

Le Combat Social FO 49

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

NUMÉRO 11 – 2012 (NOVEMBRE 2012)

Sommaire

- 2 **Éditorial**
- 3 4 et 5 Les emplois **d'avenir**
- 6 et 7 : les forma-
tions syndicales
pour 2013
- 8 et 9 : AG annuelle
des syndicats des
métaux
- 10 **Communiqués de
l'UD**
- 11 En direct des syn-
dicats : le syndicat
**d'Angers Loire
Habitat**
- 12 **Élections TPE**

Encart : Tract UD
diffusé le 14 novem-
bre

LE COMBAT SOCIAL FO 49

Journal tiré à l'Union Départe-
mentale C.G.T. Force Ouvrière
de Maine et Loire

14, place Louis Imbach 49100
ANGERS

Tel : 02 41 25 49 60
Fax 02 41 25 49 61

E-mail : udfo49@force-ouvriere.fr
site : <http://www.fo49.fr>

Inscrit à la CPPAP n°
0715S07442

Directeur de publication :
Catherine ROCHARD

Non au pacte social!

Observateur
Compétitivité : "L'idée d'un pacte social est primordiale"
"Il est urgent d'instaurer une relation de confiance" entre les différents acteurs. avance Patrick Pierron, secrétaire national en charge de la compétitivité à la CFDT.

Le Monde.fr
Du pacte de compétitivité au pacte social

LA TRIBUNE
Les chroniques du Cercle des Ingénieurs Economistes
Vers la refondation d'un pacte social et de compétitivité ?

Les Echos.fr
Construire un pacte social > à partir des négociations en cours
Par Lalla... Pour l'... discussions sociales, l'entrée des salariés au séminaire gouvernemental sur la compétitivité. le mardi 6... | Reuters/PHILIPPE WOJAZER

Séminaire gouvernemental sur la compétitivité
Novembre 2012
www.gouvernement.fr

L'éditorial

de Catherine Rochard, Secrétaire Générale de l'UD cgt-FO de
Maine et Loire

Non au « pacte social » !



sécurité sociale, par un nouvel impôt, « écologique » peut-être, mais nouvel impôt quand même.

Les salariés rejettent massivement cette politique d'austérité dictée par la Troïka. Le principal souci du gouvernement est donc d'essayer de passer un « compromis historique » avec les organisations syndicales.

En effet, le principal objectif du rapport Gallois et du plan annoncé par le gouvernement le 6 novembre c'est de voir se réaliser « un fort consensus au sein de la communauté nationale » pour un « nouveau pacte social ». Gallois conclut en effet: « Les partenaires sociaux sont **donc face à une responsabilité que l'on peut qualifier, sans grandiloquence, d'historique. Nous pensons qu'un nouveau pacte social, plus dynamique, adapté aux révolutions que nous traversons, est une clé incontournable de la compétitivité. Sans un tel pacte, les développements qui précèdent dans les cinq premières parties, perdent une part de leur portée.** »

Quel pacte ? Louis Gallois le résume en une phrase : « les circonstances de la deuxième guerre mondiale et de la Libération, **avaient permis d'élaborer, en 1946, un Pacte qui a permis "les 30 glorieuses" : chacun sent aujourd'hui que ce Pacte négocié il y a 60 ans est à bout de souffle, qu'il ne fonctionne plus et qu'il "fossilise" le dialogue social. Il faut en bâtir un nouveau... les partenaires sociaux sont donc face à une responsabilité que l'on peut qualifier d'historique** »

Il s'agit essentiellement de revenir sur les acquis d'après guerre : les conventions collectives, les statuts de la Fonction Publique, la Sécurité Sociale... Exagère-t-on en disant cela ?

« Nous poursuivrons les réformes structurelles », a indiqué François Hollande, toujours au cours de sa conférence de presse, annonçant la création de 100 000 emplois d'avenir pour la jeunesse, c'est à dire des CDD déréglementés dans le secteur public (voir pages 3 et 4) « **Le troisième rendez-vous (...) le plus important** », selon Hollande, c'est celui de la négociation, en cours,

sur ce qu'il appelle « la sécurisation de l'emploi ».

Drôle d'appellation, puisqu'il s'agit de donner "plus de souplesse" aux entreprises. Un peu comme lorsqu'on dénomme les plans de licenciement "plans de sauvegarde de l'emploi". Il poursuit en indiquant qu'il s'agit, aussi de donner « plus de protection » aux salariés. Laquelle ? Ce que souhaite le patronat, c'est rendre « plus souple » le CDI et licencier à sa guise. Ce que préconise le rapport Gallois, c'est que « tous les éléments de sécurisation des parcours professionnels [soient] mobilisés et renforcés pour que le changement d'employeur ne soit plus perçu comme un traumatisme par le salarié ». Autrement dit, la « protection » des salariés, c'est chercher à faire en sorte qu'ils ne soient plus traumatisés par un licenciement.

Le gouvernement sait pouvoir compter sur la CFDT qui s'est déjà prononcée pour la baisse du coût du travail.

Dans cette situation notre confédération, nos syndicats, doivent plus que jamais réaffirmer leur indépendance. Les militants syndicaux que nous sommes le constatent au quotidien : les intérêts des salariés et ceux des patrons sont le plus souvent contradictoires. Ces conflits d'intérêts peuvent se résoudre, ponctuellement, par un compromis préservant l'essentiel, certainement pas par un « pacte social »

Les grèves dans toute une série de secteurs se multiplient (Sécurité Sociale, Santé Privée, AFPA, territoriaux, et bien d'autres...) Elles posent toutes la nécessité d'un mouvement d'ensemble, interprofessionnel, pour bloquer l'austérité, imposer nos revendications.

Refuser la rigueur imposée par la Troïka et les « marchés », mettre en avant les revendications des salariés, organiser la résistance, préparer pour cela le rassemblement national auquel notre confédération appelle, c'est préparer la résistance nécessaire avec l'ensemble des salariés, des retraités, des chômeurs.

Telle est la priorité.

Monsieur Gallois, diplômé de HEC puis de l'ENA, membre éminent en son temps de la section CFDT de l'ENA, ancien directeur de cabinet de Jean-Pierre Chevènement, nommé PDG de la SNECMA puis de l'Aérospatiale par des gouvernements de gauche, nommé PDG de la SNCF puis d'EADS par des gouvernements de droite, a donc remis son « rapport » intitulé précisément « **pacte pour la compétitivité de l'industrie française** »

A la suite de ce rapport, le gouvernement a annoncé des mesures, dont la principale est l'allègement de 20 milliards d'euros, sous la forme de crédits d'impôts, de la fiscalité des entreprises. Le journal patronal « Les Échos » précise : « Les entreprises pourront utiliser cette manne comme elles l'entendent. Pour investir, mais aussi pour restaurer leurs marges, augmenter... les dividendes versés aux actionnaires... »

En effet, aucune contrepartie n'est exigée par le gouvernement. Les patrons feront ce qu'ils voudront de ce que Les Échos nomment à juste titre une « manne » puisqu'elle correspond à près de la moitié de l'impôt sur les sociétés !

Le président de la République en a indiqué les modalités de financement dans sa conférence de presse du 13 novembre : la TVA augmentera de 7 milliards d'euros à partir du 1er janvier 2014 (« **J'assume !** », a précisé François Hollande). Dix milliards de coupes supplémentaires devront être faites dans les services publics, la Sécurité sociale, les collectivités locales. Un projet d'impôt « écologique » serait aussi présenté « au printemps prochain ». Les salariés dans leur ensemble paieront donc la facture : par l'augmentation des prix, par les coups portés à la

Informations générales

Les « Emplois d'Avenir »

Les « *emplois d'avenir* », sont créés dans le secteur non marchand (généralement dans des collectivités locales et des associations, mais les établissements privés chargés d'un service public –*Sécurité sociale, Pôle emploi* par exemple– sont aussi visés) et, « à la marge », dans le secteur marchand.

Ces « emplois » seront conclus pour trois ans, à des jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés vivant dans des zones urbaines ou rurales défavorisées, ou en outre-mer, ainsi qu'à des handicapés peu qualifiés de moins de 30 ans en difficulté.

Le gouvernement prévoit de créer quelque 150 000 emplois d'avenir d'ici à 2014, dont 100 000 dès l'an prochain, pour un coût de 1,5 milliard d'euros par

an lorsque le système fonctionnera à plein.

Le texte crée aussi, sur un modèle comparable, des « *emplois d'avenir professeur* » dont devraient bénéficier, d'ici à 2015, quelque 18 000 étudiants boursiers, d'un niveau compris entre la deuxième année de licence et la première année de master, venant aussi de zones défavorisées.

Pour les « emplois d'avenir » autre que « professeurs », il s'agira d'emplois à plein temps (dérogation possible pouvant aller jusqu'au mi-temps), en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de trois ans – ou un an renouvelable jusqu'à trois ans – avec une rémunération commençant au smic (environ 1 118 euros nets par mois pour un temps plein), l'État s'engageant à

hauteur de 2,3 milliards d'euros pour les financer.

L'aide de l'État représentera, dans le secteur non marchand, les trois quarts de la rémunération brute au niveau du smic, soit 1 070 euros. Elle sera d'un quart dans le secteur marchand.

Pour les « emplois d'avenir professeurs », destinés aux étudiants boursiers, il s'agira de CDD d'un an renouvelables jusqu'à trois ans. Le montant de la rémunération globale sera de 900 euros pour 12 heures de travail hebdomadaire en moyenne. Dans ces 900 euros, les bourses sont incluses (le dispositif est ouvert exclusivement aux étudiants boursiers). Le « salaire » réellement versé est donc d'environ 400 euros.

Le dispositif s'applique depuis le 1er novembre 2012.

Des emplois précaires en lieu et place d'emplois pérennes

Ces « *emplois d'avenir* » sont destinés, selon le gouvernement, « *faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans* »

Signalons d'abord que l'emploi d'avenir est un contrat dérogatoire du droit du travail puisqu'il s'agit d'un CDD à bas coût.

Un CDD à bas coût

« Bas coût » pour l'employeur qui ne supporte dans la plupart des cas que 25 % du salaire et qui à la fin du contrat *ne verse pas* la prime de précarité prévue par le code du travail et versée aux CDD à la fin de leur contrat (10 % des salaires perçus pendant le CDD).

Dans les attendus de la loi, il est dit qu'il s'agit de « *faciliter l'insertion professionnelle* ».

Mais dans les débats parlementaires des amendements ont été proposés. Au sujet de « *l'insertion professionnelle* » un député a proposé l'amendement suivant :

« *Un contrat d'avenir d'une*

durée de trois ans ne peut être renouvelé sur le même emploi ».

Dans l'exposé des motifs, le parlementaire précise qu'il s'agit d'éviter « *l'effet d'aubaine* » et donc le recrutement d'un « *contrat d'avenir sur un poste pérenne* ».

Cet amendement a été rejeté.

Un emploi précaire

Donc des « *emplois d'avenir* » pourront s'en-

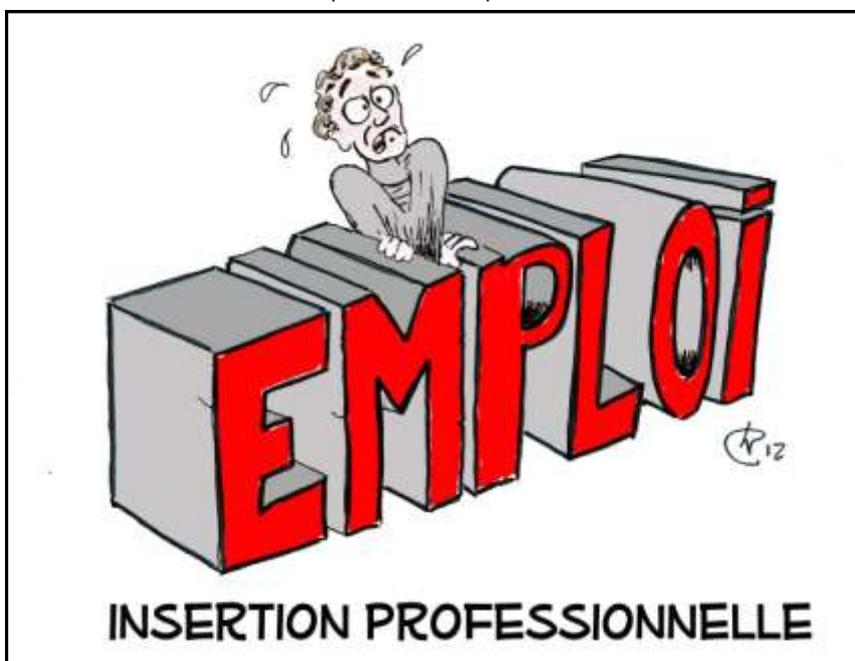
chaîner par périodes successives de 3 ans sur un même emploi. Dans les collectivités territoriales, il s'agira d'emplois précaires en lieu et place d'emplois statutaires. Dans les associations ou les employeurs privés chargés d'un service public (la sécurité sociale, pôle emploi...), il s'agira d'emplois précaires en lieu et place d'emplois sous convention collective. Et même si le secteur marchand n'est intéressé « *qu'à la marge* », l'effet d'aubaine est tentant : ne supporter que 75 % du

Smic, pouvoir recruter par période de 3 ans sur des postes pérennes une succession de précaires... **la belle affaire !**

Bien. Mais malgré tout il est question d'**accès à la qualification** ». Laquelle ?

Le rejet d'un autre amendement au cours des débats est éclairant :

Amendement proposé : « *[la demande d'aide...] associée à l'emploi d'avenir décrit ... les compétences* » (Suite page 4)



(Suite de la page 3)

tences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Elle indique obligatoirement les actions de formation qui y concourent, d'une durée égale ou supérieure à 400 heures par an et réalisées pendant le temps de travail ».

Dans l'exposé des motifs, le parlementaire explique : « Cet amendement vise à garantir l'effectivité de la formation, dont la durée doit correspondre, au bout de 3 ans, à une formation qualifiante, réalisée pendant le temps de travail et prises en charge par la structure. »

Cet amendement a été rejeté.

Si il est fait obligation à l'employeur de « former » le jeune en « emploi d'avenir », cette formation devra se faire « principalement sur le temps de travail », dit la loi. Il sera donc possible d'en faire hors temps de travail... Et la loi n'impose à l'employeur aucune contrainte en matière de durée de cette formation.

Pour rejeter cet amendement, le rapporteur a indiqué qu'il ne fallait pas effrayer les associations par des contraintes trop importantes.

Gageons qu'en matière de formation, les résultats seront ceux observés avec les précédents contrats précaires aidés, dont les emplois d'avenir ne sont finalement que le 34^{ème} avatar.

Les emplois d'avenir « professeur »

Sur un site gouvernemental, on peut lire :

« L'emploi d'avenir professeur est un dispositif de pré-recrutement d'enseignants parmi les jeunes défavorisés.

Il permet à des étudiants souhaitant devenir professeurs de poursuivre leurs études, en bénéficiant d'un revenu stable en contrepartie de leur travail à temps partiel dans un établissement scolaire. »

Pour pouvoir en bénéficier, l'étudiant doit :

- être boursier ;
- habiter une « zone urbaine sensible »
- S'engager à passer un concours de recrutement de l'éducation nationale

En cumulant leur rémunération et leur bourse, ils disposeront d'un revenu moyen d'environ 900 euros. 6 000 contrats sont prévus pour 2013, 18 000 en 2015.

Pour faire quoi ? Des « missions péri-éducatives » et « au bout de trois ans, les étudiants seront davantage en mesure d'assurer des fonctions pédagogiques, tout en étant accompagnés par un tu-

teur ».

La confédération FO, lors de la présentation de ce projet au Conseil Supérieur de l'Éducation a refusé de prendre part au vote. Pour la délégation Force Ouvrière, « **il ne s'agit pas du tout d'un pré-recrutement ; il s'agit d'un nouveau dispositif d'emplois précaires qui ne servira qu'à baisser les chiffres du chômage à court terme...Il y a des relents de retour au contrat de première embauche** ».

Contrat de droit privé, emploi précaire

Les étudiants sont embauchés sous contrat de droit privé (CAE-CUI), directement par l'établissement. Le contrat de travail associé à l'emploi d'avenir professeur est un contrat d'un an renouvelable dans la limite d'une durée totale de 36 mois.

Recruté pour un an par le chef d'établissement, l'étudiant est à la merci d'un non renouvellement à la fin de chaque année scolaire. De plus, s'il est recruté à bac + 2, comme il passera son concours à bac + 5 l'étudiant verra, dans le meilleur des cas, son contrat EAP arriver à son terme au plus tard à la fin de l'année de bac + 4. Quid alors du « financement » de la dernière année de formation ?

Le temps de travail est annualisé. Il doit correspondre en moyenne à douze heures hebdomadaires de travail, mais cette durée est flexible et peut varier sur tout ou partie de leur contrat. Les EAP peuvent exercer dans un ou plusieurs établissements. L'emploi d'avenir professeur est donc un emploi doublement flexible. Cela rend bien difficile la poursuite d'une formation dans les meilleures conditions d'apprentissage. Le tout pour une rémunération maximum de 900 euros mensuels, bourse comprise, ce qui signifie qu'il permet de faire travailler un étudiant pendant trois ans pour environ 400 euros par mois.

Le statut particulier et les obligations réglementaires des enseignants titulaires sont effacés. Il est à craindre que la généralisation de ce type de « pré-recrutement » par le biais d'un contrat précaire de droit privé n'aboutisse à la remise en cause de la formation, du recrutement, des statuts et des missions des personnels enseignants.

Ce dispositif pourrait conduire à ce que les jeunes concernés ne puissent accéder aux concours qu'en servant de « bouche-trous » préalables sur toutes les missions des personnels sans possibilité de refuser, sans véritables garanties. Pour FO, ces dispositions confirment et aggravent celles liées à la « masterisation »⁽¹⁾ : l'étudiant peut échouer

aux concours !

Une « préparation » à la précarité ?

Et que deviendra-t-il s'il échoue après 5 ans d'études ? Le ministère se retrouverait alors avec un « vivier de précaires contractualisables » ayant le master 2 utilisable en tant que de besoin à la fin des trois ans...vivier extensible et renouvelable ! En effet, l'essentiel des remplacement aujourd'hui est déjà effectué par des contractuels précaires sans aucune garantie d'emploi.

Le problème reste bien la masterisation qui permettrait donc de faire travailler pendant 3 ans un étudiant de sa deuxième année de licence à la fin de son master 2 et insistons encore une fois : pour 400 euros par mois ! C'est un « contrat première embauche » pour devenir au mieux professeur, ou alors contractuel, ou, au pire, rien !

Aggravation de la précarité, facteur de déreglementation, « l'emploi d'avenir professeur » tourne le dos au pré-recrutement de type IPES⁽²⁾ que revendique FO avec un vrai salaire et une vraie formation préparant aux concours dans le respect des garanties liées au statut de fonctionnaire d'État des professeurs.

(1) Les concours de l'éducation nationale était jusqu'à la réforme dite de la « mastérisation » ouverts à partir de la licence (bac+3). Depuis 2010, ils ne peuvent être passés que par les titulaires d'un master 2 (bac+5). Autrefois les titulaires du concours bénéficiaient d'une année de formation théorique et pratique, et étaient payés comme fonctionnaires débutants (1300 €). Désormais, ils sont directement affectés dans un établissement et ne disposent pratiquement pas de formation.

(2) IPES : Instituts de Préparation à l'Enseignement du Second Degré : système qui concernait jusqu'en 1978 le pré-recrutement des enseignants du second degré. Des étudiants étaient pré-recrutés par le concours des IPES et bénéficiaient pendant leurs trois années d'études, en échange d'un engagement à enseigner pendant dix ans au terme de ces études, d'un salaire de plein droit, qui, à l'époque, correspondait à un salaire d'enseignant en début de carrière. De plus, ces années étaient intégrées à leur ancienneté.

Il y a 20 ans déjà...

Article paru dans l'édition du 17 septembre...1992 d'Ouest France.

Le gouvernement Rocard avait mis en place les « Contrats Emplois Solidarité » (CES) en 1990.

Pour « favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi, pour travailler dans des collecti-

vités territoriales, les établissements publics et les associations. »...

Ça ne vous rappelle rien ?

L'Union départementale FO accuse : « Les CES prennent la place de salariés »

Bull, l'enseignement, la santé, les PTT, tels sont les gros soucis de l'Union départementale FO en cette rentrée 1992. Avec une constante dans tous ces cas de figure : la mise en question des contrats emploi solidarité accusés de prendre la place de salariés qui, sans eux, auraient été embauchés.



250 personnes sont menacées de licenciements « secs » chez Bull, si l'on en croit Christian Mérot, le secrétaire de la section de l'entreprise. La revendication de FO a été, dès le début, de demander un élargissement des FNE jusqu'à 52 ans pour tous les volontaires. Une démarche qui n'a pas eu de succès auprès des pouvoirs publics, mais qui est reprise aujourd'hui par toutes les organisations syndicales. FO croit en l'efficacité de manifestations puissantes pour obtenir cette extension.

« Contrairement à ce qu'on lit partout, estime Hubert Raguin, secrétaire du syndicat des lycées et collèges, la rentrée a été désastreuse. » En témoignent les 23 postes d'instituteurs supprimés et les 60 classes fermées dans le département. Mais aussi les 400 maîtres auxiliaires convoqués dans quelques jours pour apprendre leurs droits en matière d'allocation de conversion ou de chômage !

Qu'est-ce qui est responsable de tout cela ? La suppression de la physique-chimie en 6^e-5^e, la réforme des lycées en seconde, la suppression de tout droit à formation pour les enseignants reçus à un concours, l'alternance école-entreprise généralisée pour toutes les sections CAP et BEP dans l'hôtellerie, le bâtiment et le dessin industriel, les 320 TUC de l'an dernier et les 400 contrats emploi solidarité de cette année.

Imposture

Les CES sont encore dans la ligne de mire de Daniel Juret, responsable du secteur santé. Les établissements de santé du Maine-et-Loire doivent en absorber 700. Les directions sont priées d'évaluer les besoins et les conseils d'administration les conditions de l'accueil. « Ces 700 CES sont supposés venir occuper des fonctions nouvelles, commente Daniel Juret. Quelle imposture ! Ils viennent en fait se substituer à des emplois vacants ou demandés. Ils correspondent d'ailleurs aux 350 équivalents temps plein demandés pour l'ensemble du département. Curieux, non ? Quant au tutorat que seront censés exercer les gens en fonction, n'en parlons pas. Ils ont déjà tant de mal à faire leur travail normalement ! »

Même problème aux PTT, où 58 CES sont prévus à la poste et 51 aux télécoms. Quels postes pour eux, sinon ceux des titulaires ! Ces 58 CES correspondent à 29 emplois à temps plein qui correspondent eux-mêmes bien aux 30 « vendeurs » que vient d'installer la poste. Christian Fradet, secrétaire du syndicat des PTT, a d'autres inquiétudes avec l'inversion du réseau aérien (qui va contraindre à ramasser le courrier plus tôt) et la création de quatre groupements postaux début 1993 (Angers Nord, Angers Sud, Cholet, Saumur) dont on ne voit pas très bien l'utilité.

Les CES coûtent cher à la collectivité. Ils ont coûté l'an dernier au régime général de la sécurité sociale 1,7 milliard de francs. Un chiffre donné mercredi par le secrétaire général de l'Union départementale Force ouvrière, Jean-Paul Neau, qui est aussi président de la CPAM d'Angers et administrateur de la Caisse nationale d'assurance maladie...

Jean-Paul Neau, entouré de son état-major, mercredi, à la bourse du travail.

Souscription volontaire de l'UD... Derniers jours !

<p>NOM : _____</p> <p>ADRESSE : _____</p> <p>TÉL. : _____</p> <p>UNION DÉPARTEMENTALE FORCE OUVRIÈRE DU MAINE-ET-LOIRE</p>	<p>UNION DÉPARTEMENTALE FORCE OUVRIÈRE DU MAINE-ET-LOIRE Bourse du Travail - 14, place Louis-Imbach - 49100 ANGERS</p> <p>SOUSCRIPTION VOLONTAIRE 2012</p> <p>1^{er} lot : un netbook 10" (mini PC) 2^{ème} lot : une micro chaîne hifi 3^{ème} lot : un appareil photo numérique 4^{ème} lot : une visseuse-dévisseuse 5^{ème} au 7^{ème} lot : une clé USB 4Go 8^{ème} au 10^{ème} lot : une bouteille de Coteaux de l'Aubance</p> <p>TIRAGE LE 10 DÉCEMBRE 2012 - RÉSULTATS DANS LA PRESSE. Les lots non retirés au 30 janvier 2013 resteront acquis à l'Union Départementale F.O.</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Prix du billet : 1€</p>
--	---

Le tirage de la souscription volontaire de l'UD se fera lors de la CA du 10 décembre...

S'il vous reste des tickets... il est temps de les proposer aux collègues !

N'oubliez pas qu'outre une source de revenu pour l'UD, la vente des tickets est un bon moyen de discuter syndicat avec les collègues !

Résultats dans le Combat Social de décembre et sur le site.

Les formations proposées

Au cours de l'année 2013, le bureau de l'Union Départementale a décidé de proposer 7 stages de formation aux militants :

6 stages organisés par le Centre de Formation des Militants Syndicalistes de la Confédération :

- 3 stages « Découverte de FO, destinés aux nouveaux camarades qui

souhaitent s'investir dans le syndicat

- 1 stage « Négociateur », destiné aux camarades appelés à négocier dans les entreprises ou dans le cadre des instances en place dans la fonction

Le processus d'inscription - l'obligation d'assiduité

- ▶ Les stagiaires sont inscrits en formation par les syndicats.
- ▶ Les fiches de formation sont à demander au secrétariat de l'UD, ou à télécharger sur le site de l'UD, rubrique « Formation syndicale ».
- ▶ Chaque stagiaire devant prévenir son employeur au minimum un mois à l'avance, les inscriptions sont closes un mois et demi avant la date de début du stage. Attention aux périodes de congés ! Il est de loin préfé-

nable de s'adresser à l'UD au moins deux mois avant la date de début du stage.

- ▶ Une fois l'inscription acceptée, le stagiaire reçoit un modèle de lettre à remettre à l'employeur fourni par l'UD.
- ▶ La convocation est envoyée par la confédération.

L'attention des Secrétaires de syndicat est attirée sur les deux sujets essentiels suivants :

- ▶ le stage « Découverte » est la porte d'entrée à la formation syndicale et ne saurait être contourné ;

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

Découverte de FO et moyens d'action du syndicat

Nombre de stagiaires : Mini : 12 – Maxi : 20

Durée 5 jours - Lieu à l'UD

Objectifs : Établir le rôle et la place du syndicat sur le lieu de travail et dans la société. Organiser et coordonner le travail syndical.

Dominante : Collective et Individuelle

Condition(s) à remplir : Manifester un intérêt pour l'action syndicale par le stagiaire. Être présenté par son syndicat.

Documents de travail : Chaque stagiaire reçoit un recueil contenant tous les documents de travail

Programme

- 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 CGTFO et les organisations syndicales internationales
- L'histoire du mouvement syndical et de la CGTFO
- L'action syndicale revendicative
- Organisation et répartition du travail syndical
- L'actualité sociale, économique et syndicale

Méthode pédagogique :

Appropriation de la connaissance par des travaux de recherches individuelles et collectives

Discussions et échanges

28 janvier au 01 février 2013

27 mai au 31 mai 2013

9 décembre au 13 décembre 2013

Négociateur

Nombre de stagiaires : Mini : 12 – Maxi : 15

Durée 3 jours - Lieu à l'UD

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

Les champs de négociation ne sont pas spécialisés.

Dominante : Collective Cela signifie que le stage est ouvert à au moins DEUX camarades d'une même entreprise ou administration. Les candidatures isolées ne peuvent pas être prises en considération.

Conditions à remplir : S'adresse aux Délégués syndicaux et aux Secrétaires de syndicat ainsi qu'aux camarades du secteur public se retrouvant en situation de négociation (siégeant en CTP).

Avoir impérativement effectué la session « Découverte de FO et moyens d'action du syndicat »

Documents de travail : Documents fournis par le CFMS.

Programme :

Les trois phases de la négociation :

- - avant : documentation, stratégies, délégation ...
 - - pendant : écoute, argumentation ...
 - - après : suivi, consommation ...
- Le cadre légal et réglementaire n'est pas abordé.

Méthode pédagogique :

Études de cas ;

mise en situation ; discussions

19 mars au 21 mars 2013

...sée par l'UD en 2013

- publique (CT, CTP...)
- 1 stage « Rôle et fonctionnement du CE, stage destiné aux élus au CE ;
 - 1 stage « Rôle et fonctionnement du CHS-CT, réservé aux élus CHS.

1 stage organisé par l'Union Départementale avec le concours de la Carsat (ex-cram, Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail) :

- Stage « Prévention des Risques Pro-

fessionnels » . Ne pas confondre avec le stage CHS-CT : Ce stage est ouvert à tous les militants du secteur privé, dès lors que le maintien du salaire par l'employeur est acquis.

Rôle et fonctionnement du CHS-CT

Nombre de stagiaires : Mini : 12 – Maxi : 15

Durée 3 jours - Lieu : à l'UD

Objectifs : Exercer les missions de représentant du personnel au CHSCT en lien avec les actions du syndicat.

Dominante : Collective : de préférence, les stagiaires seront au moins deux d'une même entreprise.

Conditions à remplir : Avoir effectué le stage « découverte de FO et moyens d'action du syndicat » sinon s'engager à le faire.

Être représentant du personnel au CHSCT ou délégué du personnel investi des missions de CHSCT.

Être présenté par son syndicat

Impératif : Être pris en charge par l'employeur

Documents de travail : Classeur stagiaire et documents de l'INRS

Programme :

Le CHSCT source de revendications. Rappel des positions Force ouvrière en matière d'hygiène et de sécurité.

- histoire de la prévention des risques professionnels
- mise en place du CHSCT
- fonctionnement du CHSCT
- missions et pouvoirs du CHSCT

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.

Méthode pédagogique : Exposés et études de cas en groupe de travail

13 novembre au 15 novembre 2013

Rôle et fonctionnement du CE

Nombre de stagiaires : Mini : 12 – Maxi : 15

Durée 5 jours Lieu : à l'UD

Objectifs : Utiliser les différents « outils » du Comité d'entreprise

Dominante : Collective : de préférence, les stagiaires seront au moins deux d'une même entreprise.

Conditions à remplir : Avoir effectué, dans toute la mesure du possible, le stage « Découverte de FO et moyens d'action du syndicat » sinon s'engager à le faire. **Être membre titulaire du Comité d'entreprise**

Inscription possible des élus suppléants et des représentants syndicaux après accord du CFMS

NOTA : Le principe de la prise en charge de la perte de salaire par l'employeur et des frais du stage par le CE doit être acquis au préalable.

Documents de travail : Classeur et brochures diverses fournis par le CFMS

Programme :

- L'histoire des Comités d'entreprise
- La réunion du CE ;
- Le fonctionnement du CE ;
- Les moyens du Comité d'entreprise ;
- Les activités sociales et culturelles ;
- Le rôle économique du CE
- Le recours aux experts

Méthode pédagogique : Études de cas particuliers et mise en situations, exposés et échanges

21 octobre au 25 octobre 2013

Prévention des risques professionnels

Stage organisé par l'Union Départementale avec le soutien de la CARSAT

Nombre de stagiaires : Mini : 15 – Maxi : 20

Durée 5 jours

Lieu à l'UD

Objectifs : Aider les syndiqués à prendre en compte la prévention des risques professionnels dans leur activité syndicale.

Conditions à remplir : Être salarié du secteur privé. Être présenté par son syndicat. Dans la mesure du possible avoir l'assurance du maintien de salaire par l'employeur.

Programme :

- Action syndicale et CHS-CT : prise en compte de la prévention des risques professionnels dans les revendications syndicales

- La médecine du travail, l'inspection du travail : Rôles, moyens)
- La souffrance au travail (module d'une journée présenté par une psychologue du travail)
- Le document unique d'évaluation des risques
- L'accident du travail : la méthode de l'arbre des cause...
- Points sur la réglementation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Le programme est actualisé chaque année en fonction de l'actualité.

Méthode pédagogique : Exposés et études de cas en groupe de travail

23 septembre au 27 septembre 2013

En direct des syndicats

Création d'un syndicat des métaux sur Cholet, **assemblées** générales des syndicats **des métaux** d'Angers, Cholet, Saumur **à Angers le 20 novembre**
L'Union Syndicale des Métaux du Maine et Loire progresse et réuni ses instances

Le Courrier
de l'ouest

21/11/2012 - Edition Cholet

Les métallos choletais créent leur syndicat

Un syndicat Force Ouvrière des métaux choletais vient de voir le jour. Il a vocation à réunir les salariés d'une branche professionnelle très représentée dans le Choletais.

Michel Monier, salarié chez Thermal Ceramics à Thouarcé, est le nouveau secrétaire du syndicat des métaux choletais. Hier, le bureau fédéral de Force Ouvrière était réuni à Cholet pour officialiser cette création. « *Nous nous sommes implantés ces derniers mois dans six entreprises du Choletais. C'est la raison d'être de cette nouvelle structure qui rassemblera les métallos de la région* » explique Eric Keller, secrétaire fédéral national FO. Manitou, Sogal, l'entreprise adaptée Amipi, Thermal font partie de ces entreprises. Elles s'ajoutent aux gros bataillons présents ailleurs dans le Maine-et-Loire comme Scania, Valéo, Bull ou encore Anjou électronique. « *Dans le département la métallurgie - à laquelle appartient également le secteur de l'électronique - représente 10 % du total des emplois soit 20 000 personnes* » souligne Eric Keller. Force Ouvrière est fortement



Cholet, hier. Christian Mérot (premier plan), Catherine Rochard, secrétaire générale FO, Pascal Milsonneau, secrétaire de l'Union locale, Eric Keller. Debout à gauche Michel Monier.

implantée dans ce secteur d'activité au moment où des négociations importantes s'engagent avec le patronat dans le domaine des garanties d'invalidité et décès : « *Le syndicat n'est pas là seulement pour défendre les salaires. Il a vocation à protéger les salariés quand ils sont fragilisés par la maladie, l'invalidité ou le décès* » indique Christian Mérot, secrétaire de l'Union des syndicats des métaux du Maine-et-Loire.

Le secteur de la métallurgie n'échappe pas à la crise. La société Amipi connaît par exemple chômage partiel et des départs non remplacés. « *Les effectifs ont décliné d'au moins 2 000 personnes ces dernières années dans notre branche* » constate Eric Keller. Le patronat annonçait pourtant il y a quelques années qu'avec « *les départs à la retraite et la mobilité des salariés le secteur procéderait à 900 000 recrutements* ». On en est loin.

La résolution de l'Assemblée Générale du 20 novembre

L'assemblée générale des adhérents du Syndicat des Métaux FO d'Angers et environs [les syndicats des métaux de Cholet et de Saumur ont adopté des résolutions similaires], réunie le 20 novembre 2012, a examiné la situation et arrêté les positions suivantes.

La production industrielle est encore inférieure à celle de 2007 et des milliers d'emplois ont disparu dans la métallurgie du départe-

ment. De nombreuses entreprises sont liquidées, comme Technicolor à Angers. Toutes les circonscriptions sont touchées.

Les dernières statistiques du chômage et celles concernant les contrats temporaires ne laissent pas espérer d'amélioration rapide.

L'adoption du Traité de stabilité, de coordination et de gouvernance à la demande du

gouvernement est, par conséquent, extrêmement préoccupante puisqu'elle entraîne le pays dans l'austérité renforcée.

Pour ces raisons, le syndicat FO Métaux d'Angers condamne les mesures prises dans le cadre du budget de l'Etat 2013 et le « pacte pour la compétitivité » qui font porter l'essentiel des économies budgétaires, des hausses d'impôts et de taxes ainsi que le financement des aides aux entreprises par

les salariés.

Loin de relancer la croissance et l'économie, elles risquent de conduire à la récession. **Pour le syndicat FO Métaux d'Angers,** la lutte contre le chômage passe par la rupture avec la politique « austéritaire » imposée par les traités européens.

Le syndicat FO Métaux d'Angers revendique :

- l'amélioration du pouvoir d'achat par **l'augmentation générale des salaires,**
- une véritable augmentation du SMIC pour relancer les négociations salariales dans la branche,
- l'entrée de l'État dans le capital des entreprises pour préserver l'emploi, la **nationalisation s'il le faut pour sauver les entreprises,**
- Le retour de l'âge légal de départ en retraite à 60 ans et à un maximum de 40 ans de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein,
- La réactivation de tous les dispositifs de préretraites dès 55 ans avec embauches

compensatrices, notamment celui de l'ARPE.

Le syndicat FO Métaux d'Angers précise qu'il est opposé à tout transfert des cotisations patronales

vers la CSG ou autre taxe pour le financement de la protection sociale qui doit rester assise sur le salaire.

Alors que les négociations interprofessionnelles pour l'emploi ont démarré, **le syndicat FO Métaux Confédération générale du travail Force Ouvrière d'Angers se prononce** contre tout « assouplissement » du CDI, **l'extension des possibilités de recours aux** contrats de missions et autres contrats temporaires.

Il se prononce également contre les accords compétitivité – emploi qui sont en réalité des accords de flexibilité et de baisse des salaires.

Le syndicat FO Métaux d'Angers se félicite par contre que l'Union des Syndicats des Métaux FO du Maine-et-Loire (USM FO 49) garde tout sa place dans les négociations territoriales de branche.

USM FO 49 signe, en effet, chaque année

les accords sur les barèmes minimaux (taux effectifs garantis (TEGA), prime d'ancienneté et de panier). La prime d'ancienneté du Maine-et-Loire est parmi les meilleures de France,

USM FO 49 a signé cette année la **transposition de l'avenant à l'accord de mensualisation de 1970** qui améliore en autres le montant des indemnités de licenciement.

A sa demande, des négociations sur l'intégration d'une garantie décès-AT dans la convention collective sont en cours.

Sur le plan de l'organisation, de nouvelles implantations ont été créées. Nos résultats électoraux sont en progression, les derniers étant à Bucher Vaslin, Coméca, Rivard, Scania et Sogal. Aucune de nos sections n'a perdu sa représentativité.

L'assemblée générale appelle toutes ses sections et tous ses adhérents à développer notre organisation par la réalisation de nouvelles adhésions et la création de nouvelles implantations.

L'assemblée générale appelle tous ses adhérents à participer à la campagne pour les élections



L'assemblée Générale. En médaillon la tribune. De gauche à droite : Christian Mérot, secrétaire de l'USM 49, Eric Keller, fédération des métaux, Catherine Rochard, secrétaire générale de l'UD 49, Michel Monnier, secrétaire du syndicat des métaux de Cholet.

Communiqués de l'UD

dernière minute !

MEETING FORCE OUVRIERE
JEUDI 24 JANVIER 2013

Le dernier Comité Confédéral National a décidé l'organisation d'un *meeting national Force Ouvrière* afin de réaffirmer publiquement nos positions et revendications notamment sur les politiques d'austérité qui continuent d'être menées tant au plan national qu'au plan européen.

Après avis de la CE Confédérale le meeting est fixé au 24 janvier 2013 après midi, Halle Freyssinet 55 boulevard Vincent Auriol PARIS 13^{ème}.

Le déroulement et les horaires précis seront précisés ultérieurement, le meeting devrait commencer aux alentours de 14h00.

Les conditions d'organisations seront précisées par des circulaires de l'UD.

Mais d'ores et déjà les syndicats commencent à organiser les inscriptions à ce meeting.

Technicolor

L'Union Départementale des Syndicats FORCE OUVRIERE du Maine et Loire a pris acte de la liquidation judiciaire de l'entreprise Technicolor (Thomson Angers).

Liquidation qui conduit à la privation d'emploi pour 350 salariés. Le 19 juin 2012, FORCE OUVRIERE exprimait sa position et réclamait la prise de contrôle majoritaire par l'Etat de Thomson Angers pour le maintien du site et de ses

350 emplois.

C'est ce qu'a revendiqué l'intersyndicale de STX à Saint Nazaire soutenue par les élus locaux.

Pour FORCE OUVRIERE, la responsabilité des pouvoirs publics est engagée puisque le groupe Thomson a été progressivement privatisé depuis les années 90.

L'Union Départementale des Syndicats FORCE OUVRIERE du Maine et Loire

condamne fermement l'attitude des pouvoirs publics qui se réfugient derrière la règle imposée par l'Europe qui interdirait aux Etats d'intervenir dans le capital des industries.

Pour FORCE OUVRIERE la politique de l'Etat doit garantir le plein emploi aux salariés et non servir la politique d'austérité imposée par l'Union Européenne.

Angers le 25 octobre 2012

Déclaration des organisations syndicales départementales
CFDT - CGT - FO - CFTC - CFE/CGC - FSU - Solidaires - UNSA

Non à l'ouverture des magasins pour les fêtes !

A l'approche des fêtes se pose à nouveau la question de l'ouverture dominicale des

commerces sur l'agglomération angevine et plus largement dans le département du Maine et Loire.

Nos Organisations Départementales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, FSU, Solidaires et Unsa du Maine-et-Loire réaffirment leur opposition à toute autorisation d'ouverture des commerces le dimanche. Nous tenons à rappeler que le dimanche doit rester un temps consacré à la vie personnelle et sociale pour tous les salariés y compris ceux des petits commerces et des grandes surfaces.

La grande distribution, les centres commer-

ciaux, mais également les commerces du Centre ville d'Angers tentent sous de faux prétextes d'obtenir une autorisation « exceptionnelle » pour les fêtes de fin d'année. Nous considérons que des exceptions constituent l'amorce d'une déréglementation des conditions de travail et de vie des salarié-e-s, déjà bien souvent difficiles et précaires.

Certains employeurs tentent de faire croire à leurs salariés qu'ils doivent mener le même combat ... Le chantage à l'affaiblissement des recettes et des conséquences sur les emplois fait à ces salariés est inacceptable.

Nous affirmons qu'il est indécent de penser que le pouvoir d'achat des salariés de l'agglomération et de ses environs puisse leur

permettre de multiplier leurs achats pour les fêtes dans le contexte de l'emploi fortement dégradé que nombre d'entre eux subissent.

Nos organisations saluent la volonté des élus locaux de maintenir le Pacte local existant sur le territoire de l'Agglomération d'Angers Loire Métropole.

Nous souhaitons vivement que l'ensemble des élus de notre département s'engagent sur le maintien du repos dominical respectueux des salariés et de leurs temps de vie.

Le redressement de l'économie ne passera pas par l'ouverture dominicale des magasins.

Angers, le 20 novembre 2012

En direct des syndicats

Le Combat Social FO 49 a rencontré Marcel Soulard, secrétaire du syndicat FO d'Angers Loire Habitat, autrefois Office Public HLM, désormais Office Public de l'Habitat. Cette transformation de l'appellation marque la transformation de l'OPHLM, établissement public, en Établissement public industriel et commercial. Cette transformation n'est pas neu-

tre. Notamment pour les personnels : Alors que les personnels des OPHLM étaient obligatoirement des fonctionnaires territoriaux, les salariés des OPH relèvent désormais du droit privé.

Marcel Soulard a bien voulu répondre à nos questions.

Nous l'en remercions.



Entourant Jean-Claude Mailly, de gauche à droite : Maryline Petit, déléguée syndicale, Marcel Soulard, secrétaire du syndicat et élu DP, Patrick Allain, trésorier.

Combat Social : *Peux-tu nous présenter ton syndicat ?*

Marcel Soulard : Le syndicat FO d'Angers Loire Habitat est rattaché à la Fédération des Services Publics et des Services de Santé (SPSS), et participe à ce titre au Groupement Départemental (GD) de cette fédération.

« Angers Loire Habitat », c'est l'ancien Office public des HLM (OPHLM), qui a été transformé en Office Public de l'Habitat à partir de 1992. Il emploie environ 225 salariés.

CS : *Peux-tu nous présenter les particularités de votre organisme ?*

MS : Alors que l'OPHLM était un établissement public dont les employés étaient des fonctionnaires territoriaux ou des agents publics, l'Office public de l'habitat (OPH) est un établissement public à caractère industriel et commercial censé employer des salariés de droit privé.

Deux statuts coexistent donc au sein de l'établissement :

- celui des fonctionnaires, pour 1/4 des personnels (le personnel titulaire de la Fonction publique territoriale, présent avant la transformation de l'établissement en OPH, conserve son statut public spécifique) ;

- celui des salariés de droit privé, pour 3/4 des personnels.

A l'époque de la transformation de l'office public des HLM en Office Public d'Habitation, un « droit d'option » a été ouvert pour les fonctionnaires : ils pouvaient « opter » pour un statut de droit privé (comme cela s'est pratiqué à La Poste, Fran-

ce Télécom, Pôle Emploi...). Mais très peu ont « opté », préférant conserver un statut de droit public.

CS : *Et quelles sont les réglementations applicables en matière de droit du travail ?*

MS : Pour les salariés de droit public, c'est le statut général des fonctionnaires, en particulier son titre III relatif à la Fonction Publique Territoriale qui s'applique.

Pour ce qui concerne les salariés de droit privé, leur contrat est régi d'une part par les dispositions prise par décret et d'autre part par un accord collectif d'entreprise qui décline localement les dispositions du décret. Cela parce que les négociations engagées avec la fédération des OPH n'ont pu aboutir à la création d'une convention collective. FO continue de demander l'ouverture de négociation pour créer cette convention collective.

Le caractère hybride de ces organismes (offices de droit public, employant aussi bien des fonctionnaires territoriaux que des salariés de droit privé) a de multiples incidences. Le droit syndical par exemple combine des dispositions du code du travail et du statut des fonctionnaires.

CS : *Vous avez donc deux types d'institutions représentatives du personnel ?*

MS : Non. Depuis décembre 2010, malgré la coexistence d'agents publics et de personnels privés, les institutions représentatives du personnel mises en place relèvent du droit privé (CE et DP).

CS : *Peux-tu évoquer le « paysage syndical » de votre organisme ?*

MS : Il faut se souvenir que l'OPHLM a été à l'origine créé par une collectivité fortement favorable à la CFDT. Michel Monnier, l'ancien maire d'Angers et président de l'agglomération a d'abord été le secrétaire général de l'UD CFDT avant d'être un élu politique. La CFDT est donc très présente et, pour l'instant, majoritaire.

Notre syndicat, qui a réalisé plus de 26 % des voix aux dernières élections, est représenté en DP, et a « raté » un élu au CE à deux voix. Le DS participe au CE.

CS : *Peux-tu m'indiquer quelles sont vos principales revendications ?*

MS : La coexistence d'agent relevant du public et du privé a des conséquences curieuses. S'il est possible de négocier des augmentations de salaires pour les agents de droit privé, les agents de droit public se voient, eux, opposé le « gel » du point d'indice de la fonction publique !

Actuellement, dans les NAO, le syndicat revendique :

- Une augmentation générale des salaires de 4,5 %
- l'augmentation de la participation employeur à la complémentaire santé (de 50 % à 70 %)
- l'augmentation du chèque restaurant (de 7 à 8 €)
- Les agents bénéficient d'une prime de fin d'année. Une part de cette prime est versée systématiquement (50 %), l'autre au mérite (50 %).

Le syndicat demande que la part versée au mérite soit diminuée au profit de la part systématiquement versé (passage de 50 à 40 % de la part au mérite)

Propos recueillis le 21/11/2012

FO
la force syndicale

ÉLECTION TPE 2012

28 nov. au 12 déc.

Salarié(e)s d'une «très petite entreprise» (TPE, moins de 11 salariés) de l'artisanat, des professions libérales, du commerce, des services, y compris chez un particulier, de l'industrie...

Vous êtes 4,6 millions.

Pour FO, vous avez les mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Alors, du 28 nov. au 12 déc., par correspondance ou par internet choisissez vos droits en votant pour votre syndicat, votez FO bien sûr !



Oui!
C'est de vous
qu'on parle



Jean-Claude Mailly

Il n'y a pas de Très Petite Election !