

Le Combat Social **FO** 49

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

Numéro 8/9-2015 (aout/septembre 2015)

Sommaire

- 2 L'éditorial de Catherine Rochard
- 3 et 4 La loi Macron
- 5 La loi Rebsamen
- 6 et 7 le rapport Combrexelle
- 8 L'assemblée de rentrée des syndicats de l'Union Départementale
- 9 Grève du 17 septembre dans l'Éducation Nationale
- 10 Intervention au 31^e Congrès
- 10 En direct des syndicats
- 11 Communiqué de l'UDR et permanences des syndicats
- 12 Brochure « connaissez vos droits... »

LE COMBAT SOCIAL
FO 49 - Prix : 1 €

Imprimé à

l'Union Départementale
Force Ouvrière
de Maine et Loire

14, place Louis Imbach
49100 ANGERS

Tel : 02 41 25 49 60

site : <http://www.fo49.fr>

Inscrit à la CPPAP n°
0720S07442

Directrice de publication :
Catherine ROCHARD

LE RAPPORT COMBREXELLE : UNE ARME DE DESTRUCTION MASSIVE CONTRE LE CODE DU TRAVAIL



Remise officielle du Rapport Combrexelle au premier ministre



L'éditorial

de Catherine Rochard,

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

Jusqu'où iront-ils ?

L'été se termine et le gouvernement a fait adopter plusieurs lois chargées de mettre en place le pacte de responsabilité.

Tout d'abord la loi MACRON qui concentre ses attaques contre le travail du dimanche, les licenciements et les prud'hommes, contient des dispositions diverses et variées visant à libéraliser un peu plus l'économie. Loi saluée par la Troïka ! Ce qui en dit long des dégâts causés sur les salariés !!!

Puis la loi REBSAMEN, qui modifie en profondeur la structure des institutions représentatives du personnel en les fusionnant, diminuant leurs moyens de fonctionner. Cette loi contient également des mesures relatives au Comité d'Entreprise. Il y aura à l'avenir moins d'obligation sur les consultations du C.E., les bilans ne seront plus fournis mais le rôle de la B.D.E.S. (Base de Données Economiques et sociales) sera renforcé. Ce texte modifie également les règles de la négociation annuelle obligatoire.

Juste avant les vacances, le gouvernement avait fait adopter à la hâte la réforme des collèges. Il avance aujourd'hui avec la réforme de la santé, loi qui est actuellement devant le sénat et qui, sous couvert de réorganisation des hôpitaux, permettra d'économiser des millions d'euros, mais fragilisera encore un peu plus le service public hospitalier et donc le service rendu à la population.

Et ce n'est pas fini, dopé par les élections à venir, et donc les promesses électorales à tenir notamment en matière de création

d'emploi, il faut satisfaire le MEDEF et lui permettre encore plus d'adapter les droits des salariés aux réalités économiques des entreprises ! Les licenciements plus facilement encore, assouplir la durée du travail !! Ce qui serait créateur d'emplois !

C'est le sens du rapport COMBEXELLE qui préconise une rénovation tellement profonde du Code du travail que celui-ci ne reprendrait plus que quelques règles ! et si cela n'était pas grave, la préconisation de n'inscrire que le principe de 48 h hebdomadaire (référence européenne) comme durée légale du travail, pourrait nous faire rire!

Réduire le Code du travail à un encadrement minimal des dispositions sur le SMIC, la durée du travail, la santé des salariés et l'égalité professionnelle, renvoyer tout le reste à la négociation collective dans les entreprises, en faisant cela, le rapport Combexelle veut mettre à bas la hiérarchie des normes, et introduit la dérogation systématique du Code du travail, aux accords de branche et aux conventions collectives par des accords d'entreprises qui s'imposeraient aux règles supérieures ! Que sera le contrat de travail demain, la protection des salariés, la durée du travail, le niveau des salaires ?

Et tout cela sous prétexte de « simplification ». Sera-t-il demain plus simple de s'y retrouver dans le maquis des accords, tous différents d'une entreprise à l'autre ?

Allons-nous revenir au louage de service dans les entreprises ?

Il est même d'éminents économistes qui indiquent que pour que cette réforme fonctionne, il faudrait aller plus loin. Afin de lever des obstacles à la négociation et à la signature des accords, les délégués syndicaux devraient être élus et non désignés par les syndicats. Désignés, ils sont « trop indépendants ». Élus, ils tiendraient leur légitimité non de leur organisation syndicale, mais des électeurs notamment non syndiqués.

On lira dans ce journal tous les dangers contenus dans le rapport Combexelle, et notamment qu'il s'attaque à ce qui fonde l'existence même des Confédérations Syndicales.

La riposte à cette attaque devra être à la hauteur de l'attaque !

La politique d'austérité est insupportable économiquement, socialement et plus qu'intolérable. Jamais les patrons n'ont été autant satisfaits : ils réclameront toujours plus, et c'est ce qu'ils vont faire lors des négociations sur la convention de l'assurance chômage, sur les retraites complémentaires.

Alors camarades, face à ces menaces sur le Code du travail, les Conventions collectives, le Statut des fonctionnaires mis en cause par le ministre de l'économie, la protection sociale, il faudra une riposte d'envergure !

Poursuivre ce que nous avons commencé le 9 avril 2015, sera à n'en pas douter au cœur des débats du Comité Confédéral National de notre Confédération Force Ouvrière des 7 et 8 octobre 2015.

La loi Macron

Après plus de six mois de travaux et de débats parlementaires, de recours au 49-3, la saisine et la censure du **Conseil constitutionnel, la loi pour la croissance et l'activité dite loi « MACRON » ou « Macron 1 » (laissant entendre qu'elle aura une suite) a été promulguée le 6 août dernier et publiée le 7 août au Journal Officiel.**

Cette loi est fourre-tout tant elle rassemble de sujets divers et éparés avec plus de 300 articles. Il est question aussi bien de

transport en autocar et des professions réglementées que de volets sociaux aussi importants que le travail dominical ou la **réforme prud'homale.**

Cet article a pour objet de résumer les principales dispositions de la loi en matière de droit du travail et de travail le dimanche et en soirée.

Le mois prochain nous évoquerons les incidences de la loi sur le **fonctionnement des Prud'hommes.**



Emmanuel Macron et Pierre Gattaz
à l'Université d'été du Medef

l'emploi » du 14 juin 2013), les accords de maintien dans l'emploi permettent aux entreprises, en cas de « graves difficultés conjoncturelles » de faire du chantage à l'emploi : en contrepartie d'un engagement de maintien dans l'emploi, d'aménager le temps

de travail et les rémunérations des salariés durant au maximum deux ans.

Devant le faible nombre d'accords de maintien dans l'emploi conclus depuis la loi de 2013 (une dizaine) et la pression du patronat pour assouplir le dispositif, la loi Macron prévoit désormais que la durée maximum des AME est portée *de deux à cinq ans.*

En cas de refus par le salarié de la modification du contrat de travail, outre le fait que le licenciement est *individuel et économique, (et ce même si plus de 10 salariés sont licenciés pour ce motif, ce qui exonère l'employeur de recourir au PSE), la loi ajoute qu'il repose sur une cause réelle et sérieuse, ce qui interdira sa contestation.*

Les PSE

Jusqu'à présent, lorsqu'une décision d'homologation d'un PSE était cassée par le juge administratif, tous les licenciements qui avaient déjà été prononcés étaient déclarés « sans cause réelle et sérieuse », avec toutes les conséquences pour l'employeur (réintégration des salariés avec tous leurs droits acquis, recours aux prud'hommes avec des dommages et intérêts au moins égaux à 6 mois de salaire si la réintégration est impossible...)

La loi est venue sécuriser une fois de plus les employeurs : lorsque la décision de vali-

dation ou d'homologation de la DIRECCTE est annulée au motif d'insuffisance de motivation, les licenciements restent valables le temps d'analyser une nouvelle demande (qui cette fois ci, n'en doutons pas, sera parfaitement motivée). Ce qui permet d'éviter une quelconque conséquence juridique à une annulation de validation ou d'homologation de PSE. Ainsi des licenciements prononcés sans fondement juridique pourront être rétroactivement validés par l'autorité administrative.

Au passage, les IRP n'ont plus aucun intérêt à agir. Le MEDEF se frotte les mains.

Le délit d'entrave

Cet article supprime les peines d'emprisonnement en cas d'entrave à l'exercice régulier des fonctions des IRP. Il les maintient par contre pour l'entrave à la constitution des IRP qui conserve son caractère pénal. Il prévoit le doublement des amendes correspondantes pour chacune des deux infractions.

L'argument de la suppression du risque d'emprisonnement était que les juges n'ont jamais prononcé de peine de prison. Mais tout militant syndical sait à quel point cette simple perspective effrayait les employeurs et était fortement dissuasive. La contrepartie avancée de cette suppression, à savoir le doublement de la sanction pécuniaire, n'aura aucun effet dissuasif : le montant de l'amende est doublé (l'amende passe de 3750 à 7500 euros), mais il ne s'agit que d'un plafond et non d'un plancher. De plus la somme reste de toutes façons à la portée du budget d'une entreprise, même petite.

Nouvelles dérogations au repos dominical et apparition du « travail de soirée »

La loi élargit sensiblement les possibilités de dérogations au repos dominical en instaurant notamment de nouvelles zones dont la définition et les contours font craindre une généralisation du travail dominical dans les faits.

La loi définit également un « travail de soirée », augmente les "dimanches du maire" de cinq dimanches à douze. Sur ces douze

Licenciements économiques

1) **Le périmètre d'application des critères de l'ordre des licenciements est modifié**

Jusqu'à présent l'employeur avait l'obligation d'appliquer les critères d'ordre des licenciements à l'ensemble du personnel de l'entreprise (critères d'âge, d'ancienneté, de charge de famille...). Désormais, il pourra se limiter *aux seuls établissements ou services concernés par les suppressions d'emplois.*

2) la recherche de reclassement des salariés est limitée aux « emplois disponibles »

La loi limite l'obligation de reclassement du salarié par l'employeur sur *les emplois disponibles* établis sur le territoire national. N'est plus visé le reclassement **dans l'entreprise** mais sur *des emplois vacants dans l'entreprise*, ce qui limite notablement l'obligation de reclassement et surtout sécurise un peu plus l'employeur (décret d'application non publié).

Les accords de maintien dans l'emploi (AME)

Issus de la transposition dans la loi de l'ANI du 11 janvier 2013 (loi de « sécurisation de

dimanches, cinq seront de droit pour les commerçants.

Enfin, La loi crée de nouvelles zones géographiques et certaines gares sont incluses dans le champ des dérogations possibles :

- Les zones touristiques internationales (ZTI), principalement créées pour répondre à la demande d'ouverture des grands magasins du boulevard Haussmann ou des Champs-Élysées à Paris.
- Les gares à proximité des ZTI entreront dans le champ de la ZTI.
- Les Zones Touristiques, qui recourent exactement celles de la loi Maillé de 2008.
- Les Zones commerciales (ZC) sont nouvellement créées. Elles succèdent aux « zones urbaines » et aux « périmètres d'usage de consommation exceptionnels ».

Un projet de décret fixe, pour les zones commerciales, des critères précis :

- un ensemble commercial d'une surface de vente supérieure à 20 000 m² ;
- un nombre de clients annuel supérieur à 2 millions ou une population supérieure à 100 000 habitants.
- des infrastructures adaptées et une accessibilité par des moyens de transport individuels et collectifs.

À ce compte là, une zone comme Atoll pourrait bénéficier de dérogations.

Les zones sont délimitées par le gouvernement pour les ZTI, et par le préfet pour les autres.

Les organisations syndicales doivent être consultées... « pour avis ».

Les contreparties aux dérogations

Dérogations octroyées sur un fondement géographique (ZTI, ZT, ZC)

La loi Macron « exige », en tout premier lieu que les établissements voulant bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement soient couverts par un accord collectif. Il peut s'agir d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement, ou « conclu à un niveau territorial ». Aucune précision n'est cependant donnée sur ce qu'il faut entendre par accord conclu à un niveau territorial.

A défaut, cet accord peut être conclu avec un salarié mandaté. L'accord devra ensuite être approuvé par la majorité des salariés.

L'accord collectif doit fixer « les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical ».

Le législateur a refusé de fixer dans la loi une compensation minimale (FO exigeait un salai-

re doublé) on peut s'interroger sur le caractère sérieux des compensations qui seront prévues dans ces circonstances, notamment avec des « salariés mandatés ». L'expérience des négociations sur le temps de travail nous a montré que de nombreux salariés « mandatés » étaient désignés par la direction de l'entreprise qui payait elle-même la cotisation syndicale.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, en l'absence d'accord collectif, les différentes compensations pourront être soumises par l'employeur au référendum des salariés et devront être approuvées à la majorité d'entre eux. Mais, quelle latitude auront les salariés de si petites entreprises, face aux propositions de l'employeur ?

C'est la raison pour laquelle nous maintenons notre revendication d'une compensation minimale généralisée (rémunération doublée) applicable à tous inscrite dans le Code du travail.

Volontariat

La loi prévoit que le principe du volontariat est applicable dans tous les cas de dérogations. Les salariés volontaires doivent avoir donné leur accord par écrit à leur employeur.

Il est également précisé que le refus d'un candidat de travailler le dimanche ne pourra justifier le fait qu'il ne soit pas embauché. De la même façon, un salarié ne pourra pas être discriminé ou licencié pour avoir refusé de travailler le dimanche. Mais, comment prouver qu'un tel refus aura eu une incidence sur une embauche ou sur la carrière du salarié ?

L'obligation de volontariat ne leurre personne. Dans la plupart des cas, le chantage à l'emploi conduira à un « volontariat forcé ».

Les « dimanches du maire »

A côté des dérogations au repos dominical que nous venons d'exposer, se trouvent les traditionnelles dérogations accordées par le maire permettant aux établissements de commerce de détail, en principe fermés le dimanche, d'ouvrir un certain nombre de dimanches par an.

La loi Macron a fait passer le nombre de ces dimanches ouverts de 5 à 12. Toutefois, ce nombre est présenté comme étant un maximum : « le nombre de ces dimanches ne peut excéder douze par an ».

Pour l'année 2015, le maire aura la possibilité de déterminer 9 dimanches travaillés. A compter du 1er janvier 2016, ce nombre passera à 12.

Modalités de mise en œuvre

La loi prévoit que la liste des dimanches lors desquels les magasins pourront être ouverts doit être arrêtée, pour l'année suivante, avant le 31 décembre de l'année en cours.

Le maire conserve la possibilité de décider,

seul, de la date de cinq dimanches. Au-delà, les sept autres dimanches devront être déterminés par le maire, mais après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre.

Une disposition spécifique prévoit cependant que dans les commerces de plus de 400 m² ouvrant les jours fériés, les dimanches travaillés pourront être réduits de 3 jours maximum.

Volontariat et compensations

Le principe du volontariat s'applique désormais au travail du dimanche dans les mêmes conditions que pour les autres dérogations.

Par contre, s'agissant des compensations salariales, rien de nouveau n'a été prévu. Les salariés travaillant le dimanche dans ces conditions bénéficient toujours d'une rémunération au moins doublée et d'un repos compensateur équivalent en temps.

Enfin, il est également fait obligation à l'employeur de permettre aux salariés concernés d'exercer leur droit de vote en cas de scrutin national ou local un dimanche travaillé.

Le « Travail en soirée »

Ni travail de nuit, ni travail de jour, le travail en soirée a été légalisé pour mettre un terme au contentieux mené par FO sur l'ouverture des magasins Séphora sur les Champs-Élysées. Il a pour objectif de permettre à certains magasins de reporter le début de la période de nuit de 21 à 24h afin d'ouvrir plus tard dans la soirée, sans être obligé d'appliquer les règles spécifiques au travail de nuit.

Ne sont donc concernés par ces dispositions sur le travail en soirée que des établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales.

A priori, notre département n'est pas concerné.

Le cas des grandes surfaces alimentaires

Les grandes surfaces alimentaires n'entrent pas dans le champ des « commerces de détail » tel que défini par la loi. L'ouverture le dimanche entre, pour elles, dans le droit commun sauf si elles se trouvent dans l'emprise d'une ZTI ou d'une ZT.

En matière de travail en soirée, la loi ne modifie rien pour elles. Le « travail de nuit » -c'est-à-dire de 21 h à 6h, ou de 22h à 7h si un accord collectif en repousse le début à 22h maximum- reste illégal (Cour de cassation chambre sociale, arrêt n° 1703 du 24 septembre 2014). Elles ne bénéficient pas du « Travail en soirée »

L'UD tient à la disposition des camarades, notamment du commerce, l'ensemble des documents nécessaires en cas de besoin.

La loi Rebsamen :

Sous prétexte de « modernisation », de profondes modifications dans le fonctionnement des IRP



1) Les IRP des entreprises de moins de 300 salariés peuvent être fusionnées sur simple décision de l'employeur

Lors de la création ou de renouvellement de l'une des trois instances, CE, DP, CHS-CT (avec possibilité de prorogation ou réduction des autres mandats), l'employeur peut choisir de regrouper ces trois instances.

La nouvelle instance conserve les attributions de chacune des trois IRP fusionnées. Le crédit d'heures est commun pour l'exercice des missions de DP, CE et CHSCT. Par contre, la loi autorise désormais -sous certaines conditions-

- le cumul des heures de délégation (heures non prises un mois reportées sur l'autre, avec un maximum de 1,5 fois le crédit mensuel.) Ce cumul est « annualisé » (les compteurs sont remis à zéro en fin d'année).
- la possibilité de répartir les heures entre titulaires et avec les suppléants après information de l'employeur

Un décret (non paru à la date de rédaction de l'article) précisera le nombre d'élus et le temps de délégation dont ils disposeront. N'en doutons pas : l'addition (ou plutôt la soustraction) sera salée !

2) Les entreprises de plus de 300 salariés peuvent recourir à la DUP en cas d'accord majoritaire

L'accord d'entreprise doit être majoritaire et peut prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions regroupées. Cette instance sera dotée de la personnalité civile.

Notons que la CFTD a déjà annoncé être favorable à cette fusion dans les entreprises de plus de 300 salariés prétextant de la difficulté de trouver des candidats... (sic !)

La mise en place de l'instance regroupée pourra

se faire lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des trois instances (l'accord pourra le cas échéant proroger ou réduire les autres mandats).

En l'absence d'accord au niveau de l'entreprise, l'employeur pourra rechercher un accord au niveau de l'établissement.

L'accord doit définir notamment le nombre de représentants élus comme le nombre minimal de réunions (au moins une réunion tous les 2 mois). Rappelons que jusqu'à présent les réunions des DP et du CE sont mensuelles dans les entreprises de plus de 150 salariés. L'accord devra préciser aussi le nombre d'heures de délégation.

Pour le nombre de délégués comme pour leur crédit d'heure, un décret non paru préciserà les minima.

3) les règles de consultation du CE sont profondément remaniées

La consultation annuelle du CE s'organisera désormais sur 3 « temps forts » regroupant 17 (!) informations-consultations obligatoires (la loi a également complètement réorganisé les articles du code du travail correspondant) :

Premier « temps fort » : présentation des orientations stratégiques de l'entreprise, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle

Deuxième « temps fort » : la situation économique et financière de l'entreprise, la politique de recherche et de développement et l'utilisation du Cice

Troisième « temps fort » : la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi incluant notamment la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle.

À noter que les informations trimestrielles sont supprimées, à l'exception, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de la communication d'informations sur :

- l'évolution générale des commandes et l'exé-

cution des programmes de production

- les éventuels retards de paiement des cotisations sociales
- le nombre de contrats de mission conclus avec des Entreprises de travail temporaires.

Enfin, l'obligation de consultation du CE sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation est supprimée.

4) Sous prétexte d'égalité femmes / hommes, la loi impose des obligations nouvelles de composition des listes électorales

- Pour chaque collège électoral (élections DP, CE et DUP), pour les listes titulaires et suppléants, les listes devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. En cas de non-respect de cette mesure, le juge (dès lors qu'il est saisi) pourra, après l'élection, annuler l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

- Les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. En cas de non-respect de cette mesure, le juge (dès lors qu'il est saisi) pourra, après l'élection, annuler l'élection du ou des élus avec positionnement sur la liste de candidats ne respectant pas ces prescriptions

Si, suite à l'intervention du juge, il y a diminution du nombre des DP ou des élus au CE, il ne pourra y avoir une élection partielle qu'en application des règles existantes, c'est-à-dire que si cette diminution concerne 50% ou plus du nombre de TITULAIRES ! Si ce taux n'est pas atteint, la nouvelle instance se débrouillera avec son nombre restreint d'élus.

La loi prévoit même les détails du décompte avec les règles d'arrondi dont on fera grâce au lecteur. Ce qui signifie que ces règles devront être strictement respectées sous peine d'annulation.

Le juge n'interviendra bien sûr que dès lors qu'il aura été saisi.

Il pourra l'être par « toute personne ayant intérêt à agir » : l'employeur, une organisation syndicale, un salarié de l'entreprise...

Il ne devrait pas être trop difficile de trouver une bonne âme pour le saisir.

Bon courage aux camarades pour la constitution des listes électorales !

L'UD tient à la disposition des syndicats l'ensemble des informations sur cette loi et communiquera le contenu des décrets d'application à parution.

Le rapport Combrexelle :

L'existence des confédérations syndicales directement menacée

Le contrat de travail n'est pas un contrat comme les autres. C'est un contrat conclu entre un employeur et un salarié, par lequel le salarié accepte de se soumettre à l'autorité de l'employeur en contrepartie d'un salaire. Le salarié est donc en position de faiblesse. C'est pour cette raison que les salariés se sont regroupés au sein d'organisations syndicales pour créer un rapport de force qui leur permettent de défendre collectivement leurs droits.

La classe ouvrière a conquis, par ses combats collectifs et grâce à l'action syndicale, le contrat collectif de travail qui s'est substitué au contrat individuel de louage de services.

Ces règles sont hiérarchisées au sein d'un édifice législatif qui est une

de ces « spécificités française » que l'Europe ne cesse de décrier, ce que l'on nomme « la hiérarchie des normes ».

C'est ce dont le rapport Combrexelle se désole : « Longtemps, les rapports entre ces différents niveaux ont été régis par le seul "principe de faveur". Le droit applicable était construit sur une base pyramidale dont le sommet était la loi, ensuite l'accord interprofessionnel, ensuite l'accord de branche, ensuite l'accord d'entreprise et, enfin, le contrat de travail. Chaque source "inférieure" pouvait déroger à la norme supérieure à la condition impérative qu'elle soit plus favorable pour le salarié. ».

C'est rien moins que l'ensemble de cet édifice, chèrement conquis par la classe ouvrière, que le rapport Combrexelle propose de pulvériser.

Inverser la « hiérarchie des normes »



Au premier plan : Jean-Louis Combrexelle. Son rapport semble réjouir les membres du gouvernement !

Le rapporteur constate : « Plus de 95 % des salariés sont ainsi couverts par un accord de branche en France, chiffre qui a peu d'équivalent dans les autres pays. Une des raisons en est que les accords de branche s'appliquent aux salariés du secteur et pas seulement aux salariés adhérant aux syndicats qui ont signé l'accord. »

Hé oui, la France n'est pas l'Allemagne, où pour bénéficier d'un accord le salarié doit adhérer au syndicat qui l'a signé (ce qui fait que le taux de syndicalisation soit si fort dans ce pays).

Résultat de la puissante grève générale de mai juin 1936, la loi du 24 juin 1936, en créant le

nouveau régime des conventions collectives susceptibles d'extension, a permis de rendre obligatoire la convention collective conclue dans une branche professionnelle à tous les employeurs de cette branche.

Cette conquête a été confortée par la loi du 11 février 1950 sur les Conventions Collectives, dont la jeune cgt-

Force Ouvrière d'alors est pour beaucoup.

Cette procédure d'extension des conventions collectives fait la force du mouvement syndical ouvrier confédéré en France.

Le rapport construit donc tout un édifice pour dynamiser tout cela.

- Proposition n° 42 : « Institution d'une règle faisant prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salariés pour l'emploi, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail. »

Les accords de compétitivité, de maintien dans l'emploi, les menaces de fermeture ou de délocali-

sation conduisent à des propositions d'accords d'entreprise visant à réduire le salaire, soit en augmentant le temps de travail, soit en réduisant purement et simplement le salaire. Pour pouvoir s'attaquer notamment aux minima salariaux conventionnels, le principe de faveur ne doit plus s'appliquer.

Pour le rapporteur « A l'évidence, le maintien dans l'emploi doit impérativement être regardé par l'ensemble des juges comme un motif d'intérêt général et peut, en conséquence, justifier une règle dérogatoire à l'article L. 2254-1⁽¹⁾ pour les seuls accords collectifs qui se rattachent à l'emploi et à la préservation de l'emploi dans l'entreprise ».

Et le rapport précise que tout salarié qui refuserait « doit pouvoir être licencié » et « le régime indemnitaire serait spécifique à cette situation et devrait être moins attractif que celui prévu par le droit commun en cas de licenciement pour motif économique. » Si, si ! Vous avez bien lu.

Article L. 2254-1 du code du travail : « Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. »

Réduire le code du travail et les conventions de branche à leur plus simple expression : l'essentiel doit se négocier dans l'entreprise

Une fois le principe de faveur mis à mal, le rapport conduit logiquement à proposer de renvoyer à l'entreprise le principal des négociations, et en conséquence de réduire à la portion congrue le code du travail et les conventions collectives.

- Proposition 26 : « Projet, à moyen terme, c'est

à-dire dans un délai maximal de quatre ans, d'une nouvelle architecture du Code du travail faisant le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord. »

Si cette proposition est appliquée, le code du travail ne comporterait plus que quelques « dispositions impératives », des obligations à minima pour les entreprises. Le reste serait renvoyé à la négociation.

(Suite page 7)

Déclaration de la Commission exécutive confédérale de FO du 17 septembre 2015

Après la loi dite « Macron 1 » qui remet en cause des droits des salariés (travail le dimanche, licenciements, prud'hommes, etc.) celle dite « Rebsamen » qui affaiblit notamment le rôle des CHSCT et la réforme territoriale, la Commission Exécutive Confédérale s'adresse solennellement au gouvernement sur l'avenir du Code du travail et de la négociation collective.

Entériner les dérèglementations en cours, inverser la hiérarchie des normes, s'inscrire dans le néolibéralisme européen destructeur de droit, subordonner le Code du travail aux dogmes économiques cons-

tituerait une attaque frontale contre les salariés et les valeurs de solidarité et d'égalité.

Dans une telle hypothèse, Force Ouvrière s'engagera dans un combat social et républicain.

Cette question ainsi que celles relatives au pouvoir d'achat, à l'emploi et à l'avenir du service public et des retraites seront au centre des débats du CCN des 7 et 8 octobre 2015, tant en termes de revendications que de possibilités d'action.

(Suite de la page 6)

Le code du travail serait réduit à un filet de sécurité et prévoirait les dispositions supplétives en cas d'absence d'accord.

Sur quoi porteraient les accords ?

- Proposition n° 30 : « Extension de la négociation collective dans les champs prioritaires que sont les conditions de travail, le **temps de travail, l'emploi et les salaires (ACTES, Accords sur les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires).** »

Et à quel niveau se ferait la négociation ?

- Proposition n° 35 : « **Sous réserve de l'ordre public défini par le Code du travail et l'accord de branche, priorité donnée à l'accord collectif d'entreprise dans les champs prioritaires des accords ACTES.** »

Ainsi, des questions aussi essentielles que les conditions et le temps de travail comme les grilles de salaires – ce qui fait la substance des conventions collectives – seraient négociées non plus dans les branches mais dans les entreprises.

Dès lors qu'elles sont vidées de leur substance, pourquoi maintenir autant de branches et de conventions collectives ? Qu'a cela ne tienne, M.

Combrexelle a la solution :

- Proposition n° 33 : « Définition, dans un premier temps pour un délai de trois ans, **d'un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés avec une convention collective d'accueil.** »

Le rapport propose ainsi de réduire le nombre de branches professionnelles, qui passerait de plus de 700 à une centaine dans quelques années. Ce sont des centaines de conventions collectives attachées à ces branches qui devront trouver, selon la formule du rapport, des « conventions collectives d'accueil ».

Des accords collectifs à « durée déterminée » pour les adapter en permanence à la réalité économique

Le rapport Combrexelle fait une proposition qui, de l'aveu même du rapporteur est contraire à toute la tradition française. Il se désole : « Aujourd'hui... l'écrasante majorité des accords collectifs sont conclus à durée indéterminée... La durée indéterminée est tellement ancrée que le Code du travail dispose que "sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée" »

D'où ces deux propositions :

- Proposition n° 9 : « Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche. »
- Proposition n° 10 : « Réforme des règles de révision des accords collectifs pour

permettre des adaptations plus rapides. »

Dans les commentaires, le rapport précise : ces propositions visent à ce que la loi prévoit désormais « que tout accord collectif est un accord à durée déterminée et que, sauf mention explicite contraire à l'accord, cette durée ne peut excéder quatre ans sans qu'il soit possible de contourner cette contrainte par une clause de tacite reconduction ».

Tous les accords d'entreprise et de branche professionnelle seraient concernés, tous, sauf, « à ce stade » (et donc demain, sans doute), les textes constitutifs de la convention collective de branche.

C'est la fin des accords conçus comme une amélioration progressive de la condition des salariés. Les acquis collectifs parfois séculaires conquis au travers de ces accords doivent disparaître et se

soumettre aux règles du libéralisme économique. Tous les quatre ans, maximum (!), on remettrait obligatoirement les compteurs à zéro ! Et, en plus, il est prévu (page 93) la possibilité d'une clause annuelle de « revoyure ».

Pourquoi ? Il faut, selon le rapport, s'adapter « à une économie moderne soumise aux exigences de vitesse et de rapidité d'adaptation », alors que « notre droit de la négociation collective est mal à l'aise pour accompagner les opérations de restructuration des entreprises ». Ce qui remis en français compréhensible signifie : pour rester « compétitives » au sens où les patrons l'entendent (générer le plus de profit possible) il faut pouvoir se donner tous les moyens de réduire le coût du travail.

... Et pour cela, changer le « logiciel » des syndicats et s'attaquer à ce qui fonde l'existence de notre Confédération

Le rapport Combrexelle explique, à propos des syndicats : « Leur raison d'être, le « logiciel » de leurs dirigeants et de chacun de leurs militants... est d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. »

Monsieur Combrexelle a raison. Il a d'ailleurs de saines lectures. On lit en effet dans la « Charte d'Amiens, qui fonde notre Confédération Force Ouvrière : « Dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. »

C'est effectivement le « logiciel » des militants syndicalistes que nous sommes.

C'est ce « logiciel » là que M. Combrexelle propose de faire boguer. Au travers de deux propositions, la 1 et la 12, mais surtout à partir d'une longue présentation préparatoire, il propose ni plus ni moins des formations communes employeurs/syndicalistes sur la négociation.

Il propose de faire en sorte que les syndicalistes accèdent enfin à la conscience qu'il y a un « intérêt général » pour sauvegarder l'entreprise,

intérêt général qui n'est autre, bien sûr que celui des patrons, rebaptisé pour la circonstance « réalité économique », « contexte concurrentiel », « mondialisation »...

Mais justement, l'action syndicale par nature, du moins celle qui se réfère à la Charte d'Amiens, refuse de se soumettre à la « réalité économique » et « au contexte concurrentiel ».

Sinon aurait-elle obtenu la fin du travail des enfants, la journée de 8 heures, les congés payés, la Sécurité Sociale, les Conventions Collectives, les retraites par répartition, pour ne citer que quelques unes des conquêtes ouvrières ?

C'est parce que l'action syndicale confédérée, celle basée sur la Charte d'Amiens, a toujours considéré qu'il n'y avait pas « d'intérêt général » mais des intérêts opposés, ceux des patrons d'un côté, ceux des salariés de l'autre (ce que cette charte appelle « la lutte des classes »), qu'elle a pu conquérir autant de droits.

Ce que propose le rapport Combrexelle c'est à terme vider le syndicalisme confédéré de tout contenu, de l'éparpiller en autant de syndicats d'entreprises, syndicats dont le rôle serait de promouvoir « une négociation d'accompagnement de la crise et de gestion des conséquences socia-

les des mutations économiques ». Des syndicats intégrés, dont le rôle serait d'être des courroies de transmission des décisions de la direction.

Cette place là, c'est celle de la CFDT. Ce n'est pas la nôtre.

Le syndicalisme, le nôtre en particulier qui sommes les continuateurs de la « vieille CGT », celle justement qui a négocié la loi de 36 sur les conventions collectives, a été fondé sur la défense des intérêts de la classe ouvrière toute entière.

Atomiser le droit du travail en autant de « codes » que d'entreprises, intégrer les syndicats, c'est de fait, la fin de la nécessité de Confédérations Ouvrières indépendantes. C'est la fin de Force Ouvrière.

C'est une certitude, notre Confédération Force Ouvrière ne pourra pas laisser passer une telle attaque contre son existence même. On lira page 6 la déclaration de la CE Confédérale sur ce sujet.

Pour sa part, notre UD FO de Maine et Loire a proposé à l'UD CGT et à la FSU d'élaborer une expression commune pour appeler les salariés à combattre ce rapport, ce qui va se faire dans les toutes prochaines semaines. À suivre.

Assemblée Générale de rentrée des syndicats de l'Union Départementale le 14 septembre

Convoquée très tôt dès la rentrée, l'Assemblée Générale des syndicats de l'Union Départementale a pourtant connu une affluence quasiment digne d'un meeting : plus de 170 militants Force Ouvrière se sont réunis pour préparer cette rentrée.

La secrétaire générale de l'UD, Catherine Rochard, a centré son propos sur les attaques du gouvernement : loi Macron, loi Rebsamen,

rapport Combrexelle, autant de coups portés qui mettent les salariés en état de légitime défense.

Elle a appelé les syndicats à discuter, à réunir les syndiqués, à réunir **les salariés, à s'adresser aux autres organisations syndicales** pour préparer le nécessaire rapport de force.

Nous reproduisons ci-dessous des extraits de son intervention



Catherine Rochard débute son propos en indiquant : « nous avons fait le choix d'une AG très tôt à la rentrée et les faits nous donnent raison. Le gouvernement, sous la pression de l'Union Européenne, accélère les contre réformes. L'ensemble de ces réformes ne vise qu'un objectif : mettre en œuvre le pacte de responsabilité. ». Elle en commente ensuite la substance. La loi Macron « ... qui remet en cause des principes fondamentaux, libéralise un peu plus l'économie est considérée comme l'une des plus importantes du quinquennat. ». Elle évoque ensuite la loi Rebsamen qui réforme en profondeur, les institutions représentatives du personnel. (Voir les articles sur ces deux lois dans ce journal -ndlr)

Catherine poursuit en détaillant les principales préconisations de la Mission Combrexelle (voir l'article sur ce sujet dans ce journal -ndlr)

« Ces contre réformes ne visent qu'à donner des gages de bonne conduite au patronat et à l'Europe. Mais nous savons par expérience que ce n'est pas parce que l'on réduit les droits des salariés qu'il y a plus de croissance dans les entreprises. N'oublions pas les accords compétitivité chez Continental, Mory, Ducros ...qui ont abouti à la fermeture de ces entreprises ... La presse patronale scrute avec attention les réactions syndicales. La CFDT a à cette étape fait part de sa disponibilité pour discuter cette contre réforme ! Elle a toujours prôné la négociation dans les entreprises...

Mais, Camarades, si détruire le Code du Travail, les Conventions Collectives est une priorité du gouvernement pour satisfaire aux exigences patronales, celui-ci a décidé de s'attaquer aux statuts de la Fonction Publique. L'accord PPCR (Parcours Professionnel Carrières Rémunérations) c'est un grand coup porté au statut.

L'objectif n'est pas d'améliorer les salaires des fonctionnaires dont la valeur du point est gelée depuis 2010 mais d'harmoniser les statuts pour organiser le démantèlement de la fonction publique et favoriser la mobilité...

Et il y a aussi un aspect de la loi Touraine passé sous silence. Là aussi, on assiste à un prodigieux enfumage. La presse ne retient d'elle que le « tiers payant. » Mais dans cette loi, il y a beaucoup plus : le transfert aux ARS de la « gestion du risque maladie », c'est-à-dire la fin de la négociation sur tout le territoire des conventions médicales par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés et le transfert de cette négociation aux ARS, c'est-à-dire à l'État, négociation qui se mènerait à l'échelle régionale... Après la territorialisation de l'école, la territorialisation du système de soins ! La casse de la sécurité sociale et le détricotage de la république se poursuivent.

A tout cela il faut ajouter les pressions patronales sur les retraites complémentaires... [et sur] l'assurance chômage...

Camarades, tout ceci ne porte qu'un seul nom :

Austérité !

Notre combat contre l'austérité est permanent !

Et le gouvernement pour aller plus loin, a une nouvelle fois, tenter de mettre en place un pacte social en organisant les 19 et 20 Octobre, une grande conférence sociale qui sera chargée de faire un constat partagé sur les réformes à venir.

En 2014, FO suivi par la FSU, la CGT et SUD, a refusé de participer à cette conférence considérant que nous n'avons pas à porter et à faire de la pub au gouvernement sur ses projets de réforme !

Les pressions sur notre Confédération pour celle de 2015 sont fortes ! Nous devons l'aider à résister !

La grève est prévue dans plusieurs secteurs, comme l'éducation le 17 Septembre, soutenu par la Fonction Publique Territoriale, la santé le 1er Octobre. D'ores et déjà dans l'éducation nationale c'est la question de la reconduction qui est posée.

Pour autant, nous n'avons pas répondu à cette étape favorablement à la CGT et la FSU pour le 8 octobre 2015.

Ce n'est pas la grève qu'ils nous proposaient mais une journée d'action.

Pour notre organisation, c'est la poursuite du 9 Avril qui est à l'ordre du jour avec si besoin la grève reconductible pour obtenir satisfaction.



Grève le 17 septembre dans l'Éducation Nationale

37 % des enseignants de collège en grève contre la « Réforme des Collèges »

Ce 17 septembre, les enseignants du second degré étaient appelés à la grève par 13 organisations syndicales dont celles de Force Ouvrière, **sur un unique mot d'ordre : retrait de la réforme des collèges, réouverture des négociations sur de nouvelles bases.**

Le gouvernement a déchainé une propagande médiatique contre la grève de très grande ampleur : à la télévision par exemple, les reportages **sur les manifestations n'ont guère duré que quelques secondes**, alors ceux vantant les mérites de la réforme duraient plus de cinq minutes. M6 est allée encore plus loin : un reportage diffusé le jour même de la grève était un faux manifeste. Aucun des deux cours présentés au collège Alphonse Allais n'existe dans la réalité. Ils ont tous les deux

été fabriqués pour le reportage.

Mais cette propagande médiatique contre la grève du 17 septembre n'a pas ému la détermination des enseignants de collège.

37% des professeurs, soit 7 % de plus qu'en juin, étaient en grève jeudi 17 septembre à la mi-journée pour exiger l'abrogation de la réforme des collèges. Des milliers ont manifesté à Paris et dans plusieurs villes de province, scandant « Abrogation ! », des dizaines de rassemblements se sont tenus dans les départements. À Angers, ils étaient une centaine de fonctionnaires de l'Éducation Nationale rassemblés devant la préfecture.

Le ministère, qui tient une comptabilité curieuse des grévistes en ne comptabilisant que les ab-

sents qui ont normalement cours à huit heures mais pas les autres, a toutefois dû annoncer 16% de grévistes contre 11% en juin. Dans plusieurs établissements du pays, les personnels ont reconduit la grève.

Constatant cette situation, l'intersyndicale des 13 syndicats réunie le 22 septembre appelle à une manifestation nationale le 10 octobre.

Nous reproduisons ci-après des extraits de la déclaration faite par Magali Lardeux, secrétaire de la section départementale de FNEC-FP-FO (Fédération Nationale de l'Éducation, de la Culture et de la Formation Professionnelle FO) lors du rassemblement à la préfecture, et le communiqué de l'intersyndicale

Magali Lardeux, au nom de la FNEC-FP-FO 49 au rassemblement du 17 septembre, devant la préfecture.



Chers collègues,

Pacte de responsabilité, réforme territoriale, loi Macron, loi de refondation de l'école... : la situation s'aggrave et s'accélère !

Les contre réformes en cours touchent tous les secteurs que ce soit du point de vue des conditions de travail ou des salaires...

Les mêmes recettes sont à l'œuvre dans le premier et le second degré : l'aide personnalisée en lieu et place des heures disciplinaires..., la place laissée aux collectivités territoriales avec les rythmes scolaires et les conseils d'administration tripartites et enfin le détricotage de l'égalité républicaine devant l'instruction avec l'autonomie progressive des établissements.

Postes, statut, salaires, FO considère que les revendications du second et du premier degré sont liées ! Les revendications de tous les salariés de ce pays sont liées ! Alors que depuis des mois des lois, décrets et contre réformes

sont promulgués et appliqués par le gouvernement au mépris des grèves successives et sans tenir compte de l'avertissement interprofessionnel du 9 avril. Alors que depuis des mois, la politique d'austérité s'amplifie, la FNEC FP FO 49 juge qu'obtenir l'abrogation de la réforme du collège serait un point d'appui considérable pour faire aboutir toutes les autres revendications, notamment l'abrogation de la réforme des rythmes scolaires et l'augmentation de nos salaires en baisse depuis 6 ans, l'arrêt de la territorialisation de l'École et de la liquidation de notre statut.

C'est au moment où le préambule du projet de "revalorisation des carrières" proposée par la Ministre de l'Éducation Nationale précise qu'assurer un service public de qualité suppose que les passerelles soient développées entre les fonctions publiques territoriale, de l'État et hospitalière..., que « le statut doit s'adapter pour faciliter la mobilité des agents »... qu'un décret institutionnalise l'embauche d'enseignants contractuels et qu'un autre plan généralise l'apprentissage dans la fonction publique !

La situation n'a jamais été aussi grave pour les personnels !

La FNEC FP FO 49 considère que la situation mérite bien la préparation d'une grève franche, reconductible et si possible unie pour bloquer cette politique ! Pour gagner l'unité des syndicats est nécessaire ! Déjà 50 établissements parisiens annoncent la reconduction de la grève : C'est cela qu'il nous faut préparer pour gagner.

Discutons de la grève et de sa reconduction en assemblée générale dans les services, les écoles et les établissements

Communiqué de presse de l'intersyndicale



Avec plus d'un tiers des personnels des collèges en grève le jeudi 17 septembre, les organisations syndicales du second degré SNES-FSU, SNEP-FSU, SNFOLC, SNETAA-FO, SFSDPEP-FO, CGT Educ'action, SNEIP-CGT, SNALC-FGAF, SIES-FAEN, SNCL-FAEN, CNGA et A&D CFE-CGC, SNUEP-FSU constatent que la mobilisation contre la réforme du collège est toujours aussi forte chez les personnels du second degré. Elles refusent l'acharnement de la Ministre et du gouvernement à refuser d'entendre ce rejet massif. Elles rappellent leur demande, à ce jour sans réponse, d'être reçues par la Ministre.

Elles restent déterminées à combattre cette réforme, à obtenir son abrogation et la réouverture de discussions sur d'autres bases.

Elles appellent les personnels à se réunir en assemblées générales, à multiplier les initiatives comme ils ont su le faire jusqu'à présent avec le souci de l'unité d'action. Elles soutiennent les collègues qui décident de reconduire la grève.

Elles refusent de s'associer à la mise en œuvre des plans de formation à la réforme. Elles engagent les collègues à refuser toute anticipation de mise en œuvre de la réforme sous quelque forme

que ce soit, et en particulier à ne pas se porter volontaires pour les groupes de travail ou les formations.

L'intersyndicale appelle l'ensemble des personnels à une manifestation nationale à Paris le samedi 10 octobre 2015.

Elle appelle les parents et les associations de spécialistes signataires de la pétition pour l'abrogation du décret à s'y joindre.

L'intersyndicale se réunira au lendemain de la manifestation.

Le 22/09/2015

Intervention au 31^{ème} congrès de l'UD

Dans le précédent numéro du **Combat Social**, qui reproduisait les interventions des délégués au 31^{ème} congrès de l'UD, une intervention a été omise, celle de Pierre-Yves Landreau, du syndicat des organismes sociaux. Nous nous en excusons auprès de lui, et nous la reproduisons dans ce numéro. Nous la publions ci-après.

Pierre-Yves Landreau, secrétaire du syndicat des Organismes Sociaux de Maine et Loire

Après avoir indiqué qu'il a mandat de son syndicat pour voter le rapport d'activité, Pierre-Yves remercie Jacques Château, pour le travail accompli.

Il indique que son syndicat augmente légèrement ses effectifs, les départs étant compensés par l'arrivée de jeunes mais aussi de moins jeunes dans un contexte de baisse d'effectifs considérable (111 postes de techniciens en 5 ans, soit 20% des effectifs à la CPAM).

Pierre Yves précise que la Sécurité Sociale dans son ensemble est soumise aux conséquences du pacte de responsabilité et la politique de rigueur qui l'accompagne : pas d'augmentation de la valeur du point, une Classification modifiée en 2004 par les signataires habituels (CFDT et CFTC) que même ces signataires regrettent, des évolutions de carrière impossibles, un travail sé-

quencé et répétitif soit disant pour gagner en productivité. Puis il poursuit : « Les mouvements de grèves sont suivis mais pas à la hauteur de ce qu'il faut pour gagner, mais nous atteindrons un point de non retour. Il manque juste pour nos salariés le fait de croire que l'on peut gagner. »

Pierre-Yves profite de la présence de Jean Claude, pour dire qu'en matière de retraite qu'elle soit complémentaire ou du régime général il ne faut plus rien concéder. Il précise : « il suffit de voir certain de nos collègues obligés de travailler au-delà de 60 ans les difficultés que cela représente. Au passage ce qui est économisé est largement transféré aux régimes de prévoyance dans la mesure où nous assistons à une augmentation de l'invalidité. »

En matière de sécurité sociale, il alerte le congrès sur le fait que les médecins touchent une « prime » mensuelle s'ils respectent les préconisations de la CNAMTS et du Ministère en matière de prescription médica-

le, au détriment de leur liberté de prescription d'une part, de la santé des malades de l'autre.

Concernant les accueils des publics que se soit à la CPAM, à la CAF ou dans les URS-SAF la fréquentation est jugée trop importante et mobilise trop de personnel s. La conséquence ? La fermeture progressive des permanences extérieures, le développement des plateformes téléphoniques (ou l'important n'est pas de résoudre le problème du bénéficiaire ou du cotisant mais de répondre en 3 minutes) le développement du « numérique ». A tel point, sur ce dernier sujet, que l'assuré social qui s'est déplacé se verra placé, par les agents, devant un ordinateur, une borne intelligente et il devra se débrouiller pour résoudre son problème. En dernier lieu, si vraiment il n'y parvient pas, on lui proposera un rendez-vous... dans un mois ou deux.

Il termine en indiquant que les résultats électoraux sont bons dans tous les organismes.

En direct des syndicats

CAF De Maine et Loire

Pour pallier le manque d'effectif, la direction décide d'embaucher... 4 volontaires du service civil !

Notre camarade Frédéric Neau, secrétaire de la section syndicale CAF et membre de la Commission Administrative, l'a informée lors de sa dernière réunion que la direction de la CAF ne manquait pas de ressources en matière de compensation des manques d'effectifs.

Il a rappelé que la CAF avait, il y a peu, externalisé une partie de sa réponse téléphonique à une entreprise privée pour pallier le manque de 4 équivalents temps-plein (évaluation faite par un expert missionné par le CHS-CT). Il a rappelé aussi que la même CAF recourrait systématiquement aux contrats aidés, notamment les contrats de professionnalisation, contrats exonérés de cotisations sociale : la CAF scie la branche sur laquelle elle est assise !

Au prétexte de se montrer « civique » et « citoyenne », la direction de la CAF a annoncé en CE qu'elle recruterait... 4 volontaire du service civique, indemnisés la royale somme de 573 euros par mois, prise en charge à 90% par l'État.

La CAF recourt à du travail gratuit en quelques sorte !

Bien évidemment l'avis de nos camarades au CE a été négatif. À suivre...

Mutualité Anjou Mayenne

La Mutualité cède la pharmacie mutualiste et tous ses employés... pour un euro symbolique à un opérateur privé

La Mutualité Anjou Mayenne, premier employeur du département, dont les comptes consolidés ont toujours été positifs, a décidé de se séparer de la Pharmacie Mutualiste d'Angers car elle serait en déficit. Elle offrirait l'ensemble du patrimoine immobilier, un automate distributeurs de médicaments et tout le stock de médicaments pour une valeur symbolique de 1 €. La valeur du stock est de 600 000 €. L'immeuble a une valeur estimée dans une fourchette de 800 000 à 1 200 000 d'€, la valeur de l'automate n'a pas été chiffrée. C'est donc un cadeau d'environ 2 millions d'€ offert aux pharmaciens repreneurs, concurrents !

Le syndicat Force ouvrière de la mutualité dénonce une spoliation envers les adhérents de la mutualité du fait que cette pharmacie, créée en 1905, a rapporté pendant plus d'un siècle et qu'elle a été créée avec les excédents de la Mutuelle donc les cotisations des mutualistes.

Les 24 salariés seraient transférés au repreneur qui... engagerait immédiatement un plan social pour ne conserver qu'une douzaine de salariés.

Ainsi, l'employeur mutualiste, qui n'a de cesse de rappeler sa mission historique, ses liens avec le mouvement ouvrier (les premières mutuelles ont été créées par les bourses du travail...), spolie les mutualistes et pour garder bonne conscience, se libère sur le repreneur d'un plan de licenciement.

Le syndicat Force ouvrière et les élus FO de la pharmacie mutualiste défendent pied à pied les intérêts des salariés de la pharmacie.

Communiqué de l'Union Départementale des Retraités FO de Maine et Loire

Retraités, Pensionnés, Préretraités, et toujours syndicalistes FORCE OUVRIERE

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

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

Les statuts confédéraux stipulent qu'au sein de la CGT-FO, l'UCR-FO a vocation, au travers de ses structures (locale, départementale, nationale, fédérale) à ras-

sembler tous les retraités et pré-retraités des secteurs privé, public et nationalisé. Les retraités doivent adhérer à leur UDR de résidence. Ils en sont membres de droit lorsqu'ils disposent de la carte confédérale et au moins de la vignette UCR.

L'UDR a pour but de coordonner et de développer au niveau départemental, dans tous les secteurs, la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux des retraités, en liaison avec l'Union Départementale.

Les retraités subissent de plein fouet les conséquences du Pacte de responsabilité et de la politique d'austérité du gouvernement : la non revalorisation des pensions et retrai-

tes depuis le 1er avril 2013, les menaces sur les retraites complémentaires, les restes à charge de plus en plus lourds dans le domaine de la santé, la remise en cause des services publics de proximité, ... les retraités, comme les actifs, doivent se regrouper pour se défendre.

Actuellement, en Maine-et-Loire, l'UDR regroupe quelques sections syndicales de retraités. Il serait souhaitable que les syndicats que ne l'ont pas encore fait, puissent désigner, dans un premier temps, un correspondant retraité auquel l'UDR pourrait transmettre informations et publications destinées aux retraités.

L'UNION DEPARTEMENTALE DES RETRAITES 49

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

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

Syndiquer les retraités,

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

Permanences du syndicat des transports

Le syndicat des transports du Maine et Loire tiendra une permanence

Tous les premiers et troisièmes mercredi de chaque mois à partir du 7 octobre

De 9h30 à 12h

Permanence spécifiques pour les salariés des très Petites Entreprises et de l'Artisanat

Les salariés des très petites entreprises et de l'artisanat sont accueillis à l'UD

Tous les lundis de 14 à 17

et sur rendez-vous (02 41 25 49 60)

Vos droits

Remplacement de salariés en cascade : quand mettre un terme au CDD si le remplaçant revient prématurément sur son poste ? (Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-12.610)

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent de l'entreprise a pour terme le retour de celui-ci dans l'entreprise. Il n'est pas possible de mettre fin à ce contrat quand le remplaçant reprend ses fonctions sur son poste initial avant le retour de l'absent.

La jurisprudence reconnaît à l'employeur la possibilité de procéder à un remplacement en cascade en cas d'absence d'un salarié permanent de l'entreprise. Toutefois, cette nouvelle jurisprudence encadre strictement cette faculté

Dans cette affaire, un employeur décide de remplacer un salarié absent pour maladie en affectant, sur le poste devenu vacant, un autre salarié de l'entreprise (remplacement par glissement) et de recruter par CDD pour remplacer ce dernier.

Un CDD est régulièrement conclu, il mentionne ce remplacement en cascade ainsi que le nom et la qualification du salarié absent initialement. Mais en l'espèce, le CDD est sans terme précis et doit prendre fin conformément à l'article L.1242-7 du code du travail au retour du salarié absent. Par la suite, la remplaçante est déclarée inapte à occuper le poste du remplacé (poste de cuisinier). Elle réintègre alors son poste initial (poste d'agent d'entretien des locaux) avant le retour du salarié, dont l'absence avait constitué le motif de recours au CDD. L'employeur décide de rompre celui-ci estimant que ce contrat était arrivé à son terme alors que le salarié initial était toujours en arrêt de travail, et donc absent.

La question se pose de savoir à quel moment le CDD prend fin : au retour du salarié ayant justifié

le recours au CDD ou à la reprise de poste du remplaçant en interne ?

La Cour de cassation apporte la réponse suivante : en application de l'article L.1242-7 le CDD ne peut prendre fin qu'au retour du salarié dont l'absence avait constitué le motif de recours à un tel contrat. Selon elle, le remplacement par glissement effectué par l'employeur est sans incidence sur le terme du contrat et ne l'autorise donc pas à rompre le CDD pour ce motif. Par conséquent, celui-ci est tenu de conserver le salarié en CDD jusqu'au retour du salarié absent.

A défaut, il y a rupture avant la réalisation de l'évènement qui constitue l'objet du contrat, ce qui caractérise une rupture anticipée injustifiée du CDD.

La brochure « Connaissez vos droits... » 2016 est parue



Union Départementale
Force Ouvrière
de Maine et Loire

Salariés de l'artisanat,
des Très Petites Entreprises,
Connaissez vos droits...
...pour les faire respecter !



Chaque année depuis 2011, l'Union Départementale édite une brochure de 24 pages intitulée « Salariés de l'artisanat, des très petites entreprises, connaissez vos droits pour les faire respecter »

Plus particulièrement destinée aux salariés des très petites entreprises dans lesquelles il n'y a pas de présence syndicale, cette brochure peut intéresser tous les salariés.

Elle récapitule, en 24 pages, l'essentiel des dispositions du code du travail, notamment en matière de contrat de travail, de congés, de

temps de travail, de licenciement...

Elle évoque aussi les droits des salariés en matière de sécurité sociale en cas de maladie ou d'accident du travail et leurs droits au chômage.

Très concise et abordable, elle peut être utilement utilisée comme document pour la syndicalisation.

Elle est disponible en nombre à l'Union Départementale.

Passez vos commandes !