

Le Combat Social FO 49

Mensuel d'informations de l'Union Départementale cgt-Force Ouvrière de Maine et Loire

Numéro 1-2017 (janvier 2017)

Sommaire

- 2 L'éditorial de Catherine Rochard
- 3&4 Le « revenu universel »
- 5 7 mars : grève et manifestation nationale dans la santé et l'action sociale
- 6 En direct des syndicats Le CHU d'Angers
- 7 Grippe : Communiqué du Groupement Départemental FO Santé
- 8 La loi Rebsamen sur la parité femmes/hommes dans les élections professionnelles
- 9 Vos droits : le « droit à la déconnexion » de la loi Travail : une vaste fumisterie !
- 10 1er février : rassemblement d'enseignants à l'académie.
- 11 Résultats d'élections professionnelles
- 12 Quelques images de l'année 2016

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

www.fo49.fr

Inscrit à la CPPAP n°
0720S07442

Directrice de publication :
Catherine ROCHARD

Cherchez l'erreur :

L'OBS

22.000 postes supprimés dans les
hôpitaux d'ici fin 2017



LE FIGARO

Les sociétés du CAC 40 ont distribué
56 milliards d'euros à leurs actionnaires
en 2016



Contre la destruction de l'hôpital,
contre la destruction de la sécurité sociale,

**7 mars : grève et manifestation
nationale de la santé et de
l'action sociale !**



L'éditorial de Catherine Roched

Nous ne lâcherons rien !

Le début de l'année 2017 ressemble à s'y méprendre à la fin 2016, ce qui n'est pas pour nous surprendre.

Nous savons bien que les baguettes magiques ne fonctionnent pas, et cela fait belle lurette que nous ne croyons plus aux miracles !

Hé non, le chômage ne baisse pas malgré les diverses manipulations du gouvernement — comme le plan 500 000 —. Hé non la situation des salariés ne s'améliore pas... Les affirmations des uns et des autres seraient drôles si les conséquences des politiques suivies n'étaient pas aussi désastreuses, voir dramatiques pour les salariés, les chômeurs, les retraités, les citoyens que nous sommes !

Il reste six mois avant que ce quinquennat s'achève et le gouvernement défend sa politique de destruction des services publics, justifie la loi travail, en un mot, il ira jusqu'au bout de sa logique d'austérité.

Cela a commencé avec le refus d'un coup de pouce au SMIC, considérant que la situation économique des entreprises ne le supporterait pas.

Et pourtant, les actionnaires du CAC 40 viennent de se répartir 58 milliards d'euros !

Quelle injure faite à tous les salariés, les travailleurs précaires tout juste payés au SMIC et dont le salaire ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins essentiels.

Poursuivons : nous sommes en hiver, et l'hiver parfois, il fait très froid.

Il n'y a là rien qui puisse étonner quiconque...

Sauf que du fait de sa privatisation au nom de la concurrence libre et non faussée imposée par l'Europe, et donc la fin de l'obligation de service public, E.D.F. peine à faire face à une vague de froid qui n'a rien

d'extraordinaire.

Du coup le gouvernement nous explique comment diminuer notre consommation d'électricité pour que R.T.E. puisse pourvoir tous les foyers en électricité !

L'hiver apporte aussi son lot d'épidémies ! Tous les ans, la grippe touche des milliers de personnes, et son intensité peut varier, mais c'est un phénomène hivernal !

Marisol Touraine, ministre de la Santé, se gargarisait en octobre 2016 d'avoir remis les comptes de la sécurité sociale à l'équilibre ! Mais à quel prix ! Elle a imposé plusieurs milliards d'économies aux hôpitaux, donc des fermetures massives de lits, des suppressions massives de postes, créant des déserts médicaux.

La conséquence ? En cas d'épidémie comme cette année, les urgences sont saturées, il n'y a pas suffisamment de lits dans les hôpitaux pour accueillir les patients. Dans les EHPAD (maisons de retraite médicalisées), le personnel doit faire face à des conditions de travail plus que dégradées pour prendre en charge les malades.

La seule réponse de la ministre a été de demander aux hôpitaux d'annuler les interventions programmées, de rejeter la responsabilité sur les personnels qui ne se vaccinaient pas contre la grippe.

Ce n'est pas supportable ! Un jour, les services publics sont loués pour leur efficacité comme lors des attentats du 13 novembre 2015, le lendemain on rejette sur les agents la responsabilité d'une situation qu'ils ne peuvent absolument pas maîtriser !

Nous sommes au 21^e siècle, la France était jusque là dotée d'un des meilleurs systèmes de santé au monde. Ce n'est désormais plus le cas.

Voilà où conduit la logique d'une politique d'austérité.

Il en est de même dans l'industrie ! la société STX chantiers navals de St Nazaire est aujourd'hui à vendre alors que son carnet de commandes est rempli pour 10 ans !

Au nom d'une logique financière dont le seul objectif est de satisfaire des actionnaires, le gouvernement est prêt à céder un fleuron de l'industrie navale à une société

italienne, qui serait, selon la presse, sous contrôle de la mafia !

Tous les secteurs sont soumis à la même logique : la soumission aux marchés financiers qui exigent toujours plus d'économie, toujours plus de dérèglementation.

Qu'il s'agisse de l'Éducation nationale, des collectivités territoriales... aucun secteur n'échappe à la frénésie d'économies. Une seule logique, réduction des déficits publics, maîtrise des coûts, flexibilité compétitivité ! Plus jamais un mot sur le progrès social !

Pendant plusieurs mois, nous avons combattu avec la CGT, Solidaires, la FSU, la FIDL, l'UNL contre la loi Travail ! Nous l'avons réaffirmé, nous ne lâcherons rien ! Le gouvernement devra nous entendre !

Et ce n'est pas la campagne présidentielle qui peut arrêter FO ! Nous écoutons avec intérêt les programmes des candidats, quel qu'en soit le bord. Pour la plupart, ils parlent « d'économies nécessaires », de « réduction des déficits », c'est-à-dire la poursuite des politiques d'austérité suivies par les précédents gouvernements.

Alors oui, mes camarades, les services publics hospitaliers et territoriaux ont raison. Il faut poursuivre le combat ! C'est pourquoi les fédérations FO – CGT et Solidaires de ces secteurs appellent à la grève et à la mobilisation le 7 mars avec une manifestation nationale à PARIS.

Nous sommes tous concernés par l'existence et la préservation des services publics, c'est pourquoi l'U.D.F.O.49 soutient cette journée et propose un bus aux militants de l'interprofessionnel !

Il faut poursuivre dans cette voie, poser les revendications, les faire entendre y compris pendant cette période, car après le 7 mai, quelque soit le président qui sera élu, FO sera toujours aux côtés des salariés pour les aider à faire aboutir les revendications !

Meilleurs vœux à tous !

Le combat continue

Nous ne lâcherons rien !

Le « revenu universel »...

... Sous des aspects « progressistes », une arme de destruction massive des conquêtes sociales !

L'idée d'un « revenu de base » revient sur le devant de la scène, notamment dans le cadre de la campagne présidentielle, avec des contours et des objectifs très variés. Quelle que soit l'orientation idéologique de ses zélateurs, le principe reste le même : que l'État offre à tous un revenu mensuel, sur une base automatique, sans condition de patrimoine ou de travail, avec la possibilité de cumuler cette ressource avec celles

d'un emploi.

Ce revenu universel est censé éradiquer la pauvreté, donner à chacun la liberté d'exercer l'activité de son choix ou encore répondre aux mutations du travail en lien avec le développement du numérique et de la robotisation. D'autres y voient aussi une occasion de réduire la protection sociale ou le rôle de l'État.

Les lignes qui suivent sont largement inspirées d'une circulaire confédérale du secteur de Marc Pavageau



Quelle que soit la situation de la personne, elle aurait un revenu de subsistance (en espérant qu'il soit calculé de telle sorte qu'il permette de se loger et de se nourrir, ce qui est loin d'être le cas des minima sociaux actuels), et si elle veut plus, il lui faudrait chercher du travail pour compléter ce revenu.

Cette « idée » dépasse de très loin les candidats à la présidentielle qui la mettent en avant – parce qu'en fait sous ses habits « modernes », c'est une très vieille idée.

Des sociologues, des économistes, des entrepreneurs des hommes politiques de tous bords l'ont redécouverte...

Au-delà de la diversité des projets, des objectifs et des montants, l'idée commune est que l'État doit garantir à chaque personne vivant sur le territoire national un revenu minimum d'existence pour le

libérer de la pauvreté.

Il serait universel, chacun le recevant de sa naissance à sa mort, quel que soit le montant de ses revenus et sa situation familiale; il impliquerait une automaticité dans l'attribution (pas de formulaire spécifique à remplir) et serait inconditionnel, c'est-à-dire sans condition de ressources et sans contrepartie (d'insertion, de recherche d'emploi, etc.).

Censé éradiquer la pauvreté et la précarité et permettre à chaque citoyen d'être plus libre, libre d'entreprendre, de créer, de se former, le revenu de base serait paré de toutes les vertus.

Un premier calcul permet de relativiser cet optimisme. Mettre un terme à la pauvreté et à la précarité suppose un revenu universel conséquent. Si l'on prend comme base le SMIC net, le coût an-

nuel pour 66 millions de personnes est de l'ordre de 950 milliards d'euros, soit 1/3 du PIB. Même s'il faut ôter de cette somme l'ensemble des minima sociaux et allocations, qu'en serait-il pour les régimes de protection sociale en matière de droits et de financements ?

Pour Force Ouvrière, les expérimentations limitées qui ont vu le jour jusqu'à présent ne sont pas concluantes. Si c'est probablement un moyen pour les pays en voie de développement de permettre à leur population de sortir de la grande pauvreté, un tel mécanisme ne peut se transposer avec le même succès en France. Quant à une expérimentation (idée parfois évoquée) sur un nombre restreint de départements, FO y est formellement opposée. En effet, cela romprait avec l'égalité de traitement sur le territoire national, mais surtout ne permettrait pas d'avoir une mesure exacte des conséquences de l'instauration d'un revenu de base sur le système de protection sociale ou encore sur le travail et l'emploi.

Quel montant verser comme revenu de base ?..

La majeure partie des hypothèses envisagées en France vont de 400 à 750 euros, soit un montant inférieur au seuil de pauvreté.

Mais, quel que soit le montant, l'ensemble des théories proposées se heurte de fait à leur faisabilité en matière de financement : en récupérant l'ensemble des sommes versées actuellement au travers des minima sociaux, chaque citoyen ne pourrait percevoir qu'environ 350 €/mois.

Ainsi, cette fusion défavorisera automatiquement nombre de personnes qui bénéficient actuellement d'aides sociales ou de minimas sociaux, ceux-ci disparaissant pour financer le revenu universel. De plus, les partisans du revenu universel névoquent jamais les aides sociales connexes (allocation d'accueil du jeune enfant, allocation de rentrée scolaire, tarif social pour l'électricité, le gaz, l'eau et le téléphone, aides pour certains services publics communaux comme les tarifs de crèche ou de cantine scolaire, couverture maladie complémentaire, etc.) ou les exonérations (taxe d'habitation, contribution à l'audiovisuel) liées au statut d'allocataire de minima sociaux.

Si ces avantages sociaux étaient supprimés comme l'avancent la majorité des théories actuelles, les allocataires des minima sociaux subiraient une baisse substantielle de leur niveau de vie déjà bien faible¹.

... Et avec quels financements ?

Reste donc à collecter des financements pour atteindre les montants envisagés, soit à travers des outils existants soit en en créant de nouveaux.

- Un Rapport parlementaire d'avril 2016 propose par exemple de récupérer une partie ou la totalité des recettes collectées actuellement pour la protection sociale, en réaménageant voire en supprimant l'impôt sur le revenu ou en utilisant la CSG.
- Certains proposent la mise en place d'une « flat tax », c'est-à-dire de réformer l'impôt sur le revenu en taxant les revenus par un taux unique.
- D'autres prônent plutôt une augmentation significative de la TVA (jusqu'à 100 % selon les théories!) de manière à remplacer pour partie au moins les cotisations salariales.

Un revenu de base d'un faible montant comporte deux principaux risques :

D'une part il renforcerait le moins-disant social. Trappe à bas salaire, l'employeur prendrait en compte le revenu minimum pour calculer la rémunération du salarié. D'autre part il accentuerait l'« ubérisation » en rendant possible l'extension sur des champs entiers de la société par la généralisation d'emplois de mauvaise

qualité conjuguant faibles horaires et faibles salaires.

En versant un revenu universel, l'État pourrait en quelque sorte se considérer quitte de ses responsabilités, ce qui lui permettrait d'accompagner ce revenu universel d'une dérèglementation encore plus forte du marché du travail, et pourquoi pas de privatiser la protection sociale collective.

Instaurer un revenu de base, un risque pour les salariés ?

Certaines théories, voient dans le revenu de base un moyen pour s'affranchir du travail : chaque individu serait libre de travailler ou non, ce qui là encore supposerait un niveau adéquat du revenu universel pour atteindre le « droit à la paresse ». D'autres, d'inspiration libérale, visent à donner un filet de sécurité minimal via le versement d'un revenu peu élevé afin de réduire l'État social à sa portion congrue, de réduire les dépenses sociales tout en flexibilisant à outrance le marché du travail.

En effet, dans l'hypothèse où le niveau du revenu de base ne serait pas suffisant pour couvrir à lui seul l'ensemble des dépenses élémentaires (santé, logement, etc.), la majorité de la population serait bien contrainte de le compléter en continuant à travailler, que ce soit en recourant à du travail à la tâche ou pour ceux qui ont encore la chance d'avoir un emploi, avec un niveau de salaire menacé.

Ainsi, le revenu de base serait un nouveau vecteur de « trappes à bas salaires » devenant pour les employeurs, un facteur d'incitation au versement de faibles rémunérations (soi-disant compensées par ce revenu universel) et à un risque de remise en cause sans précédent du salaire minimum (réduit lui aussi du fait du revenu universel).

L'instauration d'un revenu de base permet-il de lutter contre la pauvreté ?

En fait, aucune des expérimentations en Europe n'a été menée dans le but premier de lutter contre la pauvreté : il s'agit souvent de rationaliser le système des prestations sociales dans le but de faire des économies. Or, il faut rappeler une réalité : les minima sociaux sont à ce jour très efficaces pour lutter contre la pauvreté, car couplés à la fiscalité progressive, ils parviennent à diviser par 3 les inégalités

de niveaux de vie entre les 10 % des ménages les plus aisés et les plus modestes.

De plus, qui dit allocation universelle dit forcément allocation individuelle et cela n'œuvrera pas pour plus de justice sociale, bien au contraire. Faut-il rappeler le taux de pauvreté des familles monoparentales (36 % contre 8 % pour le taux de pauvreté national) et celui des enfants (19,6 %) ?

Pour Force Ouvrière, les réflexions sur le revenu de base interviennent dans un contexte de remise en cause des grands principes sur lesquels est fondée la protection sociale issue des ordonnances de 1945. Sous la pression du patronat qui exige depuis plusieurs années que le financement de la protection sociale soit assuré par l'impôt et non plus par les cotisations, instaurer un revenu de base signifierait la remise en cause de toutes les constructions collectives fruits d'un siècle de luttes syndicales : le système de sécurité sociale collective, les négociations collectives, la fiscalisation par ménage, etc.

Pour FO, il faut prioritairement développer les logiques de solidarité et les droits collectifs, les mieux à même de garantir les droits individuels et la liberté de l'individu. Or, quitte à nous répéter, le revenu de base, notamment dans sa version libérale, peut conduire à une individualisation des protections sociales.

En résumé, pour Force Ouvrière, la mise en place d'un revenu de base conduirait à :

- Accentuer la déresponsabilisation sociale et salariale des entreprises et favoriser la pression à la baisse sur les salaires.
- Contribuer aux attaques contre notre système de protection sociale collectif et solidaire, et plus largement contre les services publics. Pourquoi accroître le niveau de prise en charge sociale collective, si chacun a prétendument les moyens de contractualiser individuellement sa prise en charge ?

Au final, les hypothèses aujourd'hui envisagées dans notre pays ne recueillent pas l'assentiment de Force Ouvrière.

Ce revenu de base consisterait en un « solde de tout compte », permettant plus facilement le détricotage des avancées sociales et libérant le marché du travail des prétendues « contraintes » qui sont en fait des conquêtes sociales obtenues depuis deux siècles environ par les luttes sociales.

Ce serait une nouvelle victoire du capital sur le travail.

¹ Il faut savoir qu'à ce jour, à titre d'exemple, une personne bénéficiaire du minimum vieillesse (ASPA) touche 800 €/mois, l'Allocation Adulte Handicapé s'élève à 900 €/mois, le RSA à 463 €/mois qui est souvent couplé à un forfait logement de 300 €/mois. Chiffres OFCE 2016.

7 mars : à l'appel de FO, CGT, Sud-Solidaires :

Grève et manifestation nationale dans la santé et l'action sociale



des capacités hospitalières, des effectifs et de la masse salariale.

Pour cela, les hôpitaux sont sommés de prendre le « virage de l'ambulatoire² » avec pour objectifs, 62 % des actes de chirurgie réalisés en ambulatoire en 2020.

L'ambulatoire c'est quoi ? Vous rentrez le matin, on vous opère, et vous ressortez le soir. Tout cela pour réduire massivement les capacités actuelles de chirurgie pour dégager des économies en personnels et en fonctionnement des services.

Les hôpitaux sont, aussi, fermement invités à « maîtriser leurs effectifs et leur masse salariale », à « mutualiser les services » dans le cadre des futurs Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT)³.

Les GHT devront, selon la ministre, constituer de « puissants leviers de la re-composition de l'offre de soins ». De fait, cette loi constitue une machine de guerre pour réduire les activités et les effectifs et aboutir à la fusion des hôpitaux.

Cette territorialisation des hôpitaux préfigure, à une autre étape, un processus de fusion et d'une nouvelle vague de disparitions de centaines de services et des milliers de lits.

Cette loi ouvre la porte à un mouvement d'une ampleur considérable. Le nombre

² Le terme ambulatoire implique la prise en charge médicale d'un patient, sans hospitalisation, ou d'une durée de quelques heures.

³ Article 106 de la « Loi Santé ». A terme, tous les établissements publics de santé, sauf dérogation particulière, devront faire partie d'un groupement hospitalier de territoire. L'objectif poursuivi est la mutualisation des moyens, c'est-à-dire la fermeture des services « en doublon » dans les groupements, notamment pour certaines spécialités et en matière de matériels lourds. La mise en place des GHT est de fait un plan social déguisé de plus de 22 000 emplois dans la santé !

d'hôpitaux publics pourrait passer de 1.000 à 150.

La période des fêtes de fin d'année a vu s'accroître des situations inédites dans les établissements hospitaliers : de nombreux conflits ont éclaté, souvent durs.

Face à cela, la plupart du temps les administrations ont refusé de négocier arguant qu'elles n'ont aucune marge de manœuvre budgétaire, les ARS accentuant les pressions sur les établissements, quitte à déstabiliser complètement l'offre de soins.

Les syndicats Force Ouvrière sont totalement investis dans ces conflits, par exemple à Marseille, Angers, St Nazaire, Clermont-Ferrand, Lannemezan, etc., etc., etc.

La fédération FO l'affirme : aujourd'hui le plus grand plan social que connaît notre pays, concerne les établissements publics de santé.

Ce sont à minima 22 000 suppressions d'emplois programmés, ce sont plusieurs autres dizaines de milliers de postes qui seront menacés.

Ce sont l'ensemble de ces considérations qui ont conduit nos camarades à appeler, le 7 mars à une journée de grève et à une manifestation nationale devant le ministère..

Dernière minute :

Au moment où nous allons imprimer ce journal, nous apprenons que les camarades de la Fonction Publique Territoriale appellent au 7 mars : pour eux aussi, les lois de territorialisation sont porteuses de destruction des services publics.

D'autres secteurs discutent de la possibilité de rejoindre cette journée.

Les UD FO et CGT, la FSU et Solidaires du Maine et Loire ont décidé d'apporter leur soutien à cette journée de grève et de manifestation nationale. Une déclaration commune est en préparation.

Enfin, notre union départementale a décidé d'affréter un cas de l'interprofessionnel pour rejoindre la manifestation nationale

Les fédérations de la santé et de l'action sociale Force Ouvrière, CGT et Sud-Solidaire appellent les salariés de leurs secteurs à faire grève, et à se rendre en manifestation nationale au ministère de la Santé et des Affaires sociales, le 7 mars.

La casse de l'hôpital public s'accélère. La ministre Marisol Touraine se targue d'avoir « sauvé la sécurité sociale », mais les économies réalisées le sont au prix d'un démantèlement en règle du secteur hospitalier : mise en place de la loi Santé, ONDAM¹ 2017 calamiteux, tarifs en baisse...

Selon la Commission des Comptes de la Sécurité sociale (septembre 2016), pour respecter l'Objectif National des Dépenses de l'Assurance Maladie à 2,1 %, il faudra réaliser en 2017 des économies à hauteur de 4 milliards d'euros, soit des économies de 2,6 milliards sur le remboursement des soins de ville, 1,3 milliard sur les hôpitaux, 0,2 milliard sur le secteur médico-social.

Ces mesures budgétaires mettent en musique la loi santé qui prévoit la réduction

¹ Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie : enveloppe censément limitative des dépenses de santé votée par le parlement pour un exercice budgétaire. Celui qui a été voté en 2017 prévoit une progression de 2,1 % alors que la croissance naturelle des coûts et l'évolution de la masse salariale par la simple application des mesures statutaires — sans augmentation des personnels — nécessiteraient au moins une évolution de 3,5 %

Communiqué des Fédérations CGT, FO et SUD du secteur de la santé et de l'action sociale

TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION NATIONALE

LE 7 MARS 2017

Les Fédérations CGT, FO et SUD se sont à nouveau rencontrées le jeudi 15 décembre 2016.

Dans la continuité du combat contre la loi Travail et après le succès de la journée de grève nationale et de manifestations du 8 novembre contre la loi Touraine et des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), elles ont confirmé leur volonté, dans le cadre de l'action commune, de poursuivre résolument la construction d'une mobilisation nationale de nos branches professionnelles pour créer un axe de résistance supplémentaire aux politiques d'austérité et de régressions sociales qui dégradent fortement les conditions de travail et de vie des salarié(e)s. D'autant que dans de nombreux établissements de la santé et de l'action sociale des grèves et des mobilisations

sont en cours.

Après que leurs instances nationales se soient réunies et confirmées l'appel à une nouvelle journée de mobilisation dans le cadre d'une grève nationale pour le 7 mars 2017, les fédérations CGT, FO et SUD décident de la préparer ensemble, au plan national comme au plan local.

Les Fédérations appellent le 7 mars à diverses mobilisations dans les territoires avec comme point fort une grande manifestation à Paris.

D'ici le 7 mars 2017, diverses initiatives de mobilisation et de meeting communes seront engagées.

Nos organisations se reverront début janvier 2017.

En direct des syndicats

Le syndicat du CHU nous informe :



Comme vous le saviez peut-être déjà, ou l'avez-vous lu dans la presse, nous étions en grève aux Urgences du CHU, ce jour 3 janvier avec un taux de grévistes avoisinant les 90 %, à l'occasion d'un Comité Technique qui devait discuter de suppression de postes dans ce service.

La direction est restée campée sur sa position en application des consignes reçues par l'ARS. Mais deux délégations syndicales ont malheureusement conforté la direction :

La CFTC a voté POUR ce projet de suppression de poste (ils ont au moins le mérite d'assumer leur choix) et la CFDT s'est abstenue sur ce dossier, permettant ainsi à la direction d'avoir la ma-

jorité sur ce projet.

Ce CTE aura eu le mérite de clarifier les positions, et nos collègues des urgences ont pu constater, de visu, qui joue quel jeu.

Avec ce préavis de grève commun FO-CGT-Sud, préavis à notre initiative, nous avons aidé la CGT et Sud à se situer sur le terrain des revendications alors que les responsables de ces deux syndicats avaient une forte tendance à vouloir inclure systématiquement la CFDT et CFTC.

Tout cela n'aura donc pas échappé à la délégation des 10 collègues des urgences présents au CTE en présence du Directeur General Adjoint et du DRH. Ces dix collègues auront pu observer combien les positions de la CFDT et de la CFTC sont radicalement opposées aux nôtres... Ils l'ont appris, malheureusement à leurs dépens.

Enfin, malgré la date très stratégiquement choisie par la direction pour faire passer cette suppression de poste en douce, le taux de grévistes avoisine les 90 % pour la seconde fois!!! C'est un véritable pied de nez envoyé à la direction générale qui croit encore qu'elle va pouvoir continuer le sale boulot de l'ARS sans soulèvement.

Pour autant, concernant le quotidien des urgences, cela ne promet rien de bon pour l'avenir... mais pour les autres services non plus. Le CHU applique à la lettre les injonctions ministérielles de réduction des effectifs à tout prix!!! Cette politique d'austérité et de régression sociale n'est pas abstraite : elle se traduit sur le terrain par ce type d'attaque que l'on se doit de continuer à combattre.

C'est l'occasion pour moi de vous rappeler la prochaine mobilisation nationale qui est calée : le 7 mars prochain. Date à retenir !

Nous aurons l'occasion de reparler de tout cela lors de notre assemblée générale le 17 janvier à 17 h.

Amitiés syndicales

Angers, le 3 janvier,
Manu Dubourg,
secrétaire du syndicat du CHU

Épidémie de grippe :

La ministre Marisol Touraine veut faire porter les difficultés d'accueil sur les personnels !

L'épidémie de grippe fait des ravages et la question de la prise en charge des malades ressurgit dramatiquement, alors que les hôpitaux sont déjà saturés, leur personnel à bout de nerfs. La ministre de la Santé, Marisol Touraine, le 21 décembre, a demandé « aux hôpitaux d'être particulièrement vigilants et d'ajuster leur organisation pour se préparer à accueillir un nombre de patients plus important que d'habitude et déclencher, si nécessaire, leurs

plans habituels de mobilisation ».

Elle ne manque pas d'air ! Depuis plus de quatre ans, sa politique a considérablement aggravé la situation des hôpitaux, supprimant des milliers de postes et de lits !

Nous reproduisons ci-dessous la réaction de l'Union Nationale de la santé privée FO et celle de nos camarades du groupement départemental de la Santé du Maine-et-Loire.

FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ FORCE OUVRIÈRE

Union Nationale des Syndicats FORCE OUVRIÈRE de la SANTÉ PRIVÉE

COMMUNIQUE : ÉPIDÉMIE DE GRIPPE : LES SALAIRES NE SONT PAS RESPONSABLES

Une campagne médiatique, orchestrée par le Gouvernement et tout particulièrement par la ministre Marisol TOURAINE, rend responsables les personnels soignants de la propagation de l'épidémie de grippe.

Non, Madame la Ministre, les personnels ne portent pas la responsabilité de cette épidémie au motif qu'ils ne seraient pas vaccinés. Ils ne l'étaient pas plus les autres années.

FORCE OUVRIÈRE dénonce l'attitude des employeurs qui vise à organiser une campagne autoritaire de vaccination.

FORCE OUVRIÈRE condamne la politique de santé menée dans ce pays dont l'objectif est de réduire au maximum les coûts. Politique qui se traduit par des suppressions massives d'emplois, une diminution des budgets dans tous les établissements.

Cette nouvelle crise est la conséquence directe de la politique d'austérité budgétaire menée par les Gouvernements successifs.

Elle aboutit à une dégradation de la prise en charge des patients, notamment les plus fragiles.

Face à cette situation, FORCE OUVRIÈRE exige :

- Les moyens budgétaires à hauteur des besoins pour les établissements.
- Des embauches de personnels qualifiés pour dispenser de soins de qualité.
- L'abrogation de la Loi Touraine et des plans de destruction successifs de notre système de santé.

FORCE OUVRIÈRE appelle les personnels des établissements des secteurs privés non lucratifs et lucratifs à se mettre en grève massivement le 7 mars 2017 à l'appel des Fédérations FO – CGT – SUD et à participer à la manifestation nationale à Paris.

Paris, le 12 janvier 2017

Communiqué du Groupement Départemental FO Santé

GROUPEMENT DÉPARTEMENTAL FO SANTÉ

Le Groupement Départemental FO Santé réuni jeudi 12 janvier tient à réagir quant à la campagne de presse actuelle concernant les conséquences de l'épidémie de grippe.

Quelle surprise que de découvrir que la période hivernale est propice à des épidémies, grippe ou autres d'ailleurs...

Quelle hypocrisie de la part de notre ministre de la Santé que de demander aux établissements hospitaliers de prendre toutes les mesures pour accueillir tous les patients,

quelle méconnaissance de la réalité que de demander aux médecins généralistes de faire leur travail !

Mais notre ministre dénonce-t-elle les mesures d'économies imposées aux hôpitaux depuis des lustres, poursuivies, amplifiées par son propre gouvernement ?

Parle-t-elle des 3milliards d'euros d'éco-

nomies supplémentaires qui sont prévues dans la loi de financement de la sécu pour 2017 ?

Évoque-t-elle les conséquences de la loi de santé ?

Alors que les services d'urgence sont saturés essentiellement par manque de places, le développement à marche forcée des prises en charge ambulatoires et la suppression en parallèle de dizaines de lits annoncent des catastrophes sanitaires !

Et pourtant dans le département nous ne sommes pas les plus touchés par la grippe, qu'en sera-t-il à l'arrivée de l'épidémie ?

Combien de jours et d'heures les patients resteront-ils en attente sur des brancards ?

Combien de coups de fils, dans combien de services et d'établissements pour trouver un lit ?

Que dire des effets du numerus clausus instauré en 1974 par Giscard, et qui fait

de certains départements de vrais déserts médicaux, renvoyant les patients quasi automatiquement vers les urgences ?

Que seront avec la mise en place de groupements hospitaliers de territoire, les capacités d'hospitalisation ?

Il n'y a pas de fatalité à cette situation, seul un changement de politique permettra que le service public hospitalier et ses personnels puissent continuer à prendre en charge la population, quelle que soit la saison, qu'il y ait la grippe ou une canicule !

Si les patients sont encore pris en charge, cela tient à la conscience professionnelle des hospitaliers, mais pour combien de temps encore si rien n'est fait ?

Autant de raisons qui expliquent que notre Fédération, avec la CGT et Solidaires, appelle à la grève et à manifester à Paris le 7 mars prochain !

Angers, le 13 janvier 2013

En direct des syndicats

1^{er} février : délégation à l'initiative de la CGT, de FO et de Sud à l'Académie pour porter les pétitions contre le projet de réforme de l'évaluation des enseignants

Le premier février, à l'initiative des fédérations FO, CGT et Sud-Education, les enseignants se rassembleront devant l'Académie pour porter les signatures recueillies contre le projet de réforme de l'évaluation des enseignants.

Cette réforme conduirait à ce que les enseignants ne soient plus évalués sur leur capacité à transmettre des connaissances et leur respect des programmes, mais sur leur soumission aux réformes en cours.

Quant à l'accès à un nouveau grade, dit exceptionnel, il ne serait ouvert qu'aux enseignants ayant participé activement à la mise en place des réformes.

Avec cette réforme, l'évaluation de la qualité pédagogique de l'enseignement de leur matière serait réduite à la portion congrue. Pour le reste les enseignants seraient évalués sur des « compétences » qui ne relèvent pas de l'enseignement de leur discipline : « Coopérer au sein d'une équipe » « Contribuer à l'action de la communauté éducative » et surtout « coopérer avec les partenaires de l'école » (les élus en particulier)

Vous plaisez à Monsieur le Maire ? Vous avez bien appliqué les directives ? Vous aurez une bonne appréciation.

A l'inverse vous vous êtes « contenté » de tout faire pour que vos élèves apprennent à lire, écrire, compter, et faire cela vous a demandé beaucoup de temps de préparation qui vous a interdit d'assister aux multiples réunions municipalité-enseignants, parents/enseignants, etc. ? Tant pis pour vous, vous serez « sacqué ».

Rappelons que l'École Publique a été créée par la République pour l'enseignement indépendant des potentats locaux et de l'église.

En lui conférant un caractère national, avec des programmes et des diplômes nationaux, la République rendait l'école indépendante « du maire et du curé ». L'école publique alors était conçue comme un lieu d'apprentissage : apprendre aux enfants du peuple à lire, écrire, compter, pour leur faire acquérir la culture nécessaire à leur promotion sociale et une indépendance de pensée.

Le mouvement auquel on assiste depuis des années, renforcé par Peillon et Vallaud-Belkacem, va à l'inverse. Au travers le la « territorialisation » de l'école (réforme des rythmes scolaires, réforme du collège...), les différents gouvernements ont cherché à briser cette indépendance de l'enseignant, à permettre aux pouvoirs locaux d'entrer dans l'école et de décider de son organisation et de ses programmes, à en finir avec les programmes et diplômes nationaux, à adapter l'enseignement aux objectifs à court terme de tel ou tel « territoire ».

Et tout cela sous prétexte que l'école ne répondrait pas aux besoins en formations « du monde moderne », du « bassin d'emploi ».

D'un simple point de vue opérationnel, cette vision de l'école est stupide. Aucun économiste, aucun « futurologue », n'est capable de prévoir quels seront les emplois de demain. Qui, il y a dix ans, aurait pu prévoir le développement des « smartphones » ? Qui, il y a vingt ans, aurait soupçonné ce qu'est Internet aujourd'hui ?

L'école doit-elle préparer à tel ou tel emploi — peut-être sans aucun avenir —, ou permettre d'acquérir les connaissances nécessaires à la compréhension, donc à la tenue de bien des emplois ? Poser la question c'est y répondre.

Juger les enseignants sur leur capacité à être de fidèles applicateurs des réformes, c'est ce qu'ils n'acceptent pas !

À l'initiative de la fédération FO de l'enseignement, une pétition contre le « nouveau » système d'évaluation¹ a été proposée aux enseignants. FO s'est adressée à la CGT et à Sud.

Les 3 organisations ont alerté ensemble les personnels les appelant à se réunir dans les établissements secondaires et les écoles et à s'adresser à la ministre sur ces revendications : « le projet de la ministre

¹ Système d'évaluation totalement calqué sur celui qu'avait voulu mettre en place, en son temps, le ministre Chatel du gouvernement Sarkozy-Fillon. À l'époque, le syndicat majoritaire dans l'Éducation Nationale (la FSU), s'était battu au côté de FO contre ce système d'évaluation. Aujourd'hui, sous prétexte que ce projet est porté par un gouvernement « socialiste », la FSU a décidé de l'accompagner, se heurtant frontalement à ses adhérents.

Vallaud-Belkacem sur l'évaluation des enseignants ne doit pas voir le jour, la ministre doit y renoncer. »

La ministre n'a pas répondu à ce courrier du 6 octobre dans lequel les fédérations lui demandaient d'être reçues dans l'objectif d'ouvrir de véritables négociations sur d'autres bases.

À l'occasion du CTM (Comité Technique Ministériel) du 7 décembre, les trois organisations CGT, FO, SUD ont voté contre le projet de décret.

La fédération FO communique la position des trois fédérations, CGT, FO et Sud-Solidaires :

« Nous refusons la logique de ce projet qui repose sur les entretiens professionnels, sur des critères subjectifs et qui est l'instrument de l'arbitraire et de l'individualisation. Il est dangereux, inacceptable. »

« Ce projet obéit à la même logique que celle du décret Chatel de 2012 qui avait été abrogé après l'élection de François Hollande suite à la mobilisation des personnels appuyée sur l'action commune des organisations syndicales. »

...

Nos 3 organisations appellent les personnels à poursuivre et amplifier la campagne d'information et de mobilisation pour que la ministre renonce à son projet. Des centaines de prises de position, de motions ont été adoptées pour exprimer cette revendication. Des milliers de signatures ont été recueillies, des motions communes souvent intersyndicales ont été adoptées, des vœux communs dans les CT ont été votés.

La FNEC FP-FO, la CGT Educ'action, et SUD Éducation appellent les personnels à participer aux rassemblements organisés le 1er février afin d'y déposer l'ensemble des motions, pétitions, prises de position demandant l'abandon du projet ministériel :

- au ministère à 15 h, où une délégation demandera à être reçue
- dans les rectorats et départements à l'appel de nos sections et syndicats locaux »

Loi Rebsamen sur la parité femmes/hommes dans les élections professionnelles

Mesure de la loi Rebsamen applicable à compter du premier janvier 2017, les listes électorales devront, désormais, compter un pourcentage de femmes et d'hommes reflétant la proportion de chacun des deux sexes dans chaque collège électoral.

Rappelons que cette disposition censée permettre une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel, a été votée par une assemblée composée de 27 % de députées et un sénat composé, lui, de 26 % de sénatrice. « Faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais » !

Au-delà de l'anecdote, et contrairement aux apparences, cette mesure est loin d'être progressiste. Parce qu'à Force Ouvrière nous sommes des républicains, nous sommes pour la stricte égalité des droits, et à ce titre opposés à toute « discrimination positive ».



Élections concernées :

Les élections aux DP et au CE (C. trav. art. L. 23 14-24-1 et L. 2324-22-1). Chaque liste électorale (titulaires et suppléants) comportant plusieurs candidats devra être composée d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à leur part respective sur les listes électorales.

Répartition femmes/hommes

Les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des

sexes.

Si, lors du calcul du nombre de candidats de chaque sexe le résultat n'est pas un nombre entier :

- le nombre de candidats est arrondi à l'entier supérieur lorsque la première décimale est supérieure ou égale à 5 ;
- le nombre de candidats est arrondi à l'entier inférieur lorsque la première décimale est strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Sanctions

La loi prévoit des sanctions différentes en fonction de l'irrégularité :

- Si une liste ne respecte pas la part respective d'hommes et de femmes, le juge pourra annuler, après l'élection, le nombre d'élus du sexe sur représenté égal au nombre de candidats en surnombre; le juge annulera l'élection du ou des derniers élus du sexe sur représenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (L. 2314-25).
- Si une liste n'est pas composée alternativement d'un candidat de chaque sexe, le juge annulera l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescrip-

S'il est incontestable que dans notre société l'égalité femmes/hommes n'est pas réalisée, cela ne relève pas de la responsabilité des organisations syndicales, en tout cas pas de celle de FO, puisque nous nous battons, justement pour l'égalité des droits, notamment l'égalité salariale.

Peut-être les femmes sont-elles sous-représentées dans les IRP (nous n'avons trouvé aucune donnée sur ce sujet), mais plutôt qu'une telle loi, il aurait sans doute été de loin préférable d'accroître les moyens et les lieux de gardes d'enfants, de réduire le temps de travail, d'augmenter les salaires... Pour libérer les salariées pour qu'elles puissent plus s'investir dans l'action syndicale.

Cette loi rajoute désormais des contraintes aux organisations syndicales, qui s'en seraient bien passé. On lira ci-dessous ce que contient la loi et la façon de l'appliquer.

tions (L. 23 14-25).

Dans les deux cas, des élections partielles n'auront pas à être organisées même si un collège électoral n'est plus représenté ou que le nombre de délégués titulaires a été réduit de moitié ou plus (L. 2314-7, L. 2324-10).

L'employeur devra porter à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (C. trav. art. L. 2314-24-2 et L. 2324-22-2).

Le Protocole d'accord préélectoral devra mentionner la proportion d'hommes et de femmes composant chaque collège électoral (C. trav. art. L. 2314-11 et L. 2324-13).

Contestation

Le juge judiciaire sera compétent en cas de contestation relative à la composition équilibrée des listes de candidats (C. trav. art. L. 23 14-25 et L. 2324-23).

IMPORTANT :

La loi ne précise aucun délai de recours. Pourra-t-il être formé après les 15 jours prévus pour la contestation des élections ?

Il faudra attendre une jurisprudence pour le savoir, mais il y a fort à parier, tant cette loi déroge aux autres textes, qu'aucun délai maximum ne sera appliqué à une contestation.

Vos droits

Le « droit à la déconnexion » de la loi Travail : une vaste fumisterie !

Vendu, notamment par la CFDT, comme une « grande avancée sociale », le « droit à la déconnexion » prévu par la Loi Travail est une vaste fumisterie.

La preuve ? Non, la loi travail ne rend pas obligatoire l'application du droit à la déconnexion. Elle oblige juste les interlocuteurs sociaux à en faire un point de la « Négociation annuelle

obligatoire (NAO) sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail »...

Et de toute façon elle laisse toute latitude à l'employeur qui pourra faire comme bon lui semble... Sauf à lui opposer — comme c'est notre rôle — un rapport de force.



Une charte relève en effet de ce que l'on appelle le « droit mou », c'est-à-dire que si elle peut être produite dans le cadre d'un procès, elle n'a en réalité qu'une valeur morale qui peut – ou pas – influencer le juge.

Aucune sanction n'est d'ailleurs prévue à l'encontre des entreprises qui n'élaboreront pas de charte.

à la déconnexion ».

Mais là encore, en réalité l'employeur garde la main puisqu'« à défaut de ces dispositions conventionnelles », les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion « sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés ».

La loi ne définit pas ce qu'est le droit à la « déconnexion »

Ce n'est pas tout.

La loi ne donne aucune définition de ce qu'est ce droit, de ce qu'il recouvre, et surtout, *n'établit aucun lien direct avec la charge de travail et l'organisation collective du travail.*

Les entreprises auront beau jeu de se dédouaner en instaurant un droit à la déconnexion, tout en maintenant des objectifs démesurés que le salarié, notamment dans un contexte de suppressions d'emplois et de pression accrue des actionnaires, ne pourra remplir qu'en restant connecté à des heures indues, ce qui pourra en prime lui être reproché.

Pas déconnecté ? C'est le salarié qui est responsable, pas le patron !

Outre les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion, la loi stipule que la charte devra prévoir « la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ».

Ainsi la loi donne à l'employeur la possibilité de se dédouaner de sa responsabilité et de la transférer sur le salarié. Il pourra toujours dire que si celui-ci ne se déconnecte pas assez, c'est qu'il ne sait pas utiliser correctement les outils numériques et n'a pas tiré profit de la formation. Sur cet aspect aussi, la loi El Khomri est profondément rétrograde.

Lobjectif, indique l'article 55 de la loi El Khomri, est de définir, au travers d'une « charte », « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale » (ouf !)

Une charte est sans valeur juridique contraignante

Outre que la NAO sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi El Khomri prévoit qu'en cas d'échec de cette négociation l'employeur reprenne la main en élaborant unilatéralement cette charte, après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

Et n'ayons pas d'inquiétude. Les employeurs savent faire échouer n'importe quelle négociation.

Ce type de document, le plus souvent composé de formules très générales et approximatives, n'a aucune valeur juridique contraignante, hormis dans le cas où il prévoit des sanctions à l'encontre des salariés et qu'il est de ce fait annexé au règlement intérieur de l'entreprise.

Droit à la déconnexion et forfait jours : l'employeur garde la main

Le forfait jours permet de rémunérer les salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année, sous prétexte qu'ils sont « autonomes » et qu'il s'agit de leur laisser plus d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Ainsi, toute référence au nombre d'heures effectuées disparaît, le salarié est corvéable à merci. Martine Aubry a ouvert la voie en 2000 avec sa loi sur les 35 heures, réservant cette disposition aux « cadres autonomes », le gouvernement Villepin a étendu la mesure aux non-cadres (eux aussi supposés « autonomes ») en 2005.

Mais l'autonomie peut se payer cher, surtout à l'ère des smartphones, tablettes et ordinateurs portables qui permettent de travailler et communiquer avec son employeur de n'importe où et à n'importe quelle heure...

Sous prétexte « d'exagérations », sous prétexte de protéger les salariés, la loi El Khomri prétend répondre à cette préoccupation.

Elle établit notamment que les accords collectifs autorisant le recours au forfait jour doivent préciser « les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit

Résultats d'élections professionnelles

Mutualité Anjou Mayenne

Élections du : 03/12/2016 — 1er tour		
CE TITULAIRES		
Inscrits	1575	
Votants	693	44,0 %
Blancs et Nuls	75	
Valablement exprimés	618	
	Suf.	%
FO	242	39,2 %
CGT	148	23,9 %
CFDT	228	36,9 %

La Mutualité Anjou Mayenne, le plus gros employeur du privé de Maine et Loire, regroupe les salariés d'une multitude de centres, services, maisons de retraite... Les salariés dépendent de quatre conventions collectives!

Les élections professionnelles sont systématiquement organisées par correspondance, et l'abstention y est traditionnellement forte.

Force Ouvrière prend la première place au premier tour, première place confirmée au second. Bravo à nos camarades!

DIAVERUM

(Centre d'hémodialyse)

Élections du : 01/12/2016		
DUP		
Inscrits	63	
Votants	61	96,8 %
Blancs et Nuls	3	
Valablement exprimés	58	
	Suf.	%
FO	42	72,4 %
CGT	16	27,6 %

MANITOU (Candé)

Élections du : 28/09/2016		
CE TITULAIRES		
Inscrits	85	
Votants	79	92,9 %
Blancs et Nuls	5	
Valablement exprimés	74	
	Suf.	%
FO	57	77,0 %
CGT	17	23,0 %

L'unité de production de Manitou à Candé est un établissement de la maison-mère située à Ancenis

ELIVIA ANGERS

Élections du : 25/05/2016		
CE TITULAIRES		
Inscrits	213	
Votants	153	71,8 %
Blancs et Nuls	14	
Valablement exprimés	139	
	Suf.	%
FO	80	57,6 %
CFDT	36	25,9 %
CFE-CGC	23	16,5 %

Fédération ADMR de Maine et Loire

Élections du : 01/12/2016		
DUP TITULAIRES		
Inscrits	72	
Votants	26	36,1 %
Blancs et Nuls	0	
Valablement exprimés	26	
	Suf.	%
FO	26	100,0 %

Maison de retraite ST MARTIN

Élections du : 13/06/2016		
DP TITULAIRES		
Inscrits	46	
Votants	39	84,8 %
Blancs et Nuls	1	
Valablement exprimés	38	
	Suf.	%
FO	38	100,0 %



Rappels relatifs à la représentativité

La représentativité syndicale est la capacité, pour l'organisation syndicale de négocier et de signer, avec l'employeur ou les représentants du patronat, des accords s'appliquant à l'ensemble des salariés d'une entreprise, d'une branche d'activité au niveau local ou national, ou encore à tous les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité.

La loi du 20 août 2008, issue de la « po-

sition commune CFDT-MEDEF-CGT-CGPME » a profondément modifié les critères de représentativité. Dans une entreprise un syndicat sera reconnu « représentatif » si il a obtenu plus de 10 % des voix au premier tour des élections du CE, ou à défaut de la DUP, ou à défaut des Délégués du Personnel.

Cette situation a pour conséquence que le premier tour des élections doit TOU-

JOURS être dépouillé, même s'il n'y a pas le quorum.

Une fois le dépouillement fait, le PV est établi sur un imprimé prévu à cet effet.

Notre confédération est très attentive aux résultats, et demande que tous les PV lui soient transmis via les UD.

Il convient donc que les camarades adressent les PV de leurs résultats à l'UD.

