



Tout va bien...
mais pas pour tous ! ...



AÉSIO, GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Le Groupe AÉSIO composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd propose des avantages et des services concrets aux salariés :

... **Un service de proximité** avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.

... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire,

... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.

... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.

... **Un service d'assistance** en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.

... **Un service de téléconsultation** pour toute question médicale à distance avec un médecin généraliste ou spécialiste, en toute sécurité et confidentialité.

... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.

... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

Votre contact :

David DELOYE
david.deloye@aesio.fr
01 80 49 80 05
06 79 82 91 90

 GROUPE
AÉSIO



Répartition des richesses en France : de mal en pis...



A lors que le pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations des Français, alors que les annonces gouvernementales de fin décembre restent extrêmement loin des attentes des Français, certains chiffres repris par la presse ces derniers jours ne peuvent que nous choquer profondément.

En effet, le montant des dividendes versés par le CAC 40 en 2018 vient d'atteindre le chiffre record de 57 milliards d'euros !

Dans une période où l'on revendique, pour les salariés de ces entreprises, des augmentations générales de salaires, ce montant nous interpelle ; d'autant plus que ce sont ces mêmes salariés qui sont à l'origine des bénéfices, permettant ainsi le versement de ces somptueux dividendes.

Dans une période où les négociations salariales ne sont que prétextes à des politiques salariales d'austérité, il est choquant

que de telles annonces viennent afficher de profondes injustices.

Si le CAC 40 se porte bien, il devrait au moins récompenser ses salariés !

En matière de dividendes, les élèves (du CAC 40) ont, semble-t-il, dépassé les maîtres !

En effet, quand on parle d'économie libérale basée sur un capitalisme débridé, on pense tout de suite aux Iles britanniques ou aux Etats-Unis. Mais là, ces 57 milliards nous prouvent que la France a largement dépassé les maîtres du libéralisme et du capitalisme !

Pour la FEC FO, il est profondément choquant que ces grandes entreprises, non seulement ne redistribuent que quelques miettes aux salariés mais, pire encore, qu'elles suppriment des emplois !

Et là encore, nous ne pouvons qu'être surpris qu'avec de tels résultats non seulement elles suppriment des emplois mais -c'est un comble !- elles perçoivent des millions d'aides dans le cadre du CICE !

BNPP, Carrefour, Sanofi, La Poste... la liste est longue des grandes entreprises qui font des millions voire des milliards d'euros de bénéfices et qui suppriment des emplois tout en touchant des millions d'aides dans le cadre du CICE...

Y a comme un problème !

Nous devons condamner et demander l'arrêt de la gabegie financière du CICE qui ne préserve en rien l'emploi dans ces grands établissements et n'oblige en rien à la redistribution des bénéfices aux salariés.

La FEC FO revendique l'arrêt des suppressions de postes et une meilleure redistribution de ces pharaoniques bénéfices.

Le gouvernement doit agir et ne pas compter sur sa théorie du ruissellement pour relancer l'économie, car elle ne fait qu'aggraver et creuser les inégalités comme le prouvent les exemples du CAC 40 et du CICE.

**Salaires, emploi, conditions de travail,
la FEC FO ne lâchera rien !**

**Résister, Revendiquer, Reconquérir !
C'est notre ADN !**

DES EXPERTS AU SERVICE DES CE / CSE

**GROUPE
LEGRAND**



EXPERTISE COMPTABLE

CONSEIL & ASSISTANCE

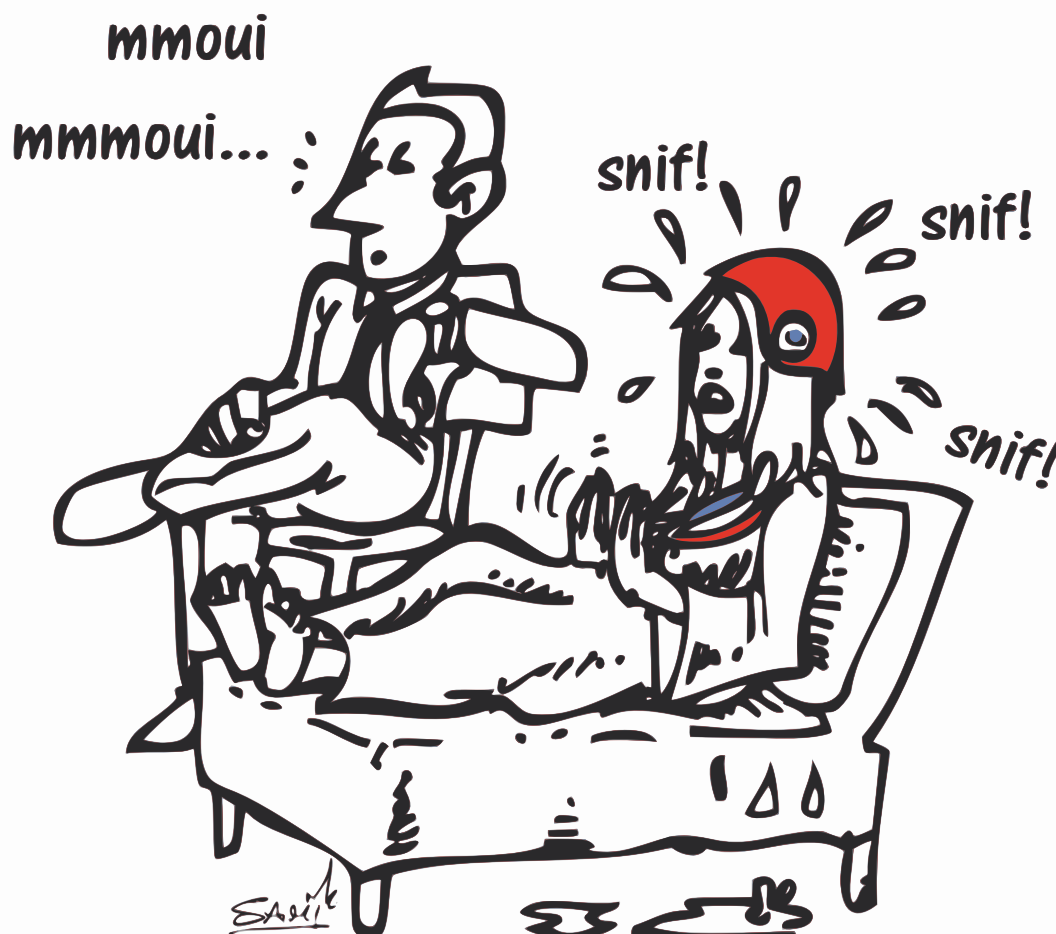
FORMATION

www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com

**GROUPE
LEGRAND**

www.groupe-legrand.com

PSY-CRON



ÉDITO	3	COMMERCE & VRP	17
CRÉDIT	7	JURIDIQUE	18
SERVICES	8	HANDICAP	20
ASSURANCES	10	AFOC	22
ORGANISMES AGRICOLES	12	FOCUS	23
ORGANISMES SOCIAUX	14		

JEC INFOS

Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE

Directeur de la publication : Sébastien BUSIRIS - CPPAP : 0720 S 08226

Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE

54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91

Mise en page, photos et illustrations : © FEC FO - F. BLANC • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris)



La Fédération des Employés et Cadres FO répond présente à la manifestation Ile-de-France du 5 février 2019 pour défendre les retraites, la Sécurité sociale, l'assurance-chômage, les services publics, et pour une augmentation générale des salaires ! La FEC FO condamne les violences gouvernementales envers les manifestants !



CDI d'opération

En 2017, la réforme du code du travail est venue élargir le périmètre d'utilisation du contrat à durée indéterminée de chantier. Il n'est plus réservé au secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP). Aujourd'hui, le CDI de chantier ou d'opération est inclus dans le code du travail et il est désormais possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'une opération grâce à une convention ou un accord collectif de branche étendu.

Cette convention ou cet accord collectif de branche doit fixer :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- les garanties en terme de formation pour les salariés concernés ;
- les modalités adaptées de rupture de ce contrat, dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lesquels ce contrat a été conclu, ne peuvent pas se réaliser ou se terminent de manière anticipée.

C'est le nouvel outil de flexibilité et de souplesse que les Banques voudraient intégrer dans leur dispositif. Il sera également possible d'accéder à des contrats de chantier ou d'opération grâce à la négociation d'accord de branche fixant les règles permettant d'y recourir. Cela permettra aux entreprises d'avoir une sécurité juridique importante pour embaucher en contrat à durée indéterminée au lieu de contrat à durée déterminée comme aujourd'hui. L'utilisation du contrat à durée indéterminée de chantier par les secteurs qui y recourent déjà, comme le bâtiment et travaux publics, est sécurisée.

Rapport au Président de la République

Ainsi, l'AFB propose à la négociation un **"accord d'expérimentation relatif au Contrat à Durée Indéterminée d'Opération dans la Banque, et d'adaptation de certaines modalités des Contrats à Durée Déterminée"**.

Dans ce texte, seuls sont exclus les activités commerciales dans le réseau d'agences... ce qui laisse un champ large de recourt à ce type de contrat... d'autant

qu'on en profite pour adapter le recourt aux CDD en permettant 3 renouvellements de contrat contre 2 auparavant.

Aucune contrepartie réelle n'est proposée dans ce texte aux futurs salariés en CDI d'opération, que ce soit en termes de formation, d'indemnité, etc., contrairement aux accords qui ont été signés (y compris par FO) dans d'autres secteurs où le recours à ce type de contrat pouvait s'entendre (BTP, Métallurgie...).

Pas même une information sur les postes en CDI disponibles dans l'entreprise... Normal puisque pour la partie patronale, le CDI d'opération est un CDI... CQFD ! Il s'agit clairement d'aller chercher une nouvelle flexibilité moins contraignante et qui pourrait, à terme, devenir la norme. De là à penser que cela permettrait aux entreprises d'échapper au bonus/malus sur l'utilisation des CDD, il n'y a qu'un pas !

FO Banques refuse de contribuer à la précarisation des salariés dans la Banque.

Le CDI d'opération est un contrat précaire qui n'a pas lieu d'être utilisé dans le secteur bancaire.

Accord mondial Société Générale

Société Générale et **UNI Global Union** ont reconduit leur accord mondial lors d'une cérémonie qui s'est tenue à Paris.

Le 4 février dernier, Christy HOFFMAN, Secrétaire générale d'UNI Global Union et Caroline GUILLAUMIN, Directrice des ressources humaines du groupe Société Générale, ont renouvelé l'accord mondial qui consolide les engagements de la banque en matière de droits des travailleurs et de droits humains.

Ce nouvel accord s'inscrit dans la continuité de celui conclu pour trois ans en 2015, qui fut le tout premier du genre dans le secteur bancaire français. Il s'applique à l'ensemble des entités du Groupe Société Générale et à ses 147 000 collaborateurs dans le monde. Il aborde explicitement le rôle d'UNI dans le processus de diligence raisonnable de l'entreprise.

L'accord inclut :

- une formulation plus claire des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, notamment des clauses garantissant la négociation de bonne foi et la neutralité de l'entreprise durant les efforts de syndicalisation ;
- un processus de règlement des différends plus rigoureux ;
- l'engagement qu'UNI sera consulté lors de l'évaluation des risques exigée par la loi française sur le devoir de vigilance et qu'il sera impliqué, le cas échéant,

dans l'élaboration des mesures correctives ;

- un nouveau libellé en matière de lutte contre la discrimination ;
- de nouvelles protections pour la santé et la sécurité au travail ;
- l'application de la diligence raisonnable aux fournisseurs.

C'est le huitième accord qu'UNI signe ou renouvelle depuis son Congrès mondial de Liverpool en juin 2018, dont cinq dans le secteur financier.



Vers la formation d'un nouveau "contrat social" ?

Quelle place pour FO ?

En ces temps "chaotiques" et prétendument quasi-insurrectionnels, on prête au débat (au dialogue citoyen, au dialogue social...) toutes sortes de vertus, dont celle d'être réconciliatrice et d'avoir la capacité de faire jaillir, par la confrontation qu'il organise, une issue politique à la grave crise que nous traversons !

Ainsi, injonction est faite aux citoyens d'y participer et la grande question qui se pose à beaucoup d'entre nous est celle de savoir s'il faut s'y engager ou pas.

Pour les plus sceptiques, ou pour les plus incrédules, à quoi bon participer à une mascarade, à une opération de communication structurée de part en part par le pouvoir étatique, pour désamorcer un conflit et pour gagner du temps dans "l'agenda politique" ? Pour les plus optimistes, il s'agit impérativement de se saisir de cette formidable opportunité, offerte par l'exécutif, de pouvoir prendre, enfin, la parole.

Bref, pour les uns, le grand débat est faussement démocratique : il n'est qu'un artifice supplémentaire mis en place par les pouvoirs en place pour continuer à détourner les citoyens des enjeux politiques réels. Pour les autres, si tant est qu'il soit pris au sérieux, en permettant notamment qu'il s'appuie sur des procédures démocratiques authentiques, ce grand débat est une occasion unique pour le peuple de reprendre en main son destin !

Derrière ces deux réactions types (lesquelles ne rendent évidemment pas compte de la diversité des positions) apparaît, selon nous, la reconnaissance que le mouvement des "gilets jaunes" contient une dimension éminemment et fondamentalement politique.

En ce sens, la volonté que l'on observe chez beaucoup de réduire ce mouvement à une simple demande de "pouvoir d'achat" ou encore la volonté chez d'autres de ne pas prendre au sérieux la nature politique du "mouvement" au prétexte qu'il serait profondément hétérogène, contradictoire, réactionnaire, potentiellement tyrannique et profondément utopique (avec des solutions proposées aucunement "présentables")

– utopie, au sens strict, par l'absence de lieu à partir duquel puisse s'exercer un pouvoir réel, ou par sa recherche de démocratie directe encore très largement introuvable ! -, n'est pas sérieux.

Qu'il faille prendre la mesure des redoutables menaces sur lesquelles peuvent déboucher certaines potentialités d'un tel mouvement n'est sans doute plus à démontrer, mais que l'on s'appuie sur son caractère profondément hétérogène, en termes de sensibilité politique et idéologique, pour dénier la nature politique du mouvement n'est pas recevable.

Deux obstacles, parmi bien d'autres, nous empêchent bien souvent d'établir un diagnostic qui soit à la hauteur des enjeux immenses qui nous attendent.

Le pouvoir d'achat à l'exclusivité de tous les autres

Où que l'on veuille bien se placer, c'est toujours la même formule qui nous assaille de toutes parts, le même diktat qui nous enferme dans ses implacables rets, nous voulons bien sûr parler de la sacro-sainte formule du "pouvoir d'achat" ! Cette formule, répétée en boucle depuis des années par ses divers chantres, ne semble toujours pas avoir été entamée par ce qu'elle peut avoir de terriblement réducteur : la réduction de toutes revendications à sa composante matérielle, l'interprétation de tous mouvements sociaux sous le seul angle économique !

Aussi longtemps que l'on procédera ainsi, nous ferons le jeu du néo-capitalisme qui ne voit le monde que sous son aspect féroce et rentable, et qui "s'organise" pour que toutes les activités humaines soient "régies" autoritairement par le seul règne du marché ! Ainsi, ne regarder le mouvement actuel (dit des "gilets jaunes") qu'au travers de la grille du pouvoir d'achat, c'est contribuer à l'assèchement herméneutique et politique du rôle du citoyen.

Refuser une telle réduction, c'est faire droit à la demande de dignité que réclament bon nombre de citoyens aujourd'hui (pouvoir vivre

décemment de son travail, pouvoir être une voix qui compte lorsqu'il s'agit de prendre une grande décision politique, répondre également à l'insécurité "culturelle" qui les guette, sur les questions touchant à la laïcité, au communautarisme, aux principes, républicains, qui nous rassemblent, etc...).

Réduire toute question politique au pouvoir d'achat, c'est entériner l'idéologie néo-libérale la plus vulgaire qui consiste à n'admettre comme seul pouvoir, le pouvoir d'achat précisément, en ayant, ce faisant, au préalable vidé substantiellement tous les autres pouvoirs (politique...) dont nous devrions être dépositaire !

De l'indétermination des finalités politiques du mouvement à son rejet pur et simple.

L'autre obstacle consiste à ne pas voir la nature et l'étendue de la crise politique que révèle le mouvement au prétexte que nombre de ses acteurs s'engageraient ou proposeraient des solutions aucunement viables !

Le raisonnement conséquentialiste tire de l'absence de propositions précises et réalistes, ou de l'indétermination des finalités politiques, le droit de disqualifier le légitime questionnement politique qui est contenu dans son principal ressort (en tout cas dans sa forme la plus noble) : dans notre prétendue démocratie, qui décide (ce qui permet de reposer la question de la souveraineté aujourd'hui) ? Qui nous représente ou pour qui (la question redoutable de la "représentation") ? La transparence, qu'elle soit financière ou autre, requise pour tout régime démocratique n'est plus assurée ; à partir de quels principes (ou "valeurs", avec toutes les précautions que requiert l'emploi de ce terme) voulons-nous continuer à demeurer un peuple, au sens positif du terme ?

Le mouvement, en ce sens, est de part en part politique et son inspiration première recouvre bien un caractère foncièrement démocratique. Les conséquences politiques qui peuvent en être tirées, peuvent, elles, être d'une toute autre nature, il faut bien évidemment en convenir.



Mais ce dont il faut prendre acte, selon nous, est que **“le contrat social”** forgé plus ou moins tacitement (et imparfaitement) au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale (parfaitement résumé par Alain SUPIOT dans son livre l'esprit de Philadelphie), par-delà les divergences politiques, idéologiques, sociologiques (persistance de plusieurs classes sociales...), **sur la nécessité de promouvoir le progrès et la justice sociale** n'a eu de cesse de se fissurer, jusqu'à le voir se vider de l'intérieur (même si sa forme extérieure semble encore demeurer) de sa principale substance : la **volonté politique**, et ce à partir d'un peuple déterminé, (nourrie par une certaine forme de solidarité concrétisée institutionnellement par la Sécurité sociale, etc.) au profit de toutes autres considérations (financière, consumériste, communautariste, etc.).

Depuis le début du mouvement, il n'est pas rare d'entendre de la part de certains protagonistes qu'il “représente” le peuple en employant ce faisant l'expression fameuse “Nous, **le peuple**”, formule employée notamment à la naissance de la démocratie américaine comme on le sait. De la sorte, il s'accorde la légitimité de parler au nom du peuple dans son ensemble, ou du vrai peuple, celui à qui on interdit précisément toute représentation politique parce que relégué (sorti des “radars” et reclus dans l'invisibilité), et ce à la faveur d'autres composantes de la société (selon les cas : les riches, les privilégiés au sens large, la population de banlieues des moyennes et grandes métropoles, certains migrants, etc.).

Ce peuple prend acte que le “contrat social” tacitement institué en 1945 s'est, pour une large part, effondré et qu'il est d'une grande urgence politique d'en instituer un nouveau. Il postule, par conséquent, que tous les canaux ou tous les “corps intermédiaires” qui constituaient les assises du contrat social de 1945, n'ont plus de raison d'être, si ce n'est de se perpétuer ou de se représenter eux-mêmes en dehors de tout intérêt général ! Ce peuple prétend ainsi être le seul porteur de l'intérêt général en renvoyant tous les “corps intermédiaires” à leur obsolescence, en réduisant notamment leurs actions à la seule défense de leurs intérêts “catégoriels” plus ou moins archaïques !

Mais, en réalité, de quel peuple s'agit-il précisément ? Ce peuple, qui s'est auto-défini, n'autorise plus que l'on parle en son nom (que ce soit par la voix des parlementaires, des syndicats,

etc.) sans s'y être expressément autorisé ; en cela il prend acte de l'affaiblissement drastique de toute forme de représentation héritée du passé lointain ou récent et de tout ce qui fait encore office de corps intermédiaires.

A ce titre, nous ne pouvons que donner raison au penseur Jean-Claude MILNER lorsqu'il postule que ce n'est pas le président MACRON qui a brisé les corps intermédiaires ou toutes les formes de représentations encore existantes, en prétendant instituer un lien direct entre lui-même et le peuple par-delà les partis, le parlement, etc., mais qu'il n'a fait qu'acter leur profond affaiblissement compte tenu du décalage qui n'a eu de cesse de se creuser entre nos institutions et la “forme” que prennent nos sociétés sous les offensives toujours plus brutales du “projet” néolibéral !

Le président MACRON a bien davantage instrumentalisé, que créé, un état de fait, en essayant ce faisant de pousser jusqu'à son “extrême” une logique déjà largement à l'œuvre dans nos sociétés : le délitement de toutes instances d'intermédiations (parlement, syndicat, monde associatif républicain, etc.), pourtant indispensables à la perpétuation ou à la formation **d'un monde commun fondé sur la solidarité !**

Or, et c'est l'un des massifs effets pervers que contient en germe ce mouvement, l'orgueil que tirent les principaux représentants du MEDEF (dont leur “patron”, Geoffroy ROUX DE BEZIEUX) lorsqu'ils prétendent que la cible du mouvement n'est pas le patronat mais l'Etat avec ses taxes et impôts illégitimes, a tout pour nous inquiéter ! Car, qu'est-ce à dire ? En avançant l'idée que c'est l'Etat qui est le seul responsable de la crise du politique et de ses conséquences à l'égard de la question sociale (et ce, de façon contradictoire, que l'on demande à la fois toujours plus et, “en même temps”, moins à l'Etat !), n'est-ce pas précisément faire le jeu du néolibéralisme qui n'a pas d'autre idée en tête que celle d'affaiblir (lorsque



cela l'arrange) toujours plus l'Etat et les services publics pour mieux déployer sa féroce concurrence faussée ? L'Etat, jusqu'à preuve du contraire, reste encore le garant de l'intérêt général et de la République. D'autre part, en ne mobilisant que très rarement la référence à la classe ouvrière, avec ce qu'elle contient d'universel, ne risque-t-on pas de favoriser une “compétition entre les invisibles” (le salariat précaire, jeunes précaires, paysans, etc.), comme le dit très justement Jean-Claude MILNER ? Il nous faut, par-delà la diversité des situations et des “statuts” sociaux, retrouver une figure fédératrice qui tienne lieu d'universel, sans quoi la liquidation du monde ouvrier et de l'un de ses corollaires, le salariat, atteindra son parachèvement !

Comment reconstruire ? En poursuivant l'esprit de notre précieux héritage.

FO est largement contemporaine de la formation du contrat social institué 1945, elle s'est toujours efforcée d'en porter l'esprit et les “valeurs” au travers de ses actions et ce, à l'intérieur de son domaine propre : la défense des travailleurs ! Elle l'a fait à travers un universalisme et un projet qui a toujours reconnu son lien filial avec la philosophie des lumières et sa question fondamentale : comment, à partir de sa situation particulière, toujours tendre vers l'universel ? Elle l'a fait en se mettant au service à partir, encore une fois, de son champ propre, celui du syndicalisme, d'une haute idée de la citoyenneté : un citoyen est d'abord une personne qui possède, à travers un collectif, une certaine maîtrise sur son destin, et cette maîtrise s'acquiert d'abord dans le rapport que l'on entretient avec et dans son travail ! Extraire le travailleur de l'aliénation toujours plus ou moins constitutive qui existe dans les rapports de production.

Plus que jamais, la question se pose à nouveau pour nous : quelle civilisation du travail devons-nous contribuer à faire advenir pour reformer le lien politique qui est tellement abîmé aujourd'hui ?

Nous ne savons pas jusqu'à quel point nous devons, en tant que citoyen, prendre part au “grand” débat mais ce qui est sûr, c'est que FO doit impérativement continuer à offrir sa belle partition dans la redéfinition politique à laquelle il est demandé à chacun de répondre, que ce soit individuellement ou que ce soit (surtout) collectivement, en prenant d'abord, ce faisant, l'exacte mesure des immenses défis qui nous attendent !

Mutualité et syndicat !

Face à des situations de plus en plus difficiles, les travailleurs cherchent les moyens de s'en sortir. La question du pouvoir, bien sûr, est à l'ordre du jour, mais la première démarche consiste d'abord à prendre appui sur les outils dont dispose le mouvement ouvrier : la mutualité et le syndicat.

Il nous paraît donc utile de faire une analyse croisée entre ces deux mouvements qui participent à la société : celui du mutualisme et celui du syndicalisme ouvrier. Si ces deux mouvements semblent avoir pris naissance dans la recherche récurrente d'émancipation de la classe ouvrière, d'abord du système féodal ensuite du système capitaliste, sont-ils pour autant ambivalents ? C'est ce que nous essaierons d'appréhender, d'abord en analysant la genèse du mutualisme au travers des sociétés de secours et de prévoyance et ensuite l'élaboration du syndicalisme ouvrier. Enfin, à l'aune de ces parcours, nous ferons un état actuel de ces deux mouvements.

Les sociétés de secours et de prévoyance : première tentative d'organisation des travailleurs

Au lendemain de la révolution de 1789, la nouvelle classe au pouvoir identifie clairement le danger que représente le peuple (qui par ailleurs lui a permis de renverser l'Ancien Régime qui se déclarait immuable). En effet, avec la Loi LE CHAPELIER (14 juin 1791), la Révolution bourgeoise a interdit toute association professionnelle. Si cela pouvait garantir la protection de la révolution contre toute coalition réactionnaire, cela avait aussi pour conséquence de museler toute velléité d'émancipation de la classe ouvrière qui a été engendrée par le capitalisme naissant "comme une nécessité à son existence même, puisque c'est l'ex-

ploitation du travail qui lui permet de faire la plus-value"¹.

Néanmoins, entre 1791 et 1830, 193 sociétés de secours mutuels sont créées à Paris. On distingue généralement deux types de sociétés mutuelles au début du XIX^e siècle : la mutualité de secours et la mutualité ouvrière de prévoyance et de résistance, même si la frontière entre les deux types de sociétés n'est pas étanche. Michel DREYFUS précise qu'en 1823, "on compte à Paris 160 sociétés : la grande majorité d'entre elles –132 totalisant 11 343 membres– est formée par des ouvriers d'une même industrie"².

Cependant, le caractère de simple prévoyance –et non de résistance– d'une société, comme par exemple celle des Vrais Amis³ (société de secours mutuels des bouchers de Paris), ainsi que sa soumission au régime politique expliquent sans aucun doute la facilité de reconnaissance de la part du préfet de police. En effet, dans une circulaire du 31 octobre 1812 adressée aux préfets, le ministère de l'Intérieur prône une certaine tolérance pour les sociétés de prévoyance et de secours mutuels, alors que les coalitions ouvrières sont réprimées⁴.

En ce qui concerne la société des Vrais Amis, les statuts fondateurs de celle-ci semblent s'inscrire dans une volonté de retrouver les structures d'entraide confraternelles ou corporatives, de l'Ancien Régime. Les sociétés de secours mutuels bénéficient d'une relative tolérance, à la condition de limiter leurs activités aux seules tâches d'assistance. D'ailleurs, l'origine ouvrière de l'initiative de la créa-

¹ Joël SOHIER, *Le syndicalisme en France*, collection Explicit, Paris, Vuibert, 2010

² DREYFUS Michel, *Liberté, égalité, mutualité : mutualisme et syndicalisme 1852-1967*, Paris, Editions ouvrières, 2001, p.25.

³ LETEUX Sylvain, *La société de secours mutuels des Vrais Amis (1820-1898) : comment les bouchers parisiens ont-ils organisé leur protection sociale au XIXe siècle ? "Revue d'histoire de la protection sociale"*, 2010, N°3 pages 9 à 27.

⁴ SOUBIRAN-PAILLET Francine, *L'invention du syndicat (1791-1884) : itinéraire d'une catégorie juridique*, Paris, LGDJ, 1999, p.26.

tion ne doit pas masquer le fait que les Vrais Amis n'est absolument pas une société de résistance mais bien une société de prévoyance, nostalgique de la solidarité que l'on trouvait dans les anciennes confréries. Le soutien, en cela, apporté aux Vrais Amis par le directeur des sociétés philanthropiques de la Préfecture de la Seine, dont les dirigeants sont souvent des aristocrates, n'est pas anodin.

D'ailleurs, la création éphémère en 1871 (disparition en 1872), par la "Chambre syndicale des ouvriers et employés de la Boucherie", d'une société de secours mutuels (la Fraternelle) suscite de vives inquiétudes chez les patrons bouchers.

Les membres de la Fraternelle tentent en 1871-1872 d'organiser rationnellement les différentes revendications ouvrières du moment : disposer d'une caisse d'assurance maladie et d'un bureau de placement gratuit. Ce dernier point sera central dans la constitution d'un syndicalisme ouvrier autonome dans les années 1880. Entre 1890 et 1914, les syndicalistes ouvriers dénonceront assez souvent les Vrais Amis comme "société écran" permettant aux patrons bouchers de favoriser leurs intérêts.

L'identité paternaliste des Vrais Amis, présente dès sa fondation, est un des éléments qui sans aucun doute devait se retrouver dans beaucoup de sociétés de secours mutuels, où cohabitaient les patrons et les ouvriers bouchers. D'ailleurs, sous Napoléon III, les premières législations de 1850 et de 1852 placent, de facto, le mouvement sous le patronage des notables, écartant la classe ouvrière. Celle-ci choisit dès lors d'autres champs d'affirmation et d'émancipation⁵.

A n'en pas douter, c'est une des raisons pour laquelle les ouvriers se sont peu à peu éloignés de ce type de société vers

⁵ Philippe-Jean HESSE, Jean-Pierre LE CROM, *La protection sociale sous le régime de Vichy – Chapitre 6. La Mutualité*, Jean SOUCHET, Presses universitaires de Rennes, 2001, pages 237-278.



une mutualité ouvrière de prévoyance et de résistance qui, comme certains ont pu le dire, a été l'antichambre du syndicalisme ouvrier.

Le syndicat : vers la défense des intérêts particuliers des travailleurs

C'est, sans aucun doute, un double constat qui permet aux travailleurs de voir les limites des sociétés de secours où se côtoyaient patrons et ouvriers.

D'une part, la nécessité de se regrouper autour de structures qui leur permettent de s'organiser et de défendre collectivement leurs intérêts face aux employeurs. D'autre part, la réalité de la situation économique dans laquelle se trouvait la classe ouvrière, situation caractérisée par une précarité extrême, due à des salaires tout juste suffisants pour assurer leur quotidien et celui de leur famille. Dès lors, les cotisations volontaires qui pouvaient être dégagées par un ouvrier pour les accidents de la vie, ne pouvaient être que très faibles.

Néanmoins, comme le disait LAVOISIER *"rien ne se perd, rien ne se crée : tout se transforme"*. Le syndicalisme s'est toujours développé en s'appuyant sur les travailleurs qui se regroupaient sur leur lieu de travail pour résister aux conditions d'exploitation du travail. C'est ainsi que, dès 1830, se créent, en s'appuyant sur les mutuelles, des sociétés de résistance, ancêtre des syndicats.

Pour autant, le développement du mouvement syndical comme mutualiste ne s'est pas fait sans des interactions nombreuses et profondes entre les deux.

La classe ouvrière, dans sa recherche d'amélioration de ses conditions d'exis-

tence et d'émancipation, a toujours su utiliser les moyens et outils qui étaient et sont toujours à sa disposition. Cependant, elle sait aussi profiter des expériences du passé et ne pas avoir des positions fétichistes envers telle ou telle organisation, outils ou mouvement.

L'attitude pour le moins ambiguë que certains dirigeants de l'institution mutualiste⁶ ont pu avoir pendant le régime de Vichy et l'occupation, mais plus encore la place qui revient au mouvement mutualiste dans le nouvel ordre politique qui s'installe, notamment autour des dispositions de la Charte du Travail, expliquent la défiance de la classe ouvrière au lendemain de 1945, et notamment lors de la création de la Sécurité sociale.

Cette dernière, marque une vraie rupture en matière de protection sociale comme de mutualité. Cette victoire de la classe ouvrière qui instaure un système original, fondé sur le principe *"cotiser selon ses moyens, soigner selon ses besoins"*, est d'ailleurs combattue par certains dirigeants de la mutualité comme une spoliation.

La vieille rivalité entre le mouvement syndicaliste et mutualiste mettra une vingtaine d'années avant de s'estomper et de permettre de se rencontrer à nouveau. L'intégration de la place de la Sécurité sociale et du rôle de complémentaire dévolu dès lors à la mutualité, semble avoir permis un modus vivendi entre ces deux mouvements importants de la société française, et pour la classe ouvrière particulièrement. D'ailleurs, la place et le rôle important qu'ont pris les syndicats au sein du mouvement mutualiste y a contribué.

Cependant, ces deux mouvements, malgré leurs nombreuses zones de croisement, gardent leurs spécificités et surtout, leurs objectifs qui, même s'ils se recoupent pour certains, ne sont pas identiques.

En effet, et cela constituera la conclusion provisoire de cette courte analyse (car le développement nécessaire de cette question dépasse le cadre contraint du format de cet article), dès la période de mise en place de ces deux mouvements, des différences fondamentales existent.

Certes, ils cherchent tous les deux, notamment, à améliorer les conditions de vie de la population et particulièrement des travailleurs, de cette classe ouvrière qui apparaît au moment de l'essor du système capitalisme.

Cependant, si la mutualité vise l'universalité indépendamment des antagonismes de classe sur la base d'une hypothétique "harmonie sociale" (qui malheureusement selon les périodes et les systèmes politiques peut revêtir des concepts très éloignés), le mouvement syndical qui se met en place en 1895, et dont FO se revendique, lui analysant, les intérêts différents des classes, en déduit que cela conduit inévitablement les travailleurs à s'organiser au sein du syndicat afin de porter des revendications particulières pour la défense de leurs intérêts, mais aussi que la question du système économique était prégnant dans la lutte, tant sur la forme que sur le fond, qu'ils devaient entreprendre.

Aujourd'hui, le monde mutualiste, qui s'est élargi à un concept plus large qui est celui de l'économie sociale et solidaire, recouvre, du point de vue syndicaliste, des situations très diverses. En effet, cela a permis d'obtenir pour les salariés l'amélioration des garanties collectives au regard des pratiques des entreprises capitalistes. Cependant, l'évolution récente tendant à confondre les activités des mutuelles, des sociétés d'assurance, de banque ou de services, ouvre un chemin inverse qui s'inscrit de la tentative récurrente du capital de revenir sur tous les droits obtenus par la classe ouvrière et le syndicat qui la représente depuis l'origine.

C'est pour cela que la défense du syndicat, son renforcement est l'objectif principal pour tous les syndiqués et pour tous les travailleurs.

⁶ Idem référence 5.

Section Organismes Agricoles

Halte au mépris !



Depuis des mois, nous portons les revendications d'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat, depuis des mois les réponses ne sont qu'indécence et mépris.

Au Crédit Agricole, on nous explique par des calculs internes que l'inflation n'est pas ce que l'on dit et qu'en fait, on a

besoin de rien, malgré un investissement reconnu des salariés pour des résultats tous les ans qualifiés d'exceptionnels.

En MSA, les directions disposent des fonds nécessaires pour verser la fameuse prime promise par MACRON, mais les tutelles, au nom du dogme, en refusent le versement : ni au Régime Général (RG), ni à la MSA...

A Groupama, là aussi aucune augmentation de salaire mais remise en cause de l'accord temps de travail.

Ce mépris de nos employeurs va-t-il encore durer longtemps ? De l'argent ? Il y en a, nos entreprises en ont, et nos gouvernants sont capables d'en mobiliser -et d'en dépenser...- quand il faut.

Alors, allons-nous encore longtemps, tels les moutons de Panurge, accepter sans rien dire d'être manipulés et exploités ? Ce n'est que tous ensemble que nous pourrions faire changer cet état de fait.

Ce n'est que tous ensemble que nous pourrions porter les revendications que nous portons depuis des mois et des mois :

L'AUGMENTATION DES SALAIRES ET DU POUVOIR D'ACHAT !

MSA ■ Anita PASSANNANTE

Mesures salariales, l'application du dogme...

Après les négociations salariales des 11 et 18 décembre 2018, dont celle du 18 imposée par les organisations syndicales, le verdict est tombé lors de l'Instance Nationale de Concertation du 17 janvier 2019.

La FNEMSA avait justifié que les caisses n'avaient pas utilisé tous les budgets alloués et disposaient donc des fonds nécessaires pour verser une prime MACRON de 1 000 € aux salariés, elle est acquise à son principe, contrairement au Régime Général qui en étudiait l'opportunité.

Donc c'est bon ?

Eh non, les tutelles ont dit NIET !

Ni au RG, ni à la MSA, pour tout le monde pareil !

Pourquoi ?

Parce que !

Ainsi en a décidé le gouvernement ; euh non, les tutelles... mais les tutelles obéissent au gouvernement, et à celui qui a le pouvoir de serrer et desserrer les bourses.

Le Président de la République avait pourtant annoncé qu'il demandait aux entreprises qui le pouvaient de verser une prime de 1 000 € pour augmenter le pouvoir d'achat.

Alors ?

Soit cela ne concernait que les "autres" entreprises, c'est-à-dire celles qui n'ont pas d'impact sur le budget de l'Etat (faites ce que je dis mais pas ce que je fais !), soit nos tutelles considèrent qu'il n'y a pas de problème de pouvoir d'achat à la MSA !

Pourtant, le personnel MSA avait rejoint massivement le personnel du RG le 18 décembre pour soutenir les revendications touchant les salaires, le pouvoir d'achat et les conditions de travail.

Même une organisation syndicale, majoritaire et adepte du "c'est déjà ça" (phrase prononcée en début de séance de négociation salariale qui permet de bloquer toute velléité ultérieure de négociation supplémentaire) avait rejoint le mouvement.

Mais, peu habituée à ce type d'action, quelle ne fut pas sa déception de constater qu'au bout d'une journée de grève, les tutelles avaient l'outrecuidance de refuser tout versement de prime. Tellement sûre que sa seule présence à une grève générale à la MSA (c'est-à-dire une grève où toutes les organisations syndicales appellent en même temps, pas une grève de tout le monde bien sûr !) devait faire plier le plus rigide des décideurs, elle est arrivée à l'INC certaine d'une annonce positive d'augmentation des salaires. Telle la cigale, elle fut prise au dépourvu lorsque l'annonce négative fut venue... et resta bouche bée.



Eh oui, il faut remettre cent fois l'ouvrage sur le métier... Une nouvelle grève, cette fois sans elle, jurant qu'on ne l'y reprendrait plus, mobilisa à nouveau le personnel MSA, sur la même revendication que le 18 décembre : augmentation du pouvoir d'achat.

Ce mouvement, avec une organisation syndicale de moins, fut malgré tout suivi massivement par le personnel de MSA.

Là encore, les tutelles ont dans un premier temps refusé de recevoir toute délégation syndicale mais, sous la pression, ont accepté de rencontrer deux représentants par organisation.

C'est un signe fort de la considération que portent les ministères, et donc le gouvernement, aux personnels MSA en particulier et des régimes de protection sociale en général.

Il est dommage, et dangereux, de constater que les voix de revendication légales soient ainsi méprisées.

Le Président de la République avait pourtant annoncé avoir entendu les revendications d'une foule en colère.

Les capacités auditives ne semblent pas être identiques à tous les niveaux de l'Etat...

CRÉDIT AGRICOLE ■ Philippe **RINGUET** **D'indécence en pingrerie**

Trois heures, trois petites heures seulement de négociation : voilà ce que la FNCA accorde aux 70 000 salariés des Caisses régionales de Crédit Agricole pour traiter leur augmentation salariale 2019.

Déjà en 2018, FORCE OUVRIERE affirmait qu'en dessous de 1%, les salariés ne pourraient considérer l'issue de la NAO de branche comme une véritable augmentation de salaire. Mais il faut bien avouer que nous étions tous loin d'imaginer la pingrerie de nos patrons banquiers. En ouverture de séance, le décor est planté : première proposition patronale de +0,2 % sur le seul salaire conventionnel de l'emploi (seulement les ¾ de la rémunération). Comment alors interpréter l'ambiguïté flagrante entre la volonté affichée par les directions de Caisses régionales de soi-disant défendre le pouvoir

d'achat avec la réalité des décisions prises ?

Encore pire : pour étayer sa proposition, la FNCA s'appuie sur l'estimation de CASA en matière d'inflation 2019 à 0,75% ; là où la BCE et l'INSEE se projettent sur 1,6 %. Loin de s'en offusquer, la FNCA maintient cette estimation dans le calcul de ses propositions.

Picsou ! Tiens-toi bien, tes héritiers sont en place.

FORCE OUVRIERE demande 2% d'augmentation générale des salaires au Crédit Agricole, sur la totalité des éléments conventionnels de la rémunération ; cela en rapport avec les prévisions d'augmentations moyennes de salaires en 2019 selon les experts économiques.

Pour FORCE OUVRIERE, ce niveau permettrait de répondre aux demandes des salariés mais également d'en finir avec l'austérité et de relancer l'économie.

Avec quelque 70 000 salariés sur tout le territoire français, le Crédit Agricole est donc, en tant qu'employeur, un acteur économique majeur. Faut-il croire que ses dirigeants n'en soient pas conscients ? Après une séance de négociation bâclée, **aucun accord ne sera trouvé au final et la FNCA prend la décision unilatérale d'une majoration de seulement 0,3 %.**

Pingrerie ? Indécence ? Provocation ? Aucun mot n'est assez fort pour qualifier cette mesure.

Une nouvelle année de suite, la méthodologie de négociation en place conduit à l'échec. FORCE OUVRIERE réitère sa demande d'une nouvelle méthode de NAO de branche au Crédit Agricole : de nouveaux critères et un nouveau calendrier.

GROUPAMA ■ Frédéric **LE GRIEL** **Attaque sur les droits des salariés à Groupama Méditerranée : FO dit non et riposte !**

Comment faire toujours plus en étant de moins en moins ? A cette question, la direction de GMED a répondu par la remise en cause de l'accord sur le temps de travail ; suppression massive des RTT sans réelle contrepartie et bascule des cadres au forfait jour (et donc suppression du paiement des heures supplémentaires) sont au cœur du dossier.

Mais le temps de travail est-il le porteur de tous les maux de cette caisse régionale ?

Depuis la fusion de 2012, les choix stratégiques de la direction ont fait passer l'effectif de cette caisse de 1 800 à 1 500 personnes. Alors que, dans le même temps, la pression sur les salariés a augmenté, que leurs conditions de travail se sont dégradées et qu'on leur demande de faire encore et toujours plus en étant toujours et encore moins...

Trop c'est trop pour FO GMED ! Les salariés de Groupama Méditerranée sont en hypertension : la grève et la mobilisation la plus large ont été décrétées le 29/01/2019.

Résultat : entre 70% et 80% de grévistes mobilisés (dont 700 salariés devant le siège et les centres de gestion) à l'appel de l'intersyndicale et de Force Ouvrière qui mène la fronde contre cette réforme.

Qui s'y frotte s'y pique !

La délégation nationale FO Groupama félicite l'ensemble de nos camarades de FO Groupama Méditerranée qui ont su mobiliser les salariés pour défendre leurs droits. Ils sont un exemple : un exemple que les salariés unis au travers du syndicat sont une force incommensurable. Ils sont un exemple dans les luttes que nous devons mener jour après jour, heure après heure pour défendre nos collègues contre les attaques incessantes qu'ils subissent. Ils sont un exemple et nous, nous sommes à leur service pour permettre qu'une fois pour toute, leur direction revienne à la raison.

La lutte et la mobilisation continuent : Unis + Forts, Résister, Revendiquer, Reconquérir avec FO !

SECTION Organismes Sociaux



Le mépris !

Le 29 janvier 2019, les employés et cadres des organismes sociaux étaient appelés à la grève par toutes les Fédérations sur la base du communiqué commun ci-dessous :

**FO CGT CFDT CFTC CGC SUD
COMMUNIQUE**

Le 18 décembre 2018, les employés et cadres des organismes de Sécurité sociale ont massivement fait grève.

Dans un contexte de crise sociale où dans tout le pays les salariés, les retraités, la jeunesse expriment une profonde colère et se dressent pour obtenir leurs revendications, les seules réponses apportées par le gouvernement sont :

- la répression policière, à un niveau jamais vu, visant à mettre un terme à l'expression des revendications ;
 - l'organisation d'un "grand débat national" sous l'égide du Président de la République. Les Fédérations condamnent la répression et considèrent que ce "grand débat national" n'a pas pour objectif de répondre aux revendications des salariés mais de permettre au gouvernement de mener à bien ses contre-réformes (retraite, assurance chômage, démantèlement de notre Sécurité sociale...).
- Ce "grand débat national" ne répond pas à nos légitimes revendications. Les Fédérations n'ont pas vocation à y participer. Dans ce contexte, l'UCANSS et la Tutelle n'ont répondu à aucune des revendications de nos Fédérations et le Directeur de l'UCANSS s'est

même interrogé sur "l'opportunité" de la prime présidentielle pour le personnel de Sécu !

Les Fédérations estiment qu'il est indispensable d'ouvrir la discussion avec le personnel sur la meilleure façon d'élever le rapport de force pour faire reculer le Président de la République et son gouvernement afin de gagner sur nos revendications.

C'est pourquoi elles appellent leurs syndicats à organiser, dans tous les organismes, des assemblées, des réunions avec le personnel pour discuter et débattre de la construction d'une mobilisation à la hauteur des attaques.

C'est dans cette perspective que les Fédérations décident d'appeler à la grève le 29 janvier 2019.



A l'issue de cette grève, si le gouvernement refuse de répondre aux revendications, l'action se poursuivra et la question d'organiser une large délégation du personnel avec ses syndicats à l'Elysée, se posera...

Pour :

- **l'augmentation significative de la valeur du point et Salaire Minimum Professionnel Garanti à 2 000 € bruts ;**
- **l'attribution de mesures immédiates pour tous les salariés en rattrapage de la perte du pouvoir d'achat ;**
- **l'arrêt des suppressions de postes et remplacement de tous les départs par des embauches en CDI ;**
- **la mise en place d'une classification qui permette un véritable déroulement de carrière avec la reconnaissance des compétences, des qualifications et des diplômes ;**
- **le respect et maintien de toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale.**

Toutes et tous en grève,
le mardi 29 janvier 2019 !

Le 29 janvier 2019, si le Ministère était protégé par des forces de police et de gendarmerie complètement disproportionnées au regard du rassemblement, en revanche la Ministre BUZIN n'était pas pressée de recevoir les Fédérations.

Alors que les Fédérations FO, CGT, CFDT, CFTC, CGC et SUD avaient écrit le 16 janvier 2019 à la Ministre BUZIN pour solliciter une entrevue à 10h30, il a fallu attendre jusqu'à 12h30 pour qu'un conseiller de la Ministre daigne recevoir une délégation des Fédérations.

Les Fédérations ont rappelé les revendications et donné un certain nombre d'éléments concernant la situation dans les caisses. En réponse, le représentant du Ministre, en place seulement depuis une semaine, a indiqué :

- **Prime "MACRON" :** Il y a encore des arbitrages qui doivent intervenir mais une réponse, positive ou négative, serait donnée avant le 1^{er} février 2019. Le 4 février 2019, il n'y avait toujours aucune réponse du ministère !
- **Augmentation de la valeur du point :** Le ministère considère que l'augmentation de la valeur du point a un coût, comme celui de l'indice des fonctionnaires. En conséquence, aucune augmentation de la valeur du point n'est envisagée.
- **Classification :** Elle devra être compatible avec une enveloppe salariale jusqu'en 2022 (RMPP) qui devra comprendre les promotions, les points d'expérience et de compétence, l'augmentation de la valeur du point, les primes diverses et les mesures éventuelles de classification.
- **Effectifs - conditions de travail :** Les COG (Conventions d'Objectifs et de Gestion) ont été signées et elles doivent s'appliquer. La Fédération FO considère que les réponses du ministère sont inacceptables et que la poursuite du combat pour construire un puissant rapport de force est plus que jamais nécessaire. On nous rebat les oreilles du matin au soir avec le "grand débat national", mais quand il s'agit des revendications concrètes des salariés, le gouvernement ne veut pas en entendre parler.

Le bureau de la FEC FO a eu raison d'affirmer, dans sa déclaration du 10 janvier 2019, à propos du "grand débat national" : "La FEC-FO n'est pas dupe des vrais objectifs du gouver-

nement qui n'a pas l'intention de répondre aux attentes des salariés sur l'emploi et les salaires."

La Section fédérale FO tient à saluer la présence, dans son rassemblement, du Secrétaire général de la Confédération, Yves VEYRIER, accompagné de Frédéric SOUILLOT, Secrétaire confédéral, et de Sébastien BUSIRIS, Secrétaire général de la FEC FO.



Les Fédérations ont convenu de se rencontrer le 6 février 2019 pour faire le bilan et discuter des suites à donner.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LES PREMIÈRES MESURES DÉVOILÉES

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel vise à imposer aux employeurs de s'attaquer aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Elle introduit une nouvelle approche : les entreprises vont devoir – chaque année au plus tard le 1er mars - calculer les écarts de situation entre les femmes et les hommes, diffuser leurs résultats et adopter des mesures de correction lorsque le score obtenu n'est pas suffisant (voir ci-après). Une aura 3 ans pour apporter des corrections. A défaut, une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale pourra être prononcée.

Le décret d'application a été publié (Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, JO du 9 janvier). Les nouvelles obligations sont donc effectives dès aujourd'hui, avec cependant une date de mise en œuvre différente selon la taille de l'entreprise.

La première publication des résultats obtenus par l'entreprise doit intervenir :

- Avant le 1er mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
- Avant le 1er septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1 000 salariés ;
- Avant le 1er mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés

L'entreprise doit donc mesurer les écarts dans 5 indicateurs (4 indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés) affectés d'une pondération (un nombre de points maximum que l'entreprise pourra atteindre pour chaque indicateur). **Le score minimal à atteindre est de 75 points au total :**

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes [40 points maximum] ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire [20 points maximum pour les entreprises de plus de 250 salariés ; 35 points maximum dans les entreprises de 50 à 250 salariés] ;
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (uniquement si l'effectif est de plus de 250 salariés) [15 points maximum] ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris [15 points maximum] ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations [10 points maximum].

Le CSE est associé à ces opérations : Pour faire les calculs nécessaires, l'employeur peut répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes.

La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.

Plus généralement, **la question de l'égalité de traitement peut être (doit être) soulevée lors de la consultation périodique sur la politique sociale et les conditions de travail.** A cette occasion les élus peuvent désigner **un expert-comptable rémunéré à 100 % par l'employeur** pour procéder à toutes recherches et analyses utiles à la compréhension de la situation comparée des femmes et des hommes.

Nous restons à votre écoute pour échanger avec vous sur le sujet, contactez-nous !



Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable associée



La grande mascarade nationale



pris le patronat qui doit maintenant privilégier le revenu de ses salariés et non celui de ses actionnaires.

Afin de répondre à cette urgence sociale, la Section fédérale Commerce et VRP exige la mise en place, le plus rapidement possible, des revendications suivantes (inflation 2018 +1,8% selon l'INSEE) :

- le SMIC à 1 800 € bruts,
- le 1^{er} niveau des salaires des cadres au moins au niveau du plafond de la Sécurité sociale (3 377 € bruts),
- une prime transport de 400 € annuelle pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur mode de transport, sans se substituer aux dispositions actuelles,
- un 13^{ème} mois pour tous,
- une reconnaissance de l'ancienneté via les conventions collectives (1% du salaire brut pour un an d'ancienneté, 1% de plus par année d'ancienneté),
- l'abrogation du CICE et le rétablissement d'une fiscalité plus juste et redistributive,
- l'abrogation de la loi Travail et des ordonnances sur le code du travail,
- maintien des 42 régimes de retraite existants et refus de tout système universel par point,
- l'abrogation de la loi MAILLE, de l'amendement DEBRE, du décret du bricolage et de la loi MACRON visant à la généralisation du travail du dimanche et de soirée, ainsi que la suppression des ZTI (zones touristiques internationales).

Aujourd'hui, le gouvernement prétend répondre à la crise sociale en organisant un "grand débat national" devant, soi-disant, permettre aux Français de débattre sur des questions essentielles qui, au final, ne débouchera que sur un grand rien.

La Section fédérale Commerce et VRP considère que ce grand débat est une mascarade organisée par le gouvernement qui connaît à l'avance les besoins et les revendications des Français et n'a pas l'intention d'y répondre de façon à améliorer significativement leur quotidien.

La Section fédérale Commerce et VRP invite tous les militants du Commerce qui souhaiteraient participer au grand débat national, à ne pas parler au titre de FO. Cependant, il est important de penser, si vous y participez, à faire remonter les revendications précédemment citées depuis de nombreuses années qui, seules, permettraient une réelle amélioration sociale et sociétale.

Enfin, la Section fédérale Commerce et VRP demande à l'ensemble des syndicats du Commerce à amplifier le rapport de force en réunissant les salariés partout dans les entreprises, pour discuter des moyens à engager pour faire aboutir nos revendications, y compris par la grève et sa reconduction jusqu'à satisfaction.

La Section fédérale Commerce et VRP considère que la profonde colère qui s'exprime dans tout le pays depuis un peu plus de 2 mois à travers le mouvement des gilets jaunes est la conséquence des politiques économiques et sociales menées depuis de nombreuses années, privilégiant les revenus du capital au détriment du pouvoir d'achat des salariés et retraités, de la protection sociale et des services. A cela se sont ajoutées les réformes du code du travail détruisant les droits des salariés et affaiblissant la représentation syndicale et la négociation collective.

Ce ne sont pas les "mesurettes" annoncées par le Président de la République qui vont permettre aux salariés de vivre décemment de leur travail et aux retraités de maintenir leur pouvoir d'achat. En effet, l'augmentation du SMIC reste en dessous du chiffre officiel de l'inflation 2018 (Source INSEE), 45% des "smicards" ne toucheront pas la prime d'activité et les retraités ne verront leur pension augmenter que de 0,3% sur 2 ans.

Pour la Section fédérale Commerce et VRP, l'urgence sociale doit être entendue par l'ensemble des acteurs en France, y com-

Brèves juridiques

1 – Barème MACRON : les juges se rebiffent

La fronde de plusieurs Conseils de Prud'hommes contre le barème MACRON commence à se manifester. Quatre décisions (Conseils de Prud'hommes de Troyes, d'Amiens et de Lyon, par deux fois) ont en effet jugé que ce barème était contraire aux engagements internationaux ratifiés par la France (Convention n°158 de l'OIT).

Cette résistance réjouissante constituera-t-elle l'amorce d'un mouvement plus profond ?

Le barème "MACRON", on s'en souvient, fixe le montant de l'indemnité accordée à un salarié dont le licenciement a été jugé illicite, selon une fourchette comportant un plancher et un plafond, variant en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise (article L. 1235-3 du code du travail).

Il est particulièrement pénalisant et injuste pour les salariés ayant une faible ancienneté. Ainsi à titre d'exemple : un salarié travaillant dans une entreprise employant **plus de 11 salariés** :

- ayant **moins d'un an** d'ancienneté, ne pourra obtenir plus d'un mois de salaire,
- ayant **1,5 mois d'ancienneté**, aura droit à une indemnité comprise entre **1 et 2 mois** de salaire brut.
- ayant **2 ans d'ancienneté**, percevra une indemnité comprise entre **3 mois et 3,5 mois** de salaire brut.

Un salarié travaillant dans une entreprise employant **moins de 11 salariés** :

- ayant moins d'un an d'ancienneté, ne pourra pas non plus obtenir plus d'un **mois** de salaire,
- ayant un **1,5 mois** d'ancienneté, aura droit à une indemnité comprise un **0,5 mois** et **2 mois** de salaire brut.
- ayant **2 ans** d'ancienneté, percevra une indemnité comprise comprise entre un **0,5 mois** et **3,5 mois**.

Le quantum est apprécié par les juges en fonction du préjudice subi par le salarié injustement licencié, enserré dans ces limites légales.

Ce barème contestable ignore cependant le principe de la **réparation intégrale du préjudice** qui irrigue le droit de la responsabilité et se heurte en outre à des **normes internationales applicables aux juridictions françaises**, qui prévalent sur notre droit national.

C'est sur ce fondement qu'ont statué les Conseils de Prud'hommes qui s'opposent au barème.

Deux textes internationaux peuvent être utilement invoqués à cet égard :

1) L'article 10 de la convention 158 de l'OIT, prévoyant que si le licenciement d'un salarié est jugé injustifié, les juges "**devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée**".

2) L'article 24 de la Charte Sociale Européenne, qui dispose "**qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties (c'est-à-dire les Etats) s'engagent à reconnaître... le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée**".

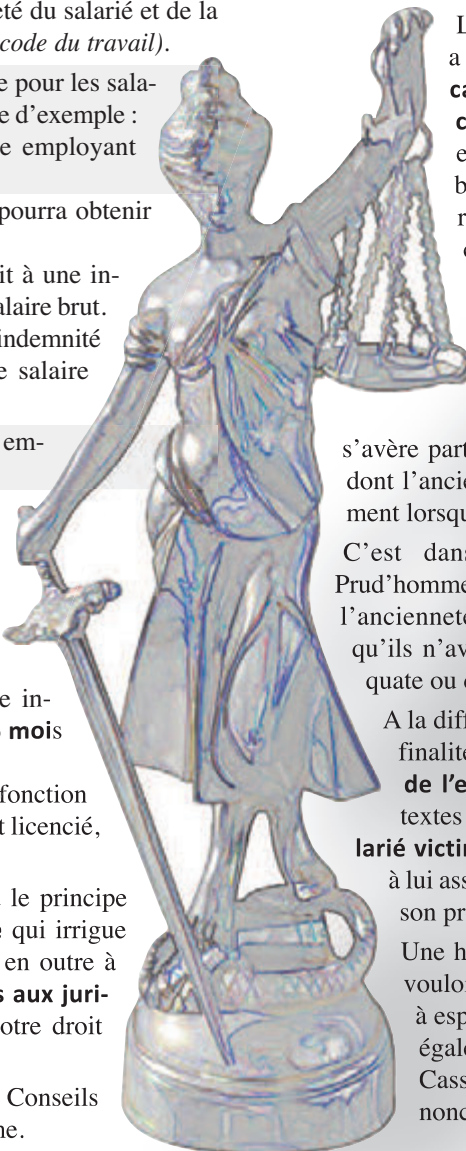
La Chambre sociale de la Cour de Cassation a déjà eu l'occasion de reconnaître l'**application directe en droit interne de la convention 158 de l'OIT**, et avait considéré en 2008 que le "contrat nouvelles embauches", qui instaurait notamment une période d'essai pouvant durer deux ans, était contraire à l'article 4 de la convention (Cass. Soc., 1^{er} juill. 2008, n°07-44124).

Interprété à l'aune de ces textes, et plus particulièrement du premier d'entre eux qui s'applique devant les juridictions prud'homales, le barème MACRON s'avère particulièrement inique à l'égard des salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est faible, notamment lorsqu'ils ont moins d'un an d'ancienneté.

C'est dans ce contexte que les Conseils de Prud'hommes ont pu juger, concernant des salariés dont l'ancienneté n'excédait pas deux ans d'ancienneté, qu'ils n'avaient pas bénéficié d'une indemnité adéquate ou d'une réparation appropriée.

A la différence du barème, dont l'existence a pour finalité de **limiter financièrement les risques de l'employeur** qui a agi de façon illicite, ces textes internationaux **se placent du côté du salarié victime** d'un licenciement injustifié et veillent à lui assurer une indemnisation en adéquation avec son préjudice réel.

Une hirondelle ne fait pas le printemps, et sans vouloir préjuger du sort de ces décisions, il reste à espérer que d'autres Cours d'Appel entreront également en résistance, avant que la Cour de Cassation ne soit, à son tour, appelée à se prononcer.





Il est du devoir des défenseurs syndicaux de soutenir devant les juridictions prud'homales l'inconventionnalité du barème.

2 - Licenciement verbal d'un salarié au cours de l'entretien préalable

Il est rare qu'un entretien préalable à un licenciement réserve des surprises, il s'agit souvent d'un moment désagréable pour le salarié qui y est convoqué, où en dépit des explications qu'il pourra donner, sa force de persuasion ne parviendra guère à infléchir l'employeur qui a déjà décidé de son sort.

Et pourtant... Une trop grande négligence de l'employeur peut lui coûter cher !

Si le **licenciement pour motif personnel** d'un salarié est envisagé, avant de procéder à un licenciement, l'employeur doit convoquer par écrit le salarié à un entretien préalable qui doit se tenir au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée, ou la remise en main propre, l'y convoquant (*article L. 1232-2 du code du travail*).

Au cours de l'entretien, "*l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié*", cette phrase impliquant **qu'à ce stade, sa décision n'est pas encore prise**.

Le salarié a la possibilité d'être assisté à l'entretien préalable par une personne de son choix, qu'il pourra choisir selon les modalités qui lui sont précisées dans la lettre de convocation (selon la taille de l'entreprise et si elle est dotée, ou non, d'instances représentatives du personnel).

La présence de cette tierce personne aux côtés du salarié, outre qu'elle peut être de nature à le rassurer, présente également l'intérêt que l'assistant établisse un compte-rendu d'entretien préalable dans lequel il consigne la teneur des propos qu'il a entendus, de part et d'autre.

Si la plupart du temps, l'entretien préalable se résume à un jeu de dupes, où le salarié devra entendre les reproches qui lui sont faits, alors que l'employeur a déjà pris sa décision... (Et parfois déjà rédigé sa lettre de licenciement), une récente affaire vient utilement rappeler que la méconnaissance des dispositions légales et la précipitation de l'employeur peuvent conduire à invalider le licenciement.

Les faits

Une salariée avait été convoquée à un entretien préalable, au cours duquel elle s'était présentée assistée d'un conseiller extérieur.

Sitôt l'entretien commencé, l'employeur avait annoncé qu'il avait pris la décision de la licencier et qu'il ne reviendrait pas dessus, ce qu'avait scrupuleusement noté le conseiller de la salariée.

L'intéressée avait ensuite été licenciée pour insuffisance professionnelle.

Elle contestait son licenciement et soutenait devant le Juge prud'homal, d'une part, avoir fait l'objet d'un licenciement verbal illicite, et subsidiairement, que les griefs énoncés par l'employeur étaient injustifiés.

La Cour d'Appel avait écarté rapidement le licenciement verbal, considérant que "*pour regrettables que soient ces propos, la décision de licenciement prise avant la tenue de l'entretien préalable et annoncée en préambule n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse et ne constitue qu'une irrégularité de procédure*", et avait jugé par ailleurs que les motifs de licenciement étaient fondés, de sorte que la salariée était déboutée de ses demandes.

La Chambre sociale de la Cour de Cassation ne partage cependant pas cette analyse et juge au contraire **que l'employeur avait, avant l'entretien préalable, manifesté la volonté irrévocable de rompre le contrat de travail, ce dont les juges du fond auraient dû déduire l'existence d'un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse**.

Utile rappel à l'adresse de l'employeur, dont l'intransigeance un peu trop vite affichée, lui aura été fatale.

Cass. soc., 12 déc. 2018, n°16-27537

3 - Le coup de main du juriste

Congés pour événements familiaux : étendue de la compétence du CPH

En cas de différend dans la prise de congés pour événements familiaux, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le Conseil de Prud'hommes statuant en la forme des référés, le Conseil exerçant alors les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statuant par ordonnance ayant l'autorité de la chose jugée relativement aux contestations qu'elle tranche.

Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-28.330

Mandat extérieur : pour bénéficier de la protection, le salarié doit établir qu'il a informé son employeur de ce mandat ou que celui-ci en avait connaissance.

Il appartient au salarié qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise, d'établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance.

En l'espèce, le salarié n'avait pas informé son employeur de son mandat de défenseur syndical, et il n'était pas établi que l'employeur en ait été informé, au jour de la notification de la rupture de la période d'essai, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en application des dispositions de l'article D. 1453-2-7 du code du travail issues du décret n°2016-975 du 18 juillet 2016.

Cass. soc., 16 janvier 2019, n°17-27.685

Information importante et juridique sur l'appel, le recours : **le RAPO**

Le gouvernement "attaque et pénalise" les personnes handicapées. Des recours contre les décisions des MDPH seront plus longs et contraignants. Jusqu'à présent, pour contester une décision de la CDAPH, vous étiez libre de saisir directement la justice, sans même avoir déposé un recours gracieux.

A compter du 1/01/2019, pour contester une décision de la CDAPH, il sera obligatoire de déposer un recours préalable auprès de la MDPH avant de saisir le Tribunal de Grande Instance.

Il va falloir vous habituer à ce nouveau sigle. Introduire un RAPO, c'est-à-dire un recours administratif préalable obligatoire, devient en effet la norme à partir du 1^{er} janvier, dès lors que vous voulez contester une décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Pour rappel, au sein des MDPH, ce sont ces CDAPH qui statuent sur les demandes d'AAH, d'orientation vers un établissement, de prestation de compensation du handicap ou d'attribution d'heures d'auxiliaire de vie scolaire.

Deux mois pour déposer un RAPO : Le décret du 30 octobre précise les nouvelles règles. Vous n'êtes pas d'accord avec une décision de la CDAPH ? Vous disposerez de deux mois pour déposer un RAPO auprès de la MDPH. La CDAPH devra alors réexaminer votre demande.

Son absence de réponse dans un délai de deux mois vaut rejet. Vous pouvez toutefois, si vous le souhaitez, attendre la notification de sa décision avant de faire appel à la justice. Dans tous les cas, ce n'est qu'après avoir exercé votre RAPO que vous serez en droit d'engager un recours contentieux. Comment ? En saisissant le Tribunal de Grande Instance.

Pour la carte mobilité inclusion aussi : La carte mobilité inclusion invalidité ou priorité n'est pas attribuée sur décision de la CDAPH mais du président du Conseil

départemental (CD). Cependant, le recours préalable auprès du CD devient également obligatoire avant d'engager une procédure devant le Tribunal de Grande Instance.

Selon les départements, entre 0,5 et 4,2 % des décisions des MDPH font l'objet d'un recours gracieux ou contentieux. Perte de temps : en moyenne nationale, un peu plus de 2 % des décisions des CDAPH font l'objet d'un recours, quel qu'il soit. Jusqu'à présent, l'étape préalable au recours contentieux n'était pas obligatoire. Vous étiez libre de saisir directement la justice, sans avoir déposé un recours gracieux, ou d'engager les deux en même temps.

Avec l'obligation d'introduire un recours, le RAPO, va donc faire perdre du temps aux personnes handicapées. Elles ont bien plus de chances d'obtenir gain de cause devant le tribunal. En 2015, par exemple, seuls 24% des recours gracieux examinés par la CDAPH de la MDPH de Paris s'étaient soldés par une décision favorable au plaignant, contre 65 % des recours contentieux.

Les TGI à la manœuvre : La mise en œuvre de cette nouvelle procédure fait suite à l'adoption de la loi dite de modernisation de la justice du XXI^e siècle. Elle prévoit le transfert définitif, au 1^{er} janvier 2019, du contentieux des tribunaux des affaires de Sécurité sociale (Tass), des tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) et d'une partie des commissions départementales d'aide sociale (CDAS) vers les futurs pôles sociaux des tribunaux de grande instance (TGI).

Les recours contre les décisions des CDAPH qui relevaient du TCI seront donc désormais traités par les TGI. Or, cette loi instaure également un recours obligatoire préalable à toute saisine du TGI. Voilà donc comment le RAPO va faire son entrée dans le quotidien des personnes handicapées.

Vous savez, d'expérience, qu'il faut attendre de longs mois avant que la MDPH ne traite votre dossier, 4 à 5 mois en moyenne. Les CDAPH sont légalement tenues de rendre leurs décisions dans un délai de 4 mois.

En l'absence de réponse, vous êtes en droit de considérer qu'il s'agit d'un refus... et donc de déposer un RAPO pour rejet tacite de votre demande, si vous craignez qu'elle soit effectivement rejetée. Lorsque vous recevrez la réponse de la MDPH, si celle-ci ne vous convient pas, vous êtes fondé(e) à considérer que c'est une réponse à votre RAPO. Vous pourrez donc, immédiatement, saisir le TGI.

Simplification ou montée du contentieux avec les baisses du taux de handicap : Avec la baisse prévisible des taux de handicap pour contrer les droits à vie dans les départements où la MDPH ne recule pas devant les pratiques illégales, il est prévisible qu'on assistera à une montée du contentieux et donc à encore plus de complications dans l'accès au droit. Alors que les politiques savent que le vrai problème est la non application de la loi, comment peut-on imaginer que des lois supplémentaires vont changer quelque chose si les lois en vigueur ne sont pas respectées et que l'impunité est la règle ? Le maintien de l'impunité ne peut qu'engendrer le maintien de la non application des lois et le manque de courage des politiques entretient le sentiment d'impunité.

Un avocat obligatoire pour contester une décision CDAPH ?

Un avocat devient obligatoire pour contester une décision en "1^{ère} instance" rendue par le Pôle social du TGI. C'est une atteinte aux droits des personnes handicapées car l'aide juridictionnelle ne pourra pas venir en aide à tous. Il faut dénoncer les obstacles dans l'accès au juge que le projet de loi de la ministre de la Justice porte en son article 4. Il prévoit, en effet, au prétexte d'un meilleur fonctionnement



de la Justice, de rendre la représentation par un avocat obligatoire pour les contentieux de la Sécurité sociale et de l'aide sociale.

Présence obligatoire d'un avocat en appel : En d'autres termes, les personnes seront obligées de prendre un avocat dans le cas où elles souhaitent faire appel d'une décision défavorable de "première instance" dans le cadre d'une procédure impliquant la CDAPH. Lorsque c'est cet organisme qui fera appel, le justiciable aux revenus souvent modestes sera, lui aussi, contraint de prendre un avocat pour conserver le bénéfice d'une décision favorable alors que, jusqu'à maintenant, il pouvait se défendre seul ou se faire assister par une association. Alors que les syndicats ont obtenu le statut de défenseur syndical, le statut de "défenseur social" devant les Juridictions d'appel est, en effet, refusé aux associations reconnues d'utilité publique pour continuer à accompagner les assurés en situation de handicap ou les plus pauvres devant la "nouvelle" juridiction sociale.

La 1^{ère} instance, c'est quoi ? Ne pas confondre recours gracieux et première instance. Le processus juridique se fait en plusieurs étapes.

- 1^{ère} étape : la CDAPH rend une décision défavorable. L'utilisateur pouvait jusqu'à maintenant faire un recours gracieux. Avec la nouvelle loi, il devient un "RAPO" (Recours administratif préalable obligatoire) qui peut se faire sans avocat. Le président de la CDAPH a deux mois pour répondre. L'absence de réponse signifie le rejet implicite de la demande. Cela va faire perdre du temps à l'utilisateur, d'autant qu'on observe que ce type de recours est souvent rejeté. Il faut déplorer aussi que ce RAPO devienne obligatoire contrairement au recours gracieux, une étape supplémentaire qui retarde la possibilité de recours contentieux.
- 2^{ème} étape : il y avait ensuite un recours contentieux devant le TCI (Tribunal du contentieux de l'incapacité) qui devient le recours contentieux devant le pôle social du TGI. Cela se fait toujours sans avocat. En cas de décision défavorable à l'utilisateur, le processus se poursuit.
- 3^{ème} étape : Jusqu'à maintenant, il fallait poursuivre la procédure devant le CNITAAT (Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail). La démarche

se faisait exclusivement par courrier et c'est à ce moment qu'intervenaient, éventuellement, les associations pour accompagner les usagers déboutés. Cela pouvait prendre des années et pendant ce temps, la personne ne pouvait pas accéder à ses droits. Ce qui change, c'est que, désormais, elle devra se faire devant la Cour d'Appel du TGI ; c'est ce qu'on appelle le "recours devant la 1^{ère} instance". Et c'est à ce moment-là que la présence d'un avocat est requise. Ce que nous contestons, c'est le fait que cette présence devienne obligatoire, d'autant que les avocats sont très rarement formés aux questions du handicap, tout comme les médecins-experts choisis par le TCI.

Des effets pervers : La ministre de la Justice est donc alertée depuis des mois sur ce sujet par les associations d'accidentés de la vie, de victimes du travail, de personnes en situation de handicap, de malades chroniques. Elles déplorent les effets pervers de cette réforme pour les justiciables les plus précaires et les plus éloignés de la justice sociale alors qu'elle devait leur permettre un accès facilité. En vain ! L'aide juridictionnelle (*ndlr : qui permet aux personnes à faibles ressources de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'Etat des honoraires et frais de justice*) ne pourra jamais financer cette réforme, d'autant qu'aucune étude d'impact n'a été présentée, aucun chiffre, aucune évaluation. Qui plus est, le barème de l'aide juridictionnelle fait que les bénéficiaires de l'AAH à taux plein sont au-dessus du plafond et n'auront que l'AJD partielle. Cette décision risque donc, de creuser le fossé entre ceux qui auront les moyens de payer un avocat et ceux qui seront contraints de renoncer à leurs droits faute de revenus suffisants. Il n'y a pas que les associations reconnues d'utilité publique... Les associations indépendantes (non subventionnées) de défense des personnes handicapées et des familles seront également exclues de la possibilité d'accompagner leurs adhérents ! En plus, il n'y aura pas de possibilité de référé, c'est-à-dire de saisir du TGI en urgence contrairement à ce qui se fait pour d'autres types de contentieux. Résultat, si votre demande de PCH est particulièrement urgente vous ne pourrez saisir la justice en urgence pour vous défendre.

Pour contester une décision prise par la CDAPH, il faut faire un recours préalable devant la MDPH, qui est désormais obligatoire avant de saisir le juge.

Cette réforme de la justice redéploie les différents tribunaux et en supprime (TCI). Ce qu'ils traitaient avant est désormais géré par le TGI.

Il y a désormais 2 étapes de recours :

1) Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la CDAPH, vous devez dans un 1^{er} temps, obligatoirement faire un recours préalable auprès de la MDPH. Le recours gracieux (recours administratif) est indispensable avant toute démarche contentieuse : Recours Administratif Pré-alable Obligatoire (RAPO).

Le recours doit être déposé auprès de la MDPH dans les 2 mois suivant la notification de la décision contestée.

Cette obligation de recours gracieux ne porte que sur les décisions CDAPH prises à partir du 1/01/2019. Tous les contentieux en cours auprès des tribunaux sans RAPO restent donc valables.

2) Si vous êtes en désaccord avec la décision prise après un recours gracieux et que vous souhaitez que votre demande soit réexaminée par un tribunal, vous devez former un recours contentieux.

Selon le type de droits et prestations demandé, vous devez envoyer un courrier en recommandé avec accusé de réception au plus tard dans les 2 mois suivant la notification de décision du recours gracieux au Tribunal Administratif pour : RQTH, orientation professionnelle, formation professionnelle, CMI mention stationnement au Tribunal de Grande Instance pour : AAH, AEEH, ACTP, ACFP, PCH, affiliation gratuite à l'assurance vieillesse, orientation vers un service ou établissement médico-social, mesures relatives à la scolarisation de l'enfant handicapé, CMI mention priorité ou invalidité. Le recours contentieux ne peut être réalisé qu'après un recours gracieux.

N'hésitez pas à prendre contact à ce sujet avec Patrick LE CLAIRE, membre du CDAPH Paris au titre de l'UD FO 75.



Le développement du “reconditionnement”, un marché flou à éclaircir

La pratique du reconditionnement -qui consiste à revendre des appareils qui ont fait l’objet de retour de la part des consommateurs, agissant soit en vertu du droit de retour suite à un achat à distance ou suite à l’exercice du droit à garantie- se développe de plus en plus ces dernières années.

Ce développement, et les plaintes ou réclamations qui peuvent en résulter, justifierait un éclaircissement bienvenu car, juridiquement, il n’existe pas en effet de définition du terme “reconditionné”. Et, en l’absence d’encadrement législatif et réglementaire, l’emploi de ce terme recouvre, sur le terrain, des réalités très diverses. Certains produits reconditionnés proviennent d’un retour du service après-vente, après une éventuelle remise en état, d’autres sont remis dans le circuit de commercialisation après leur renvoi par des consommateurs ayant exercé leur droit de rétractation après un achat en ligne. Sur ce segment, le marché du téléphone reconditionné apparaît en tête des offres sans savoir ce qui les distinguerait de produits d’occasion ou de produits neufs, sauf le prix car généralement, ils sont revendus à un prix inférieur à celui du produit offert à la vente pour la première fois. Les services de contrôle de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes avait précisément pointé, en 2013, lors d’une enquête nationale sur le marché des téléphones d’occasion, des défauts d’information quant au caractère d’occasion des appareils reconditionnés. Des rectifications de mentions posant problème avaient été obtenues.

Pour l’AFOC, dans tous les cas, le consommateur doit être informé de l’état réel de l’appareil et ne doit pas être induit en erreur sur le caractère neuf ou d’occasion. Au regard de l’obligation gé-

nérale d’information qui incombe au vendeur professionnel à l’égard du consommateur avant tout achat, l’utilisation exclusive du terme de “recondition” ou de ses variantes, ne peut satisfaire à l’exigence d’information sur les caractéristiques essentielles du produit prévue par le code de la consommation que dès lors que des précisions sont apportées sur la nature du reconditionnement (simple changement d’emballage, produit remis en état après réparation ou changement de certaines pièces) et sur le régime de garantie légale applicable.

De plus, on rappellera à toutes fins utiles que le caractère neuf ou d’occasion du bien ne conditionne pas la durée de garantie légale de conformité de deux ans, applicable indistinctement aux biens neufs et aux biens d’occasion (mais attention, le régime de présomption d’antériorité du défaut est d’une durée de deux ans pour les biens neufs et de six mois pour les biens d’occasion).

Le fait, pour un professionnel, de créer une confusion sur une caractéristique essentielle d’un produit peut être caractérisé pénalement de pratiques commerciales trompeuses. Les directions départementales (de la cohésion sociale) et de la protection des populations peuvent, le cas échéant, être saisies de manquements à l’obligation d’information précontractuelle ou de pratiques commerciales trompeuses dans ce domaine.

Afin de rendre ce marché plus sûr et plus loyal, l’AFOC souhaite la réitération des contrôles officiels et une normalisation des pratiques des opérateurs afin que les consommateurs puissent bénéficier d’une information satisfaisante et uniformisée au moment de leur achat.

. FLOCONS ET VRAI CON



fin de l'épisode

Débat... Grand débat... Grand débat citoyen... Grand débat citoyen national...

Bon sang, je suis époustoufflé devant tant d'habileté employée pour construire une idée, tout compte fait banale, mais qu'on arrive à nous vendre comme révolutionnaire ! Notre Président est sûrement un grand virtuose de l'entourloupe, mais nous, sommes-nous obligés de le croire à chaque fois ? Je ne sais pas vous, mais moi à chaque fois que j'entends parler du débat citoyen, de la complexité de son organisation ou de la difficulté à trouver un lieu approprié, je ne peux pas m'empêcher de penser aux bistrotts. Mais oui, à bien y réfléchir, le grand débat citoyen existait déjà, il a toujours existé, et le lieu qui lui était réservé... eh bien, c'était les bistrotts ! Tout était plus simple alors, pas besoin de toute cette mise en scène politiciarde. Il suffisait de se réunir autour d'un verre au comptoir d'un bistrot, bien à l'abri de la schizophrénie générale, et les grandes discussions prenaient vie. A grands coups d'esclaffement, on faisait et on défaisait le monde. Puis les crises sont passées par là et les gens ont commencé à moins sortir, à moins se voir, à moins se parler. Et les bistrotts ont commencé à baisser leurs rideaux...

LIEU DE DÉBAT

Par **Claudio Francone**

Ce papier est écrit en souvenir de tous les bistrotts disparus... et quand je pense aux bistrotts, un seul nom me vient à l'esprit : Le Royal !

Dernier rempart entre nous et la morosité ambiante, dernier lieu de libre pensée et de libre échange, Le Royal n'a pas de frontières, pas de religion, pas de race ni de couleur, pas de parti politique ni de parti pris. Le Royal est universel. Il est toujours là, de l'autre côté de la rue. C'est une partie de notre histoire, une "belle" partie. Chaque quartier de chaque ville possède le sien et lui donne son nom : Le Royal Lafayette, Le Royal Pelleport, Le Royal Lyon... Certains veulent l'adapter aux saveurs de leur histoire ; il peut devenir alors Le Royal Couscous, Le Royal Sénégal, Le Royal Coréen... Mais d'autres ont des doutes au sujet de leurs origines, et le voilà transformé en Royal Pizza/Paëlla/Bacalhau...

Le Royal est le remède, il est l'ultime antidote pour nous permettre de lutter contre la maladie qui contamine notre société...

Cher Président, voilà la solution ! Rends-nous un peu de notre argent, pour que nous puissions retourner le dépenser sur le zinc d'un bistrot, tout le reste suivra !

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE