrès du Groupement Départemental des syndicats FO des services publics et services de santé



Plus de 100 délégués du Groupement Départemental, réunis en congrès le 3 décembre, ont adopté à l'unanimité la résolution dont nous publions de larges extraits :

« Réunis à l'occasion du Congrès du Groupement Départemental, les syndicats Force Ouvrière de la Santé Publique et Privée, des Services Publics (communes, agglomération, logement social), des établissements médico-sociaux, ont fait un large tour d'horizon de la situation à laquelle sont confrontés les salariés.

Alors que d'aucuns annoncent la fin de la crise, les salariés constatent au contraire qu'il n'en est rien : licenciements en masse, augmentation du chômage, blocage des salaires font le quotidien...

...[dans cette situation] le gouvernement continue et amplifie les contres réformes :

Parution de la loi HPST, loi de mobilité dans la Fonction Publique, projet de réforme territoriale, projet de loi de financement de la Sécurité Sociale qui remet en cause les droits des assurés sociaux, projet de réforme des retraites annoncé pour 2010.... »

La résolution poursuit en dénonçant « ...ce qui se passe dans la Fonction Publique Territoriale : la mutualisation des moyens entre les collectivités cache, au prétexte de doublons des effectifs, des dizaines, des centaines, des milliers de suppressions de postes programmées dans les collectivités territoriales. Ceci, de fait, participe à la mise en place de véritables plans sociaux dans la Fonction Publique Territoriale... »

Constatant que le gouvernement veut faire payer la crise aux salariés, la résolution poursuit : « Dans cette situation, les salariés ont besoin plus que jamais de pouvoir s'organiser collectivement pour défendre leurs conditions d'existence. Ce cadre c'est le syndicalisme

libre et indépendant défendu et développé depuis plus de 60 ans par Force Ouvrière.

C'est pourquoi nous nous opposons à la loi scélérate du 20 août 2008, qui à l'initiative du MEDEF, de la CFDT et de la CGT, remet en cause les fondements historiques du syndicalisme en interdisant aux salariés le droit de s'organiser librement pour la défense de leurs intérêts particuliers et collectifs.

Face à cette loi et à sa transposition annoncée dans la Fonction Publique, le Congrès appelle tous les syndiqués Force Ouvrière à renforcer notre organisation en développant de nouveaux syndicats, en augmentant le nombre d'adhérents par la libre discussion avec leurs collègues et en leur proposant l'adhésion.

Le Congrès rappelle son attachement à la pratique traditionnelle des discussions et des négociations. Il dénonce les pratiques du Gouvernement qui visent à enfermer les organisations syndicales dans une multitude de conférences diverses ou états généraux débouchant sur un diagnostic partagé qui clôt toute possibilité de satisfaction de nos revendications. »

La résolution récapitule ensuite les principales revendications du congrès, et en particulier : augmentation générale des salaires ; arrêt des suppressions de postes, notamment au travers de la « mutualisation » ; abrogation de la loi HSPT, augmentation des budgets des établissements de santé, maintien de tous les lits et services hospitaliers ; etc... La résolution poursuit ensuite en réclamant, en matière de retraites, le retour au 37,5 annuités pour tous, public/privé et l'arrêt des contre réformes

destructrices des retraites.

S'agissant plus spécifiquement des syndicats du secteur privé, le congrès réaffirme son opposition à la régionalisation des conventions collectives.

Enfin, le congrès réaffirme son opposition aux ordres professionnels.

La résolution se conclut par

« Pour cela, le Congrès confirme que les manifestations à répétition ont démontré leur inefficacité et que la préparation de l'action efficace, c'est-à-dire la grève jusqu'à satisfaction des revendications est à l'ordre du jour.

Le Congrès appuie sans réserve la proposition de notre Confédération d'une grève interprofessionnelle de 24 heures sur la base des revendications avec assemblées générales dans les entreprises et administrations pour décider de la suite à donner.

Dans cette perspective le Congrès soutient le principe d'une manifestation nationale à Paris à l'appel de Force Ouvrière et s'engage à participer à son succès.

Le Congrès appelle les salariés de la santé, des collectivités territoriales et du logement social à s'organiser efficacement en adhérant à Force Ouvrière.

Angers le 3/12/09 »





Tract disponible en nombre à l'UD

Fonction Publique

Augmentation Générale et immédiate des Salaires

Avec tous(tes) les salariés(es), les fonctionnaires (Etat – Territoriaux et Hospitaliers) sont confrontés(es) à la politique de rigueur gouvernementale.

Au nom d'une crise du système, dont ils ne sont pas responsables, mais également de la déclinaison de la « feuille de route » de l'Union Européenne sur les comptes publics (R.G.P.P. ...), les fonctionnaires subissent les suppressions de postes et le développement des emplois précaires, mettant ainsi en cause leurs conditions de travail mais également le Service Public notamment en termes de suppressions de sites et de missions.

De plus, comme une « double peine », le gouvernement entend poursuivre la politique de rigueur salariale.

INSUPPORTABLE !

INSUPPORTABLE car pour sortir de la crise qui n'est pas une fatalité, il faut une relance de la consommation, qui passe par une augmentation des salaires.

INSUPPORTABLE car le rétablissement des dividendes des actionnaires par l'aide massive des fonds publics est une provocation pour les salariés.

INSUPPORTABLE car la réalité des prix et des difficultés de la vie nécessite cette revalorisation des traitements.

C'est ce que les salariés(es) du transport, comme de plusieurs branches, ont clairement posé, de manière intersyndicale, en déposant un préavis de grève reconductible sur la base de revendications claires.

C'est la voie à suivre !

Pour les fonctionnaires, ni les tentatives gouvernementales de diversion et de division pour disloquer catégorie par catégorie, ou par secteur d'activité, ni le dispositif misérable dit « de garantie individuelle de pouvoir d'achat » (qui institutionnalise les pertes de pouvoir d'achat et la négation du déroulement de carrière) ne font illusion !

Alors que les grandes manifestations de Janvier et Mars 2009 ont montré la disponibilité des salariés(es), mais surtout les limites des journées d'action à répétition, aujourd'hui comme dans le transport, l'organisation du rapport de force dans la grève est à l'ordre du jour, pour exiger l'augmentation générale des salaires, sur la base d'une revalorisation du point d'indice, qui rassemble tous les fonctionnaires !

CELA SUFFIT !

L'heure n'est pas à la résignation, mais à la revendication et à la mobilisation !

**F.O. revendique la revalorisation de 10 % de la valeur du point d'indice !
Pour cela, F.O. revendique l'ouverture de négociations !**

Sur cette base,

**L'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique
Force Ouvrière (U.I.A.F.P.F.O.) de Maine-et-Loire
appelle les fonctionnaires et agents des Services Publics
à se rassembler pour préparer les conditions de ce rapport de force.**

Angers, le 14 Décembre 2009

La formation syndicale proposée par l'UD FO du Maine et Loire en 2010

Comme chaque année, l'Union Départementale a élaboré un plan de formation s'adressant aux militants inscrits par les syndicats.

Cette page récapitule la plupart des formations proposées par l'UD.

Les fiches d'inscription sont téléchargeables sur le site de l'UD (<http://fo49.neuf.fr>) ou disponibles, sur demande, au secrétariat de l'UD.

D'autres formations sont prévues (formations spécifiques organisées par la confédération en direction des conseillers prud'homaux ou des conseillers du salariés) ou possibles (en lien avec la confédération ou les UD voisines).

Consultez le secrétariat de l'UD.

Les stages spécifiques de l'UD

1- La loi du 20 août 2008

La loi scélérate et liberticide du 20/08/2009 a profondément modifié les règles en matière de représentativité.

En 2010, l'UD organisera des formations spécifiques sur cette loi du 20 août 2008.

Stage 1 : 19 janvier 2010

Stage 2 : 9 février 2010

Stage 3 : 23 mars 2010

En tant que de besoin, d'autres stages pourront être organisés par la suite.

2 - Le stage "Prévention des risques professionnels"

Ce stage est organisé par l'UD, en général à la rentrée de septembre, avec le concours de la CRAM et du secteur "protection sociale" de la Confédération. Ce stage, réservé aux syndiqués du privé, sera remanié cette année. Les dates seront communiquées ultérieurement.

Les stages organisés à l'UD avec le Centre de Formation des Militants Syndicalistes de la Confédération

1 - Découverte de FO et moyens d'action du syndicat

Objectif : Établir le rôle et la place du syndicat sur le lieu de travail et dans la société, organiser et coordonner le travail syndical.

Contenu : le rapport des forces dans l'entreprise, les représentants du personnel (rôle et moyens d'action), les syndiqués, le syndicat, les représentants du syndicat, les structures de la CGT-FO, l'histoire du mouvement syndical et de la CGT-FO, l'action syndicale revendicative, l'organisation et la répartition du travail syndical, l'actualité sociale, économique et syndicale.

Conditions d'accès : Manifester un intérêt pour l'action syndicale. Être présenté par son syndicat.

Quatre stages : du 25 au 29 janvier 2010 ; du 31 mai au 4 juin 2010 ; du 27 septembre au 1er octobre 2010 ; du 6 au 10 décembre 2010

2 - Négociateur

Objectif : Acquérir une méthodologie simple pour préparer une négociation, la conduire, la suivre et en exploiter le résultat.

Contenu : Les trois phases de la négociation: *avant : documentation, stratégies, délégation... pendant : écoute, argumentation... après : suivi, communication...*

Le cadre légal et réglementaire n'est pas abordé.

Conditions d'accès : S'adresse principalement aux Délégués syndicaux et aux Secrétaires de syndicat ainsi qu'aux camarades siégeant en CTP se retrouvant en situation de négociation. Avoir effectué le stage « Découverte de FO et moyens d'action du syndicat »

Un stage : du 9 au 11 mars 2010

3 - S'organiser

Objectif : Organiser et diriger le syndicat et gérer la trésorerie syndicale

Contenu : Les syndiqués, la création du syndicat ou le renouvellement de ces instances, rôle et responsabilités des secrétaires et trésoriers de syndicats ou de sections syndicales, la gestion de la trésorerie syndicale, les élections professionnelles et la représentativité syndicale, les outils indispensables au syndicat, le cahier de revendication.

Conditions d'accès :

- Être secrétaire ou secrétaire adjoint, trésorier ou trésorier adjoint de section syndicale ; être présenté par son syndicat ; avoir participé si possible au stage « Découverte de FO »

Un stage : du 29 mars au 2 avril 2010

4 - Rôle et fonctionnement du Comité d'Entreprise (CE)

Objectif : Utiliser les différents «outils» du comité d'entreprise.

Contenu : La réunion du CE, le fonctionnement du CE, les moyens du CE, les activités sociales et culturelles, le rôle économique du CE, le recours aux experts.

Conditions d'accès :

- Être membre titulaire d'un Comité d'Entreprise et n'avoir pas bénéficié d'une formation économique pendant les quatre ans précédents.

Un stage : 22 au 26 novembre 2010

5 - Rôle et fonctionnement du CHS-CT organisé par le CFMS à la Confédération

L'UD n'organisant pas de stage CHS-CT cette année, il est possible de s'inscrire à un stage à la confédération :

Objectif : exercer les missions de représentant du personnel au CHSCT en lien, avec les actions du syndicat

Contenu : Le CHSCT source de revendications ; le CHSCT et les organismes de prévention ; le CHSCT et les accidents du travail et les maladies professionnelles ; le CHSCT et l'insertion des personnes handicapées en milieu du travail.

Conditions d'accès :

- Être représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou délégué du personnel investi des missions du CHSCT ; être présenté par son syndicat ; avoir participé si possible au stage « Découverte de FO »

Trois stages : du 21 au 25 juin 2010 ; du 22 au 26 novembre 2010 ; du 06 au 10 décembre 2010

Les stages organisés par l'Institut des Sciences Sociales et du Travail de l'Ouest Université de RENNES 2 - Campus de la «HARPE»

L'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Ouest, rattaché à l'Université de Rennes 2, est habilité à dispenser des formations aux salariés exerçant des responsabilités syndicales. Les stages suivants sont organisés pour les syndicats CGT-FO des régions Bretagne et Pays de la Loire. **Frais d'hébergement, de déplacement et pertes de salaires pris en charge par l'ISSSTO. NB : d'agissant d'une formation universitaire, le ministère du travail ne prend en charge que les frais engagés pour les salariés du privé. S'adresser à l'UD pour les inscriptions.**

Semaine	Dates	Intitulé du Stage	Lieu
02	13 au 15 Janvier	"La Protection Sociale Collective face à la crise" - Droit ou Charité	Université de RENNES 2 "Campus de la Harpe"
09		09 Mars : Le Monde du Travail au Cinéma	
12	24 au 26 Mars	"Le Salarié face à la perte d'emploi" L'offre raisonnable d'emploi, l'employabilité contre les libertés individuelles et droit du travail	
17	29 au 30 Avril	Juridique "Le Licenciement. Accord de méthode - Plan de départ volontaire - GPEC	
23	09 au 11 Juin	"Libertés individuelles et Libertés Publiques" Lois de: 1884-1901-1905-20 Août 2008	
38	22 au 24 Sept.	"Le Développement Durable et le système capitaliste"	
43	27 au 29 Octobre	"Crises économiques et théories" RICARDO-SMITH-MARX-PROUDHON-KEYNES-FRIEDMAN...	
47	25 au 28 Nov.	Juridique "Le temps de travail"	
50	15 au 17 Déc.	"L'évolution des Confédérations Syndicales" Représentativité	

Juridique

Le point sur le Congé de Formation Syndicale

Pour les salariés du privé comme du secteur public, il existe un droit ouvert à tous à congé pour formation économique, sociale et syndicale.

enveloppe générale de 0,08 pour mille de la masse salariale doit être consacrée au congé de formation syndicale. Dans le cas où cette enveloppe est insuffisante pour assurer le maintien du salaire, le C.F.M.S. l'assure sur ses fonds propres pour les adhérents F.O.

Pour le secteur privé

Références Code du Travail :

Art L 3142-7 à 3142-15, Art R 3142-1 à 3142-5 : Congé de formation économique, sociale et syndicale

Art L 2145-1 à 2145-4 : Formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales

Chaque salarié a droit individuellement à 12 jours de formation par an (Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale). Ce droit est porté à 18 jours pour les salariés « appelés à exercer des responsabilités syndicales ».

Par contre, selon la taille de l'entreprise, le nombre total de jours disponibles dans une année est limité :

- entreprises de 1 à 499 salariés : 12 jours par tranche de 25 salariés
- entreprises de 500 à 999 salariés : 12 jours supplémentaires par tranche de 50
- entreprises de 1000 à 4999 salariés : 12 jours supplémentaires par tranche de 100
- entreprises de plus de 5000 salariés : 12 jours supplémentaires par tranche de 200

Le salarié doit faire une demande à l'employeur un mois avant le début du stage précisant les dates et la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme.

Il est considéré comme acquis si aucune réponse négative n'est parvenue au salarié dans les 8 jours qui suivent la demande.

Cas de refus :

- Si un préjudice **est causé à l'entreprise par l'absence du salarié. Dans ce cas, l'employeur doit recueillir l'avis conforme du Comité d'Entreprise** ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel.
- Si le nombre de salariés absents simultanément au titre de la formation excède 2 % **de l'effectif (ou 1 salarié dans les moins de 25 et 2 salariés de 25 à 100).**

Rémunération : Dans les entreprises de plus de 10 salariés une

Pour la fonction publique

Références statutaires :

Loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 (art.21) : Statut Général

Fonction publique de l'état : Loi 84-16 (Statut FPE) Art 43 (7°), décret 84-474 ,

Fonction publique hospitalière : Loi 86-33 (Statut FPH) Art 41 (7°), décret 88-676

Fonction publique territoriale : Loi 84-53 (Statut FPT) Art 57 (7°), décret 85-552

Le droit au congé rémunéré de Formation Syndicale est ouvert pour tous les agents, titulaires ou non titulaires, dans la limite de 12 jours par an (Etat - Territoriaux - Hospitaliers).

La demande doit être faite un mois avant auprès du chef de service.

A défaut de réponse expresse dans les 15 jours qui suivent la demande, le congé est réputé accordé.

Le refus est admis pour nécessités de service, **mais les décisions de rejet** doivent être communiquées à la Commission Administrative compétente qui suit la décision.

Le nombre des agents simultanément absents au titre du congé ne peut excéder 5% **de l'effectif réel (qui s'apprécie différemment selon que l'on travaille dans une administration, un service extérieur, un établissement hospitalier ou une collectivité : consulter les décrets cités.)**

Dans la limite de ces 5%, chaque organisation syndicale dispose d'un « crédit » **fixé en fonction de ses résultats aux Commissions Administratives Paritaires.**

Pour la fonction publique, comme pour le secteur privé, le Centre de Formation des Militants Syndicalistes de la CGT-FORCE OUVRIERE possède les habilitations nécessaires pour dispenser les formations au titre du Congé de Formation Economique, Sociale et Syndical.

Elections à la Mutualité Sociale Agricole (MSA)

(la MSA est l'organisme de sécurité sociale des salariés des entreprises agricoles et assimilées)

Les élections des délégués cantonaux à la MSA se dérouleront du 5 au 20 janvier 2010, uniquement par correspondance.

L'élection de 3 élus titulaires par canton qui, rassemblés en Assemblée Générale, éliront les administrateurs du collège « salariés » de la MSA de Maine et Loire, est évidemment importante puisqu'elle concerne près de

40 000 électeurs salariés du département.

Mais les modalités du vote par canton (et non sur une liste départementale) empêcheront d'en tirer des conclusions à caractère général.

FORCE OUVRIERE présente 52 candidats dans 15 cantons.

Tous les militants Force Ouvrière, quel que soit leur secteur

d'activité, peuvent contribuer au vote FO. Les discussions avec les amis, les voisins concernés par ce scrutin peuvent renforcer **l'audience de Force Ouvrière.**

Rappelons que les salariés affiliés à la MSA sont, bien sûr, les salariés d'entreprises agricoles, mais aussi salariés de la MSA, du Crédit Agricole, de diverses coopératives, etc...

Les 52 candidats Force Ouvrière aux élections des délégués cantonaux à la MSA

Canton d'ALLONNES

- Mme Patricia BOUILLEAU
- Mme Catherine BRUN
- M. Louis MARAIS

Canton d'ANGERS EST

- M. Philippe CRIBIER
- M. Jean-Michel MOREAU
- Mme Erika VASLIN

Canton d'ANGERS NORD

- M. Claude JOUIN
- M. Guy LERAY
- M. Patrick MARTINI

Canton d'ANGERS SUD

- Mme Viviane BOTOURATSI
- M. Frantz SEME-MISSE
- Mme Marie LAVAULT

Canton de BEAUFORT EN VALLEE

- M. Guy CORNU
- Mme Claudia CLEMENT
- Mme Marie-France CHOLETAIS
- M. Philippe PESCHETEAU

Canton de BEAUPREAU

- M. Fabien SAMSON
- M. Philippe VERON
- M. Louis CHUPIN

Canton de CHALONNES

- M. Julien MILINAULT
- M. Bernard GOUDET
- Mme Nicole LEBEAUPIN

Canton de CHATEAUNEUF SUR SARTHE

- M. Arnould LAMBIN
- Mme Danielle GRIMAULT
- Mme Claudette LECLERC

Canton du LION D'ANGERS

- Mme Sylviane MEROT
- Mme Anne-Marie KIPRE PA-DRE
- Mme Jean-Marc HOUSSIN

Canton du LOUROUX-BECONNAIS

- M Patrick NEVEU
- Mme Nadia DUTEURTRE
- M. Jacky LEBLOND
- M. Jean-Marc DEQUIDT

Canton de LONGUE

- Mme Valérie TRIOLLET
- M. Guy RICHER
- M. Stéphane DESAUNAY
- Mme Stéphanie REVERDY
- M. Michel CORVAISIER

Canton des PONTS DE CE

- M. Carol JUNG
- M. Stéphane COUSSOT
- M. Maurice MARCHAIS
- Mme Marie PÉAUD

Canton de Saumur sud

- M. Stéphane HARRIAU
- Mme Claude TREMBLIER
- Mme Andrée BIZIERE

Canton de SEGRE

- M. Joël CROSNIER
- Mme Annick RIVIERE
- M. Eric PICHANCOURT
- M. Lionel GAUTIER

Canton de THOUARCE

- M. Sébastien CIRET
- Mme Corine ANGUÉ
- M. Arnaud RUAU
- M. Jean MATELOT

Retraites : Plus on part tôt, mieux on se porte !

« Prises tôt, les retraites améliorent l'état de santé ressenti. »

Ce n'est pas nous qui l'affirmons mais une étude scientifique menée sur un groupe de 14 000 personnes suivies sept ans avant et sept ans après l'année de leur départ à la retraite, sur la période 1989-2007.

Ces personnes étaient salariées d'EDF-GDF et ont donc bénéficié d'un âge de départ en retraite plus précoce. Des chercheurs français (de l'Inserm), mais aussi suédois, finlandais et anglais, se sont intéressés à l'évolution de la perception de leur état de santé, avant et après leur sortie de la vie active.



Pendant les années qui précèdent le départ à la retraite, la proportion des personnes se déclarant en mauvais état de santé ne cesse d'augmenter pour atteindre 20%.

Cette tendance s'inverse au moment de la retraite pour ne plus représenter que 14% un an après la cessation de l'activité professionnelle.

En moyenne, les sujets retrouvent après le départ à la retraite l'état de santé qu'ils déclaraient 8 à 10 ans plus tôt.

Cette amélioration de l'état de santé perçu, observée aussi bien chez les hommes que chez les femmes, est particulièrement notable chez les personnes soumises à des conditions de travail défavorables.

"Nos résultats peuvent causer du souci aux responsables politiques qui voudraient convaincre les travailleurs de rester plus longtemps au travail", soulignent les chercheurs.

On ne saurait mieux dire...

Pôle Emploi : FO négocie et signe une nouvelle convention collective de qualité

A la suite de la fusion entre les ASSEDIC et l'ANPE dans « Pôle Emploi », les organisations syndicales ont été amenées à négocier une nouvelle convention collective.

Le mandat des négociateurs Force Ouvrière était clair : obtenir « le meilleur des deux », et plus si possible.

La détermination, l'opiniâtreté et le sérieux de la délégation Force Ouvrière ont payé. Le dispositif conventionnel ainsi construit est de qualité :

Plusieurs points non seulement préservent, mais améliorent l'ancienne convention collective de l'Assurance Chômage : La nouvelle CCN ne sera pas « dénonçable » au sens du code du travail, et améliore substantiellement divers avantages (primes, bonifications, indemnités et congés). Elle garantit tous les accords locaux, et intègre les dispositions du statut des agents de l'ex-ANPE qui prévoient des dispositions supérieures à celles de l'ancienne CCN des ASSE-

DIC. En particulier, le préambule inscrit clairement le respect des « dispositions de l'article 9 de la convention OIT n° 88, notamment en matière d'indépendance à l'égard de tout changement de gouvernement, de stabilité de l'emploi et de protection à l'égard de toute influence extérieure ».

Les agents de droit public issus de l'ex-ANPE faisant le choix d'être régis par cette nouvelle CCN de Pôle Emploi bénéficieront, en plus d'une transposition financièrement plus avantageuse, notamment :

- de 14,58 mois de salaires (au lieu de 12),
- d'une ancienneté immédiatement applicable calculée sur leur ancienneté acquise ANPE + Pôle-Emploi,

Au total, pour les ex-ANPE qui opteront pour la convention collective, le gain financier ira jusqu'à 500 euros par mois.

afoC

Logement Social

Réussir les élections aux HLM en 2010



Les locataires en HLM seront amenés à élire leurs représentants aux conseils d'administration des offices de HLM, au cours du 3ème trimestre de cette année.

FO y participe par l'intermédiaire de son association de défense des consommateurs, l'AFOC, dont tout militant Force Ouvrière est membre.

Pour Force Ouvrière, la défense d'un logement social de qualité pour les salariés est un enjeu.

En effet, le transfert « au marché » du logement social par la privatisation des offices a de graves conséquences :

Les loyers et les charges ne cessent d'augmenter, mais pas les aides au logement

► Depuis 2001, les loyers du secteur HLM ont augmenté de près de 17 %, celles des charges de près de 20 %, augmentations bien supérieures à celle de l'indice des prix (12,5% sur la même période)... Quand aux salaires...

► Parallèlement, les aides au logement s'adressent à des ménages de plus en plus modestes : avant un ménage avec deux personnes à charge bénéficiait de l'APL avec un revenu allant jusqu'à 4 fois le SMIC.

Aujourd'hui, pour ce même ménage on ne doit pas dépasser 2 fois le SMIC.

En conséquence, les incidents de paiement augmentent...

► En 2002, 18,5% des locataires du parc locatif social public ont connu un incident de paiement au cours des 24 derniers mois. En 2006, ce taux passe à 20%. Dans le parc privé, il passe de 10,6% à 15% sur la même période.

... les expulsions aussi

► En 2007, les expulsions ont augmenté de 6 % par rapport à l'année précédente.

Le parc n'est pas adapté aux caractéristiques des ménages

► Les studios et les 2 pièces représentent moins de 23% des logements HLM alors que près de la moitié des bénéficiaires des aides au logement sont des personnes seules. Les ménages les plus pénalisés sont ces personnes seules et les couples sans enfant.

On assiste à une augmentation des difficultés des ménages pour l'accès au logement dans le parc locatif social.

Jamais la part des revenus consacrée au logement n'a été aussi importante dans le budget des ménages. Elle représente en 2008 plus du quart des revenus en

moyenne (et peut dépasser 30% pour certaines grandes villes et atteindre 35 % à Paris).

Pour toutes ces raisons, la défense des salariés locataires de HLM est, pour FO, une priorité. Il faut en effet, dans les conseils d'administration des HLM, faire entendre une voix indépendante, attachée à la défense du logement social, contre toutes les conséquences de sa privatisation !

Force Ouvrière, par l'intermédiaire de l'AFOC, présentera des candidats autour de revendications sur les thèmes suivants :

- le droit à l'accès au logement, le droit au maintien dans les lieux ;
- le gel des loyers et charges dans le parc social ;
- la qualité du logement et des services rendus

L'Union Départementale sollicite ses syndicats pour qu'ils identifient les adhérents (ou sympathisants) locataires dans le parc HLM, et qu'ils leur proposent d'être candidats sur nos listes afoC.

Résultats aux élections professionnelles

Pépinières Jumantier (Champocé) - Agriculture

Délégués du Personnel

Titulaires	FO	10	50,0%	1 élu
	CFDT	10	50,0%	1 élu
Suppléants	FO	16	69,6%	2 élus
	CFDT	7	30,4%	-

Association Les Chesnaies (Angers) - Action Sociale

Délégation Unique du Personnel

Titulaires	FO	48	44,0%	3 élus
	CFDT	61	56,0%	4 élus

Lycée Bourg Chevreau (Segré) - Enseignement privé

Délégués du Personnel - 1er collège

Titulaires	FO	18	54,5%	1 élu
	CFDT	15	45,5%	1 élu
Suppléants	FO	20	60,6%	1 élu
	CFDT	13	39,4%	1 élu

Comité d'Entreprise - 1er collège

Titulaires	FO	4	10,8%	-
	CFDT	13	35,1%	1 élu
	CFTC	20	54,1%	1 élu

Suppléants	FO	11	28,9%	
	CFDT	16	42,1%	1 élu
	CFTC	11	28,9%	1 élu

Carrefour (Cholet) - Alimentation et Grandes Surfaces

Comité d'Entreprise - 1er collège

Titulaires	FO	45	40,6%	2 élus
	CFDT	66	59,4%	2 élus

Suppléants	FO	49	44,2%	2 élus
	CFDT	62	55,8%	2 élus

Délégués du personnel, 1er collège

Titulaires	FO	48	43,2%	2 élus
	CFDT	63	56,8%	2 élus

Suppléants	FO	43	38,6%	1 élu
	CFDT	68	61,4%	3 élus

Leclerc (Angers) - Alimentation et grandes surfaces

Délégation unique du Personnel

Titulaires	FO	45	50,0%	2 élus
	« libres »	45	50,0%	3 élus

Suppléants	FO	43	50 %	3 élus
	« libres »	43	50 %	2 élus

VALEO : Constituée depuis moins de deux ans, et présente pour la première fois aux élections, la section FO prend la 2^{ème} place en voix et en sièges

Valéo Vision (Ecouflant) - Métallurgie

DP Titulaires, 1er collège

FO	130	36,5%	2 élus
CGT	137	38,5%	2 élus
CFTC	47	13,2%	1 élu
CFDT	42	11,8%	-

DP Titulaires, 2ème collège

FO	26	19,5%	-
CGT	40	30,1%	1 élu
CFTC	15	11,3%	
CFDT	52	39,1%	1 élu

DP Suppléants, 1er collège

FO	129	36,3%	2 élus
CGT	129	36,3%	2 élus
CFTC	47	13,2%	-
CFDT	50	14,1%	1 élu

DP Suppléants, 2ème collège

FO	30	22,7%	-
CGT	43	32,6%	1 élu
CFDT	59	44,7%	1 élu

CE Titulaires, 1er collège

FO	126	35,2%	2 élus
CGT	139	38,8%	2 élus
CFTC	54	15,1%	-
CFDT	39	10,9%	-

CE Titulaires, 2ème collège

FO	23	17,0%	-
CGT	53	39,3%	1 élu
CFTC	14	10,4%	-
CFDT	45	33,3%	-

CE Suppléants, 1er collège

FO	110	31,0%	1 élu
CGT	138	38,9%	2
CFTC	64	18,0%	1 élu
CFDT	43	12,1%	-

CE Suppléants, 2ème collège

FO	31	23,5%	-
CGT	42	31,8%	-
CFDT	59	44,7%	1 élu

Total des sièges obtenus :

	Titulaires	Suppléants
FO	4	3
CGT	6	5
CFTC	1	2
CFDT	1	3

Résultats (suite)

Inspection académique et rectorat de Nantes

Comité paritaire spécial

FO	227	18,7%	2 sièges
UNSA	642	52,8%	5 sièges
CGT	112	9,2%	1 siège
CFDT	61	5,0%	1 siège
FSU	165	13,6%	1 siège
FAEN	10	0,8%	-

Transacotal (Allonnes) - Transports

Délégation Unique du Personnel

Titulaires	FO	9	13,4%	-
	CGT	33	49,3%	2 élus
	FNCR	25	37,3%	2 élus
Suppléants	FO	10	15,6%	-
	CGT	31	48,4%	2 élus
	FNCR	23	35,9%	2 élus

Centre Paul Papin (Angers) - Santé Privée

Comité d'entreprise

Titulaires	FO	82	46,1%	2 élus
	SUD	96	53,9%	2 élus

Suppléants	FO	84	47,2%	2 élus
	SUD	94	52,8%	2 élus

Délégués du Personnel

Titulaires	FO	63	34,8%	2 élus
	SUD	118	65,2%	4 élus

Suppléants	FO	66	36,7%	2 élus
	SUD	114	63,3%	4 élus

Maison de retraite de Gennevilliers - Santé Privée

Délégués du Personnel

Titulaires	FO	18	42,9%	1 élu
	CFTC	24	57,1%	1 élu

Suppléants	FO	16	39,0%	1 élu
	CFTC	25	61,0%	1 élu

Communiqué de l'Union Syndicale des Métaux du Maine et Loire

Salaires mini de la métallurgie :

Mauvais coup de l'UIMM Anjou !!!

Comme en 2009, lors des négociations sur les valeurs 2010, l'UIMM Anjou (patronat de la métallurgie) récidive et fait des propositions sur les salaires mini de la convention collective totalement inacceptables.

En effet, le salaire minimum annuel 2010 des deux premiers coefficients de la grille est fixé à un niveau inférieur au SMIC: coef.40 = 16109€, coef. 145 = 16123€, SMIC = 16125€. Les coefficients 155, 170, 180, 190, 215 en sont désormais très proches.

Les mini des autres coefficients 225 à 395 sont augmentés de 0,6% par rapport aux valeurs 2008, année du dernier accord.

C'est à dire 0,6% pour 2009 et 2010.

C'est la première fois depuis de très nombreuses années que les premiers coefficients de la grille sont fixés à un niveau en-dessous du SMIC alors que la revalorisation annoncée par le gouvernement au 1er janvier 2010 est notoirement insuffisante pour répondre aux revendications des salariés. Même les restaurateurs, pourtant tant

décriés, paieront leurs employés au-dessus du SMIC l'année prochaine.

Les salariés titulaires de CAP, BEP et BAC Pro ou ayant acquis une expérience équivalente sont petit à petit « smicardisés ».

0,6% pour les ouvriers qualifiés, les employés, les techniciens et les techniciens supérieurs pour 2009 et 2010, c'est beaucoup moins que l'inflation. C'est une réduction programmée du pouvoir d'achat des minimas salariaux.

Ces propositions de l'UIMM Anjou marquent une rupture avec les négociations des années antérieures. Depuis 15 ans, des augmentations supérieures à l'indice INSEE ont été appliquées à tous les coefficients de la grille, y compris pendant la mise en place des 35H dans la métallurgie.

Dans les autres départements, les valeurs négociées sont beaucoup plus importantes. De même pour la convention collective des cadres.

Les propositions de l'UIMM Anjou sont d'autant plus inacceptables que l'indexation des salaires mini sur les augmentations du

SMIC nécessite une augmentation de 4 % des dernières valeurs négociées en 2008.

L'UIMM Anjou porte un mauvais coup à la négociation collective dans la métallurgie du Maine-et-Loire.

Signer ces propositions aurait donné un signe fort aux employeurs pour appliquer un gel des salaires. FO ne sera pas signataire de cet accord (*).

FO revendique l'augmentation générale des salaires !

FO appelle tous les salariés de la métallurgie à établir leurs cahiers de revendications et comme les routiers et d'autres salariés à engager toutes les actions nécessaires pour les faire aboutir.

Angers, 16/12/2009

(*) La CFDT et la CFTC ont signé cette accord

Ce communiqué est diffusé dans les entreprises et remis à la presse et aux radios locales.

DROIT SYNDICAL :

UTILISATION ET PAIEMENT DES HEURES DE DELEGATION

Crédit d'heure **minimum légal en fonction du mandat et de la taille de l'entreprise**

Effectif	DP	CE (ou DUP jusqu'à 199 salariés)	RS au CE ou au CCE	CHS-CT(*)	DS(**)	Représentant de la section syndicale (RSS)
11 à 49	10	-	-	-	-	-
50 à 99	15	20	-	2	10	4
100 à 150	15	20	-	5	10	4
151 à 199	15	20	-	5	15	4
200 à 299	15	20	-	5	15	4
300 à 499	15	20	-	10	15	4
500 à 1499	15	20	20	15	20	4
Plus de 1500	15	20	20	20	20	4

(*) CHS-CT Temps majoré de 30% dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements à haut risque

(**) Dans les entreprises de plus de 2000 salariés comportant au moins 2 établissements, 20 heures par mois sont accordées au Délégué Syndical Central.

A l'exception du CHS-CT, et sauf accord plus favorable, les heures de délégation sont personnelles. L'employeur peut refuser de les globaliser. Le cumul des mandats entraîne le cumul des crédits d'heures (élu DP+CE, entreprise de plus de 50 salariés : 15 + 20 = 35 heures de délégation.)

Utilisation des heures de délégation

1 - Comment utiliser les heures de délégation ?

Le Représentant du Personnel (RP) est libre d'utiliser ses heures de délégation à sa convenance, dès lors qu'elles le sont dans le cadre de l'exercice de son mandat.

Le Représentant du Personnel bénéficie d'une présomption d'utilisation licite de ses heures de délégations. Si l'employeur conteste ce caractère licite, il doit :

- payer les heures de délégation à échéance normale de la paie,
- contester ensuite ce paiement aux prud'hommes en apportant les preuves de ce qu'il avance.

L'employeur ne peut exercer aucun contrôle a priori sur l'emploi du temps des représentants du personnel, ni sur les activités exercées pendant ce crédit d'heures.

L'employeur peut demander à être informé au préalable. L'information de l'employeur N'EST PAS une demande d'autorisation d'absence (l'employeur ne peut s'y opposer).

L'information de l'employeur se fait au préalable, dans un délai « suffisant » (variable

selon l'emploi et la répercussion de l'absence sur le service...) qui ne peut être imposé unilatéralement par l'employeur, mais doit faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel.

L'employeur peut souhaiter l'utilisation de « bons » de délégation afin de comptabiliser le temps de délégation. Auquel cas, la forme et les conditions d'utilisation de ces bons doivent faire l'objet d'une concertation avec les RP concernés ou figurer dans un accord collectif et ne peuvent, non plus, être imposés unilatéralement par l'employeur.

Ces bons peuvent être informatisés (intégrés au dispositif de pointage par exemple).

Le refus d'utiliser un dispositif licite de bons de délégation peut entraîner des sanctions disciplinaires.

2 - Quand utiliser les heures de délégation ?

La libre utilisation des heures de délégation implique que l'employeur ne peut les planifier au préalable. Notamment, il ne peut pas imposer à un salarié travaillant de nuit de ne prendre ses heures de délégation que la nuit.

Pendant ou hors du temps de travail

Le temps de délégation peut être pris pendant, ou HORS du temps de travail si les nécessités du mandat le justifient. La justification est à la charge du RP. Si elles sont justifiées, les heures prises hors du temps de travail doivent respecter la réglementation des heures supplémentaires (maximum autorisées) et peuvent être rémunérées comme telles.

Pendant les périodes où le contrat de travail est suspendu (absences et congés)

Dans le silence de la loi sur la question, la jurisprudence admet que le mandat se poursuit pendant la suspension du contrat de travail du représentant du personnel.

Cette jurisprudence s'applique à tous les cas de suspension du contrat de travail, y compris la mise à pied disciplinaire (Cass. soc. 23 juin 1999) ou conservatoire (Cass. soc. 2 mars 2004, Cass. crim. 11 septembre 2007).

L'absence du RP n'a donc aucun impact sur le nombre d'heures de délégation dont il dispose et sur leur utilisation.

Chômage partiel : Le chômage partiel **n'entraîne pas la suspension du mandat d'un RP. Le RP a droit, s'il en est justifié, au paiement des heures de délégation prises au cours du chômage partiel**

Préavis non travaillé : La dispense **d'exécution d'un préavis** ne rompt pas le contrat de travail. En conséquence, le RP peut utiliser son temps de délégation pendant son préavis non travaillé.

Grève : Le **mandat du RP n'est pas suspendu** par la grève. Il dispose de sa liberté de circulation **dans l'entreprise pour l'exercice de ses missions.**

Mise à pied : La mise à pied, conservatoire ou disciplinaire ne suspend pas le mandat du RP. Dans ces conditions, le RP peut utiliser son temps de délégation pendant sa mise à pied. **L'employeur ne peut s'opposer à sa présence dans l'entreprise.**

Mi-temps thérapeutique : Prise de temps de délégation soumis à deux conditions : 1) le

temps de délégation ne peut réduire le temps travaillé **de plus d'un tiers** ; 2) le temps de délégation est forcément pris sur le temps de travail.

Congés payés : Un RP peut prendre du temps de délégation pendant ses congés payés, mais ces heures ne peuvent faire **l'objet d'une rémunération cumulée avec l'indemnité de congé payés.**

Maladie : Prise de temps de délégation POSSIBLE, dans le cadre du respect de la réglementation Sécurité Sociale (heures de sorties). Un employeur **DOIT** convoquer un RP **malade, sous peine de délit d'entrave.**

Maternité : Prise de temps de délégation POSSIBLE, dans le respect de la réglementation (article L1225-29 du code du travail : « Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement. ».)

3 - Le crédit d'heures peut-être dépassé ?

OUI, dans des circonstances exceptionnelles, sous réserve de son utilisation dans le cadre des fonctions de chaque institution représentative. Le RP doit pouvoir justifier à la fois de la nécessité du dépassement et du caractère licite de son utilisation.

Exemples de circonstances permettant le dépassement (jurisprudence) :

- Déclenchement **d'une procédure d'alerte**
- Enquête CHS-CT consécutive à un accident du travail
- Conflit collectif prolongé
- Projet de restructuration ou de délocalisation **de l'entreprise**
- Examen **d'un projet de mise en place d'un régime de prévoyance**
- Surcroît **d'activité** du fait du licenciement de plusieurs salariés
- **Mise en place dans l'entreprise de réformes légales en droit du travail**

Dispositions particulières concernant certaines catégories contrats de travail

Salarié à temps partiel

Prise de temps de délégation à une condition : le temps de délégation ne peut réduire le temps **travaillé de plus d'un tiers.**

Par contre : le solde éventuel peut être utilisé en **dehors des heures de travail de l'intéressé.** Dans ce cas, les heures sont PAYEES comme heures complémentaires

Salarié sous convention de forfait annuel en jour

Absence de dispositions légales. Nécessité de régler **le problème dans le cadre d'un accord collectif.**

Dans ce cas, il convient de négocier AU MINIMUM la conversion du crédit légal **d'heures** de délégation en équivalent jour en

prenant **comme référence** l'horaire collectif annuel

Exemple : pour 1600 heures annuelles, 20 heures par mois (titulaire CE) correspondent à 15 % du temps de travail ($1600 / [20 \times 12]$). Le nombre **de jour de délégation d'un salarié** au forfait-jour correspondra donc au minimum à 15 % du nombre de jours de son forfait.

Paie des heures de délégation

1- A quelle échéance ?

Dans le cadre du crédit

Les heures sont OBLIGATOIREMENT payées à **l'échéance normale de la paie.** Si l'employeur demande la justification de l'utilisation de ces heures, il ne peut le faire **qu'après** leur paiement.

Le délégué peut refuser de les justifier.

En cas de refus, ou en cas de contestation de l'utilisation des heures de délégation, l'employeur peut saisir le conseil des prud'hommes, mais **c'est à l'employeur d'apporter la preuve que les heures n'ont pas été employées conformément aux missions du représentant du personnel.**

Toutefois, le délégué doit apporter au juge des prud'hommes des précisions sur les activités exercées dans le cadre de son mandat.

Heures de délégations au-delà du crédit

L'employeur peut décider de ne pas les payer à échéance normale de la paie. Mais dans ce cas il doit expressément contester le caractère exceptionnel des circonstances invoquées par le représentant du personnel pour justifier de son dépassement.

Dans **ce cas, c'est au représentant du personnel de saisir le conseil des prud'homme** et de prouver que les circonstances étaient bien exceptionnelles.

2 - Sur quelle base ?

La **règle est que** l'utilisation d'heures de délégation ne doit entraîner AUCUNE PERTE DE SALAIRE

En conséquence, sont incluses au salaire de base toutes les primes, indemnités, avantages, qui revêtent un caractère de fixité, de constance et de généralité qui les font

considérer comme partie intégrante du salaire.

Exemples :

- Ainsi, une *prime de sujétion* normalement versée est due à un représentant du personnel **qui, pourtant, n'est pas exposé à cette sujétion pendant les heures de délégation.**
- Un représentant du personnel *travaillant habituellement le week-end* qui serait conduit à exercer son mandat la semaine bénéficierait quand même des majorations pour travail le week-end.
- Un représentant du personnel ne peut pas être **privé d'une prime** récompensant la productivité

A noter : Le bulletin de paie ne doit comporter aucune mention de l'exercice d'un mandat.

Résultats de la souscription

1er prix :
un home cinéma :
01793

2ème prix :
un caméscope :
07954

3ème prix :
un cadre photo numérique :
00681

4ème prix :
un baladeur MP3 :
08155

Bravo aux gagnants, et
un grand merci à tous
les souscripteurs

Militants du Saumurois, A vos agendas !

Après la constitution du syndicat des métaux Saumur et environs, le bureau de l'Union Locale de Saumur a décidé du calendrier syndical du 1er trimestre 2010

Bureau : Mercredi 13 janvier 14h30
Mercredi 10 février 14h30
Mercredi 10 mars 14h30

Assemblée générale :
Jeudi 28 janvier 2010 à partir de 17 heures

Rappel : les permanences hebdomadaires se tiendront de 16h30 à 18h30 le lundi et le mercredi

Prenez note :

**L'accueil de l'Union Départementale sera fermé entre
noël et le premier de l'an**

