

Au Sommaire :

- | | | | |
|--------------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|
| • Éditorial | Page 2 | • Action Syndicale | Page 11 |
| • Dossier Loi Travail | Page 3 | • Écoles : rentrée 2016 | Page 12 |
| • Élections TPE 2016 | Page 7 | • Lycées et Collèges | Page 13 |
| • Conseil Départemental | Page 8 | • Action sociale | Page 14 |
| • Fonction territoriale | Page 9 | • La vie de l'U.D. | Page 15 |
| • Formation juridique | Page 10 | • A noter et à retenir | Page 16 |

Camarade et ami, nous ne lâcherons rien !

Editorial

par **Eric LE COURTOIS**
(Secrétaire Général de l'U.D. FO 22)

Camarade et ami, nous prendrons le temps qu'il faut, mais nous ne lâcherons rien ! Nous avons l'histoire et la mémoire des coups portés contre la classe ouvrière, nous saurons reprendre notre dû.

Syndicalistes de la charte d'Amiens nous n'oublierons rien, nous organiserons sans cesse le combat contre l'exploitation. Nous poursuivrons sans cesse notre juste labeur pour la protection sociale contre le patronat et le Gouvernement qui pour répondre à la loi du marché, glisse dans une drôle de dictature (celle du marché et du pouvoir), c'est ainsi que la Vème République qui n'est plus parlementaire renoue avec des opérations « bananières » dont la ou plutôt les cibles, sont les droits collectifs des travailleurs. Pour nous intimider, le gouvernement réalise la drôle de justice, celle de l'oppression, avec arrestations et condamnations de grévistes. (...)

III Suite page 2

Congrès
de l'Union Départementale
des Côtes d'Armor

Saint-Brieuc
9 décembre 2016

Loi Travail : on ne lâche pas !

ABROGATION

La régression sociale ne se négocie pas !

Emploi des jeunes

Force Ouvrière s'étonne du contenu du rapport de la Cour des Comptes

La Cour des comptes vient de publier un rapport thématique intitulé « L'accès des jeunes à l'emploi : construire des parcours, adapter les aides ». Ce rapport apporte des éléments d'information intéressants notamment sur le nombre de jeunes dans les dispositifs de la politique publique de l'emploi ainsi que sur les engagements financiers. A cet égard, ce document sera certainement utile à la concertation lancée le mois dernier par le ministère du travail suite aux engagements pris par le Premier Ministre vis-à-vis des organisations de jeunesse en avril.

Pour autant FO s'étonne que cette instance, chargée de contrôler le « bon emploi et la bonne gestion des fonds publics », aille jusqu'à faire des recommandations en termes de parcours d'accompagnement, de volume et de durée des contrats aidés, ou encore de gouvernance locale sur l'admission et le suivi des jeunes dans les dispositifs.

FO rappelle que, dans le contexte actuel, les contrats aidés et notamment les emplois d'avenir restent indispensables et doivent être d'une durée suffisamment longue pour que le salarié puisse se stabiliser dans sa vie personnelle et construire son parcours professionnel, notamment via l'obtention d'une qualification.

FO s'oppose également à ce qui pourrait s'apparenter à des éléments de décentralisation de la politique de l'emploi, de ses dispositifs et de leurs mises en œuvre. Enfin, FO trouve particulièrement hors de propos la recommandation de la Cour des comptes selon laquelle il faudrait « mettre en place un contrôle de l'assiduité pour tout dispositif comportant le versement d'une allocation » comme si les bénéficiaires n'avaient jusque-là aucune obligation.

Camarade et ami, nous ne lâcherons rien !

par **Éric LE COURTOIS**
Secrétaire Général U.D. FO 22



Les fondateurs de l'état d'urgence permanent le savent, ils utilisent tous les moyens pour stopper la résistance sociale, ils font passer leur loi en plein été en protégeant les députés, ils créent de l'évènement médiatique à but de diversion « ex : Burkini », mais nous avons en mémoire le fait qu'ils ont utilisé la même méthode pour mettre la Banque de France sous tutelle de l'Europe et glisser dans le T.S.C.G., la fumée utilisée était le mariage pour tous. Comme ils constatent que malgré l'appui de la direction de la CFDT, les salariés ne sont pas crédules, le gouvernement glisse dans la répression. Des syndicalistes sont mis au pilori pour faire des cas d'exemples, tout comme nos camarades d'Hagenau ou de la Haute-Marne qui ont eu l'outrecuidance d'organiser des opérations escargots sur une voie rapide pour les uns ou encore plus grave disent-ils, sur un accès d'autoroute pour les autres (terrible acte de terrorisme économique avec du manque à gagner) ou encore la parodie judiciaire pour nos camarades d'Air France, et l'inadmissible condamnation pour ceux de Goodyear.

Nous, syndicalistes en toute indépendance des partis et des sectes, déclarons à l'instar du C.C.N. de la CGTFO notre totale solidarité avec les grévistes en lutte qui ne font que leur devoir de militant : *[Le CCN dans ce contexte condamne la multiplication des arrestations, des procédures judiciaires, des peines et des sanctions lourdes requises à l'encontre de militants syndicalistes. Le gouvernement use de méthodes qui tentent de remettre en cause la légitimité de l'action syndicale. Le C.C.N. dénonce la répression en cours alors que la violence subie par les salariés au quotidien émane principalement des choix économiques qui leurs sont imposés. Le C.C.N. exige l'abandon immédiat de toutes les poursuites contre les militants mis en cause].*

Continuons à être clair : la Loi Travail française, c'est la loi de fracture entre le Gouvernement et les travailleurs. Consciencieusement partout en Europe, pays par pays, Brexit ou pas, les gouvernements appliquent les orientations capitalistes, et inscrivent comme Hollande/Valls leur politique dans la continuité du pacte budgétaire européen et du « pacte de responsabilité » pour cette simple raison ne devrait-on pas appeler les loi(s) travail d'Espagne, de Belgique ou de France... « Loi du marché et Loi des banques » ? Pour éclairer mon propos sur le terrible glissement du monde du travail par le personnalisme social, c'est un système simple ou le patronat est en train de détruire le salariat. C'est l'Uberisation du monde de l'emploi, qui s'organise contre les droits collectifs. C'est l'auto-esclavage qui pousse des salariés de façon abusive à devenir auto-entrepreneurs pour continuer à servir les mêmes patrons mais avec des droits personnalisés et faibles. Dans ce type de système, il n'y a que les plateformes d'heures et de marché des UBERS qui y gagnent et ce sont ces plateformes qui font la loi car si l'ubérisé ose revendiquer, on le prive d'heures de travail. C'est ça le modèle à la MACRON. Du libéralisme partout et des textes de loi, source d'outil de dumping social.

Vous noterez que le fils GATTAZ parade, il nage dans le bonheur, quarante-deux milliards d'euros rien qu'au premier semestre 2016. L'homme au pin's à 1 millions d'emplois vient de gagner la mise et désormais avec la carriériste EL KHOMRI, il obtient du Gouvernement de la doubler à second semestre. A ce rythme il proposera sûrement le Pin's à deux millions d'emplois.

Une seule solution : soyons déterminés. Le CCN de la CGTFO a mille fois raison de continuer à revendiquer l'abrogation de la Loi Travail et de déclarer : *[Ultra minoritaire, imposée à coups de 49.3, la loi « Travail » détruit des droits collectifs et accroît les inégalités ainsi que la précarité, notamment des jeunes, dans la continuité du pacte budgétaire européen et du « pacte de responsabilité ».*

L'inversion de la hiérarchie des normes concernant dans un premier temps, le temps de travail et la poursuite des travaux de réécriture du Code du travail s'inscrivent dans une destruction programmée des conventions collectives de branches par le transfert de pans entiers du droit du travail et de la négociation collective au niveau de l'entreprise anticipant celle des statuts de la fonction publique. La remise en cause du rôle de la branche ; celle de droits individuels acquis ; la remise en cause des majorations des heures supplémentaires ; les facilitations des licenciements ; l'affaiblissement de la médecine du travail sont au cœur de ce texte. FORCE OUVRIERE poursuit son combat contre ce texte, y compris sur les aspects juridiques, constitutionnels, conventionnels et réglementaires. Le CCN revendique l'abrogation de cette loi inacceptable.]

De partout désormais, dans chaque branche, nous allons devoir former nos camarades pour résister et lorsque les intérêts de la finance et des grands groupes prendront le pas sur le monde des salariés et quelle que soit la taille de l'entreprise PME et TPE, nous nous battons pour la solidarité et contre le corporatisme. Nous nous engagerons à l'instar de Pelloutier encore plus fortement pour que le respect de la force du Confédéralisme syndical prenne et garde tout son sens.

Camarade, l'action syndicale est souvent lente et laborieuse. En ce début d'octobre, alors que certains pourraient croire que les salariés sont enfin épuisés, je suis désolé de leur apprendre que dans les Côtes d'Armor, les délégués des Unions Départementales FO, CGT, FSU et de Solidaires se sont une nouvelle fois rencontrés. Ils ont constaté ensemble que leurs revendications étaient intactes et ils ont décidé de continuer le combat contre la Loi Travail. Et nous affirmons que partout et dans toutes les boîtes, nous ne lâcherons rien et lorsque nous serons dans l'obligation de mener le blocage économique contre les exploités, nous le ferons. Non camarade, la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat ! Et pour la Loi Travail une seule position : l'abrogation.

Vive la sociale, vive le mandat des syndicats ! Camarades, au nom de la Commission Exécutive de l'U.D., je vous donne rendez-vous le 9 décembre 2016 pour le Congrès des Syndicats Force Ouvrière des Côtes d'Armor.

Vive la paix, vive l'internationale, vive la CGT-FO.

Loi Travail : précarisation généralisée et destruction des droits collectifs !

par Fabrice LERESTIF
et la Commission Juridique FO 35



Minoritaire dans la population, minoritaire auprès des jeunes, minoritaire auprès des salariés, minoritaire au sein des organisations syndicales, minoritaire au parlement et même minoritaire au sein du patronat, la loi « travail » a été promulguée à coup de 49-3 et publiée en pleine période estivale. (JO du 9 août 2016). Le Conseil Constitutionnel, complice, l'a validée dans sa presque totalité.

Cette loi de destruction massive des droits fondamentaux des salariés intervient dans la droite ligne des politiques d'austérité au service du capitalisme libre et décomplexé.



1- LA LOI NE FAIT PLUS LA LOI !

Quand on veut supprimer un obstacle, on crée une commission.

L'article premier crée une commission de refondation du code du travail.

Elle a deux ans pour remettre au gouvernement ses travaux. La participation des organisations syndicales à cette commission n'a d'autres buts que de les associer à la destruction des droits des salariés. Une organisation est déjà largement impliquée.

Pas de marge de manœuvre, l'architecture du futur Code est déjà imposée.

Il s'agit d'un montage sur 3 niveaux :

- **Premier niveau** : ce qui relève de l'ordre public. C'est le droit minimum, ce à quoi ni les accords collectifs, ni les contrats de travail ne peuvent déroger :
Le temps de travail légal c'est 35 heures.

- **Deuxième niveau** : ce qui relève de la négociation collective (branche et entreprise).
Les accords locaux et de branches devront déterminer l'aménagement du temps de travail : mensualisation, annualisation, tri-annualisation.
Ils devront alors définir le seuil de déclenchement des heures supplémentaires : à la 36^è heure ? A la 1608^è heure pour un aménagement annuel ? A la 4821^è heure pour un aménagement sur trois ans ?
Et pour quel taux de majoration ?

- **Troisième niveau** : Pour ceux qui n'ont ni accord d'entreprise, ni accord de branche : c'est seulement 1,9% des salariés qui resteront protégés par les anciennes dispositions du Code du Travail : majoration à 25% des 8 premières heures et 50% pour les suivantes. Ce sont les dispositions supplétives.

Au final, tout est négociable. 98,1% des salariés seront soumis à des accords locaux potentiellement inférieurs à leurs droits actuels : c'est ce qu'on appelle l'inversion de la hiérarchie des normes.

A travail égal, salaires et traitements différents selon l'entreprise.

La mise en concurrence des entreprises incitera les employeurs à tirer vers le bas les droits des salarié-e-s.

C'EST LE DUMPING SOCIAL !!!

Le droit collectif (1)

Les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) ne seront plus systématiques

Hier, l'employeur avait obligation de négocier tous les ans sur les salaires, les primes, les conditions de travail...

Aujourd'hui, la loi Travail allonge la périodicité des négociations obligatoires : Un accord d'entreprise peut désormais prévoir que les négociations, auparavant annuelles, passent à trois ans.. De la même manière, les négociations triennales passent à 5 ans et les quinquennales passent à 7.

La loi travail aggrave donc les dispositions de la loi Rebsamen qui avait déjà fragilisé les négociations annuelles obligatoires.

Frais d'expertise de CHSCT

(A été déclaré contraire à la constitution que les frais d'expertise du CHSCT soient à la charge de l'employeur)
Nouvelles dispositions : En cas d'annulation définitive par le juge de la décision de recours à l'expertise, l'expert rembourse à l'employeur les sommes perçues. Le CE peut à tout moment décider de prendre en charge ces frais dans la subvention de fonctionnement.

Budget de fonctionnement CE

Le CE (Comité d'Entreprise) peut décider de financer la formation des DP (Délégué du Personnel) et des DS (Délégués Syndicaux) présents dans l'entreprise dans le budget de fonctionnement. C'est le détournement de l'objet du CE.

Le droit collectif (2)

La validité des accords d'entreprise

La loi Travail supprime le droit d'opposition.

Hier, il fallait une audience d'au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales pour signer un accord. Cet accord pouvait être contesté par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés.

Aujourd'hui, un accord d'entreprise n'est valable que si :

- est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés
- ou est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariées représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés et est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'un référendum.

L'accord ne peut donc plus être dénoncé par opposition.

Le recours au référendum est un danger car son résultat ne dépend que de la question posée. Ex : pour sauvegarder vos emplois, acceptez-vous de baisser vos salaires ?



2- LA LOI FAVORISE LA FLEXIBILITÉ À OUTRANCE

- La durée maximale hebdomadaire de travail peut être portée à 46 heures pendant 12 semaines consécutives par simple accord d'entreprise ou sur autorisation de l'autorité administrative, au lieu précédemment, d'un accord de branche et d'un décret.
- Un simple accord d'entreprise, au lieu d'un accord de branche étendu, permet la mise en place du travail de nuit. De la même manière, un simple accord d'entreprise permet des dérogations aux règles du repos quotidien, la mise en place du temps partiel et du travail intermittent.
- Temps d'astreinte : la loi supprime le délai de prévenance de 15 jours.
- Les heures d'équivalences peuvent être instituées par convention ou accord de branche étendu alors que précédemment, un décret était nécessaire. Les dispositions sur les équivalences peuvent être contraires au droit européen.
- La loi permet un décompte du temps de travail sur une période de trois ans. Ce n'est plus l'annualisation du temps de travail dont on connaît déjà le caractère nocif (disparition des heures supplémentaires, mise à disposition permanente des salariés aux employeurs etc.) mais la tri-annualisation du temps travail, sic !
- Les conventions de forfait jours (décompte du temps de travail en jours et non en heures de travail, quel que soit le temps de travail effectif) peuvent être mises en place dans le cadre d'un simple accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. La loi n'apporte aucune garantie suffisante pour s'assurer que la charge de travail est raisonnable et que la santé et la sécurité des travailleurs sont respectées.

3- RÉDUCTION DES AVANTAGES ACQUIS

Hier, lorsqu'une convention ou un accord d'entreprise dénoncé n'avait pas été remplacé dans le délai d'un an à compter de l'expiration du préavis ou lorsqu'une convention ou un accord était mis en cause du fait d'une fusion, une cession, ou d'une scission d'entreprise, les salariés conservaient leurs avantages individuels acquis.

Aujourd'hui, le seul avantage individuel acquis conservé par le/la salarié-e sera son salaire moyen des 12 derniers mois.

Disparaissent tous les autres avantages acquis.

À cet égard, la dénonciation d'un accord est devenue plus avantageuse pour les employeurs.

4- EGALITÉ DE TRAITEMENT ÉCORCHÉE DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE ET DE LA SÉCURITÉ NOTAMMENT

« en cas de succession de prestataires de services sur un même site, en application de l'accord de branche étendu (nettoyage/sécurité), les salariés du nouveau prestataire travaillant sur d'autres sites ne peuvent revendiquer l'égalité de traitement avec les salariés repris ».

C'est la fin du travail égal, salaire égal dans ces professions et le début d'une attaque contre le droit de l'égalité de traitement entre salariés.

Retrouvez toute
l'actualité de l'U.D.
des Côtes d'Armor :
www.fo22.fr

5- LA MÉDECINE DU TRAVAIL NE PROTÈGE PLUS ET LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE SONT FACILITÉS

La loi s'en prend de manière frontale aux objectifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs incombant à la médecine du travail.

- D'une médecine de prévention dont le rôle est d'« éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail », on passe à une médecine de contrôle dont le rôle est désormais la « sélection médicale de l'employabilité des travailleurs ». Le travail ne s'adapte plus à l'homme mais l'inverse, avec la complicité du corps médical.
- suppression de la visite médicale d'embauche au profit d'une simple visite d'information après l'embauche
- visites périodiques au cas par cas : les visites périodiques obligatoires ont déjà été portées à deux ans au lieu d'un en 2008. Elles sont désormais programmées en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du travailleur, ainsi que des risques professionnels auxquels il est exposé. Autrement dit, pour la plupart des salariés, la périodicité sera beaucoup plus longue. C'est un recul majeur !
- Hier, la contestation d'un avis du médecin du travail relevait de l'inspection du travail et du médecin inspecteur du travail (service public). Aujourd'hui, pour contester l'avis du médecin du travail, il faudra saisir le conseil de prud'hommes qui désignera un médecin expert de la cour d'appel (médecine privée). Mais qui va payer ? Les médecins experts sont désignés par les organismes prestataires des salariés. La décision appartiendra donc, de fait, à un médecin qui n'aura aucune formation spécifique en médecine du travail et aucune connaissance des postes de travail ! Dans la même logique, l'étape suivante sera de confier la surveillance médicale des salariés à des médecins généralistes ! Par ailleurs, le corps des médecins inspecteurs du travail risque bien de tomber en désuétude.

Hier, lorsqu'un salarié était déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur avait obligation de rechercher, loyalement, à l'intérieur du groupe auquel appartient son entreprise, les postes disponibles compatibles avec la qualification et l'état de santé du salarié.

Aujourd'hui, l'employeur est présumé avoir rempli son obligation de reclassement lorsqu'il a proposé au salarié un emploi respectant l'avis du médecin du travail. Plus aucune obligation de démontrer la réalité de recherche complète et sérieuse !

La consultation des Délégués du Personnel est obligatoire dans le cadre d'un licenciement quelque soit le motif d'inaptitude.

6- LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE FACILITÉ SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

La loi travail facilite le recours aux licenciements pour motif économique en mettant en place un barème selon la taille de l'entreprise :

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires de l'entreprise (et non du groupe dans son ensemble) est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Ainsi, les licenciements s'appuyant sur ces critères d'appréciation « mécaniques » rendent quasiment impossible la contestation de ceux-ci.

Il y a manifestement rupture d'égalité : Plus l'entreprise est petite, moins les salarié-e-s sont protégé-es.

Le droit collectif (3)

Le contrat de travail ne sera plus une garantie !

Hier le contrat de travail protégeait le salarié et ne pouvait pas être modifié sans son accord.

En 2013, première brèche : les accords dits « de maintien dans l'emploi » peuvent modifier unilatéralement le contrat de travail.

Aujourd'hui, tous les accords peuvent modifier unilatéralement le contrat de travail (sauf la rémunération mensuelle), donc, sans l'accord express du salarié, dès lors que l'accord prévoit la préservation ou le développement de l'emploi.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, il s'agira d'un licenciement pour motif dit « spécifique » qui constitue une cause réelle et sérieuse = incontestable aux prud'hommes.

Conclusion : le salarié refusant la modification de son contrat, dans le cas d'un accord sensé développer ou garantir l'emploi serait licencié !

Par ailleurs, les salariés ne pourront avoir forcément connaissance des syndicats signataires de l'accord puisque, lors de la publicité de l'accord, la loi prévoit l'anonymisation sur demande.



Le droit collectif (4)

Le Piège de la loi Travail

Augmentation du nombre d'heures de délégation :

Pour les Délégués Syndicaux :

- Entreprise de 50 à 150 salarié-es : 12h/mois (+2h)

- Entreprise de 151 à 499 salarié-es : 18h/mois (+3h)

- Entreprise d'au moins 500 salarié-es : 24h/mois (+4h)

Pour le Délégué Synd. Central :

- 24h/mois (+4h)

Pour la Section syndicale :

- Entreprise d'au moins 500 salarié-es : 12h/mois (+2h)

- Entreprise d'au moins 1 000 salarié-es : 18h/mois (+3h)

Elections professionnelles

Diffusion des informations syndicales :

- à compter du 01/01/2017, à défaut d'accord, les OS respectant les critères (valeurs républicaines, indépendance, constituées depuis 2 ans) peuvent mettre à disposition des tracts et de la publication sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise s'il existe.

Sur le vote électronique :

- accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur.



7- LE LIVRET OUVRIER NUMÉRIQUE DU XXIÈ SIÈCLE

La loi crée le CPA, Compte Personnel d'Activité

CPA = CPF + C3P + CEC

(Compte Personnel d'Activité = Compte Personnel de Formation + Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité + Compte d'Engagement Citoyen).

Il s'agit d'un livre numérique où seront rassemblés les informations concernant le salarié tant en terme de formation, que de pénibilité des métiers exercés, que de son action citoyenne ! Bien sûr, est déjà prévue la disposition permettant d'y placer les bulletins de salaire dématérialisés.

C'est en cela qu'il devient livret ouvrier. Les informations contenues dans les bulletins de salaire résume une carrière professionnelle (employeur, jours d'arrêt maladie, jours de congés, primes etc..)

A propos du bulletin de salaire dématérialisé, l'employeur ne pouvait imposer au salarié la dématérialisation de son bulletin de paie. Aujourd'hui, la loi renverse le principe puisque le bulletin de paie sera dématérialisé sauf opposition du salarié.

**CE QU'UNE LOI A FAIT,
UNE AUTRE LOI PEUT LE DÉFAIRE.
LA BATAILLE POUR NOS DROITS COLLECTIFS
NE FAIT QUE COMMENCER !**



LOI TRAVAIL



TROP, C'EST TROP !

TPE 2016

COMMERCE, ARTISANAT, PROFESSION LIBERALE,
INDUSTRIE, PARTICULIER EMPLOYEUR...

JE VOTE !

Du 28 novembre
au 12 décembre



La grande élection syndicale
pour les salariés des
Très Petites Entreprises

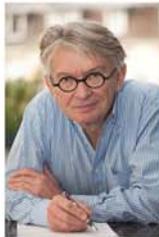
www.info-tpe.fr



DONNEZ DU POIDS A VOS DROITS

ELECTION TPE 2016 du 28 novembre au 12 décembre

Cette élection est la vôtre.



Car, comme plus de 4 millions de salariés, vous êtes employé(e) d'une TPE (Très petite entreprise) ou d'un particulier.

Votre voix pèsera dans votre région, où vous serez représenté à la Commission paritaire régionale interprofessionnelle des TPE.

Votre voix sera aussi prise en compte au niveau national, pour la négociation de votre Convention collective sur votre salaire, votre formation, vos conditions de travail.

FO milite pour la priorité à la création de vrais emplois, stables, de proximité, dans les centres-villes comme dans les zones rurales.

Contre la loi Travail, FO s'est mobilisée pour défendre les conventions collectives de branche qui garantissent, pour les TPE, un minimum de droits pour toutes et tous (taux des heures supplémentaires, pénibilité...).

FO est aussi à l'origine des grandes conquêtes sociales (Sécurité sociale, Assurance chômage, formation professionnelle...) et a toujours démontré sa capacité à négocier des accords porteurs de progrès.

Soyez-en sûr(e), votre voix pèsera pour l'amélioration de vos droits.

Jean-Claude Mailly
Secrétaire général
Force Ouvrière

Quand et comment voter

- 1** Vous êtes salarié(e) d'une TPE.
- 2** Septembre 2016 : Début septembre, vous avez reçu, à votre domicile, un courrier avec les informations relatives à votre inscription électorale.
- 3** Novembre 2016 : courant novembre, vous recevrez votre matériel de vote (bulletins de vote et professions de foi des syndicats).
- 4** Du 28 novembre au 12 décembre 2016 : vous n'avez plus qu'à voter, FO bien sûr !

PAR COURRIER :

un bulletin de vote à cocher pour le syndicat de votre choix (FO !) et une enveloppe retour T, à poster sans affranchissement.

PAR INTERNET :

une étiquette à gratter afin de découvrir votre login et votre mot de passe pour voter (pour FO !) sur le site :

<https://election-tpe.travail.gouv.fr/>

Du 5 au 26 septembre, vous pouvez vérifier que vous êtes bien inscrit sur les listes sur les sites dédiés.

Commission régionale des TPE

Au sein de la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (CPRI), les représentants FO proposeront la mise en place d'Activités sociales et culturelles pour les salariés des TPE (à l'image des comités d'entreprise), ainsi que des actions en faveur de l'emploi, de la formation, des conditions de travail.

Elles/ Ils ont trouvé une réponse sur : www.inFO-TPE.fr

- ASSISTANTE MATERNELLE, aurai-je droit à un salaire pour ma période de congé ?
- PREPARATRICE EN PHARMACIE, en mi-temps thérapeutique, puis-je faire des gardes le dimanche ?
- En CDD pour trois mois dans UN HOTEL, ai-je droit aux titres-restaurants ?
- PLOMBIER-CHAUFFAGISTE, quelle incidence aura l'abattement des 10 % sur ma retraite complémentaire ?
- CADRE INGENIEUR-CONSEIL, la prime exceptionnelle peut-elle remplacer la prime de vacances ?
- VENDEUSE EN PRET-A-PORTER, mon employeur peut-il moduler mon temps de travail mensuellement ?
- En APPRENTISSAGE depuis une semaine, je n'ai toujours pas signé de contrat. Est-ce légal ?
- OUVRIER DU BATIMENT, je travaille sur des chantiers, ai-je droit à une indemnité repas ?
- MECANICIEN spécialiste automobile dans un garage, je suis payé au SMIC, est-ce normal ?
- VENDEUSE EN BOULANGERIE, mon employeur peut-il me refuser un week-end ou un dimanche ?
- AIDE A DOMICILE, l'employeur a-t-il l'obligation d'appliquer la convention collective ?
- COIFFEUSE, je souhaiterais savoir à quel échelon et à quel niveau je me situe ?

SALARIES DES TPE, FO PROPOSE :

CONSTATS	En faveur des salariés des TPE, FO revendique
<p>Salaires</p> <p>24,4% des salariés des TPE sont rémunérés au voisinage du SMIC, contre 4,6% dans les entreprises de plus de 500 salariés...</p>	<p>Augmenter le SMIC et les minima des conventions collectives pour augmenter les salaires de base.</p> <p>Étendre la prime transport et négocier dans les branches pour un 13^e mois.</p>
<p>Activités Sociales et Culturelles (ASC)</p> <p>Les salariés des TPE ne bénéficient pas des avantages des Comités d'Entreprise (CE) pour les Activités Sociales et Culturelles (ASC).</p>	<p>Obtenir dans la branche et les CPRI la mise en place d'ASC pour les salariés des TPE : Chèques-Vacances, titres-restaurants, tarifs réduits...</p>
<p>Conditions de travail et formation</p> <p>Les salariés des TPE sont davantage exposés au temps partiel (28,3% des salariés contre 16,2% dans les plus de 10 salariés), au travail de nuit, en soirée et en week-end et aux CDD.</p>	<p>Garantir la rémunération de toute heure travaillée et le droit au repos.</p> <p>Améliorer le travail à temps partiel et créer, au niveau des CPRI, des plates-formes centralisant les offres d'emploi pour compléter son temps partiel...</p>
<p>Logement et Consommation</p> <p>Les salariés des TPE doivent être appuyés pour le logement et en cas de litige en tant que consommateurs.</p>	<p>FO agit, au sein des Comités Action Logement, pour un accès effectif au logement social, y compris pour les jeunes en alternance et les salariés en reprise d'emploi.</p>
<p>Cadres d'une TPE</p> <p>Plus d'un quart d'entre eux travaillent au-delà de 39 heures par semaine et souvent ne comptent pas leurs heures.</p>	<p>Garantir la prise effective de jours de repos, encadrer le recours aux forfaits jours (le réserver aux cadres jouissant d'une réelle autonomie), plafonner le nombre maximal de jours travaillés...</p>

Plus d'informations : www.inFO-TPE.fr

Comme elles et eux,

DONNEZ DU POIDS A VOS DROITS



du 28 novembre
au 12 décembre 2016

VOTEZ FO

Partenaire

Syncea

Le cabinet Syncea accompagne les comités d'entreprise, les CCE, les comités d'établissement et les comités de groupe depuis plus de 25 ans. Au quotidien, nous mobilisons nos équipes d'experts-comptables, d'économistes, de juristes et consultants en relations sociales pour apporter aux élus le meilleur service de nature à faciliter l'exercice de leur rôle économique. Nous avons la conviction qu'on ne peut prétendre à un véritable dialogue social sans installer les conditions d'une relation équilibrée entre partenaires sociaux et nous œuvrons au quotidien pour que les CE disposent d'informations et d'analyses économiques, financières et sociales utiles et pertinentes.

Mieux accompagnés, en tant que membres de CE vous n'en serez que mieux armés pour exercer votre mandat dans un contexte économique complexe et difficile.

N'hésitez pas à solliciter nos équipes à Paris, Lyon, Rennes et Lille pour vous apporter leur expertise dans le cadre des missions relatives aux comptes annuels, prévisionnels et à l'analyse des orientations stratégiques mais également dans le cadre des procédures d'alerte ou encore des plans de sauvegarde de l'emploi.

Les équipes comptables du cabinet sont également à vos côtés pour vous apporter le soutien et l'expertise nécessaires à une gestion des finances de votre CE conformes aux nouvelles obligations.

www.syncea.fr

Conseil départemental : chronique d'un mouvement qui dure

par Laurent MATEU
Secrétaire Général C.G. 22

FO



les agents sur le contenu des négociations, certaines organisations syndicales ont alors décidé de rentrer dans les négociations.

• **Les 26 heures de négociations** : pour les délégués Force Ouvrière, il aura fallu moins de trente minutes pour se rendre compte de la supercherie et que ces négociations n'étaient, en fait, que de l'accompagnement et de la régression sociale que les élus souhaitaient mettre en place dans notre département. Nous avons tenté en vain d'alerter les autres OS de ne pas faire de propositions pour ne pas tomber dans leur jeu. Après plusieurs reports de séance suite à des manifestations des agents, le 18 mai 2016, les organisations syndicales ont émis un avis défavorable sur le protocole R.H. lors du comité technique.

• **Le 13 Juin 2016**, (trop tard selon nous), manifestation de plus de 800 agents. Ces agents ont envahi l'hémicycle et empêché la tenue de l'assemblée plénière, de fait les élus n'ont pu siéger. Une parodie d'assemblée a été faite à notre initiative. FO a, sans conteste, mené la danse et ceci est attesté par les nombreuses images, photos ou vidéos qui ont circulé.

Les agents ont décidé de mener des actions dans tout le département, des services étaient fermés ou filtraient les entrées. Des barbecues improvisés ont été organisés le midi, des tractations sur les ronds-points, sur les parkings, etc.

Les O.S. s'étaient engagées à aller voir les agents sur le terrain mais seul FO, a respecté cet engagement.



• **Le vendredi 17 juin 2016**, les agents ont à nouveau envahi l'hémicycle empêchant ainsi la tenue du comité technique. 700 agents étaient à nouveau présents et là encore c'est FO qui a mené les débats. Pour rappel c'est ce jour-là que le président a préféré fuir le C.D. 22. Les agents ont décidé à l'unanimité de poursuivre le mouvement la semaine suivante.

Nous avons aussi accompagné les services en difficulté du fait des politiques d'austérité et de destruction du service public. Grâce à notre ténacité, nous avons pu faire reculer certaines choses même si le combat est loin d'être gagné.

• **Dès le lundi 27 juin**, les agents étaient de nouveau présents et ont empêché la tenue de la commission permanente en envahissant de nouveau l'hémicycle. Des échanges avec les élus de l'opposition (qui nous ont apporté leur soutien) ont eu lieu pendant plus de 2 heures, et là encore FO était en première ligne. Nous avons décidé, avec les agents, de changer de moyen d'action et de cibler celle-ci afin de ne pas s'épuiser.

• **Mardi 28 juin**, devant l'attitude provocatrice et agressive du 1er vice-président, les représentants du Conseil d'administration ont décidé de quitter la CAP en cours.

• **Mercredi 22 juin** devait se tenir un second comité technique mettant au vote le protocole R.H. A l'appel de l'intersyndicale, une soixantaine d'agents étaient présents. Ces derniers ont souhaité assister au comité technique mais le Président leur a indiqué que ce n'était pas possible et que si les agents restaient le comité ne se tiendrait pas.

Lors de cette suspension, les autres OS se sont mises d'accord sur le fait de retourner siéger en comité et de poser la question suivante «le temps de travail est-il négociable» et de passer au vote.

FO n'étant pas d'accord, nous avons donc convenu que seule serait posée la question et qu'ensuite on en ferait part aux agents pour qu'ils décident de la suite à donner.

Cet engagement n'ayant pas été respecté FO a quitté l'intersyndicale.

• **20 juillet 2016**, des agents des routes ont été réquisitionnés afin de retirer les banderoles mises par les agents de la Maison du département de Lannion.

Les Agents sont sortis et se sont positionnés sous la nacelle empêchant le retrait.

Celui-ci ne pourra avoir lieu qu'à la fin du préavis de grève c'est-à-dire après le 29 juillet.

• A la date d'aujourd'hui, des protocoles d'accord spécifiques aux agents des collègues, exclusiers, agents des routes, personnel sociaux éducatifs et agents d'entretien vont être mis en place.

**Le combat continue toutefois et nous préparons nos prochaines actions
Nous ne lâcherons rien !**

Informations aux agents suite à l'article de presse paru dans le Ouest-France du 31 août

par Laurent MATEU
Secrétaire Général C.G. 22



Département : ces agents qui s'ennuient au travail

Les agents du conseil départemental ont trouvé un accord avec leur direction et Alain Cadec sur la réorganisation de leur temps de travail... Mais certains disent continuer de s'ennuyer.

Au jour le jour, c'est le sentiment moigne : « J'ai dû mal à le dire, mais désagréable d'aller au travail sans on papote pour s'occuper. On est obligé d'être là, on enlève des faire », qui dérange. Tous rassurent : occupations de la maison. On n'a



Le syndicat Force Ouvrière du Conseil Départemental 22, tient à montrer son étonnement et son désaccord total avec l'article publié dans le quotidien Ouest-France du 31 août 2016, intitulé « Ces agents qui s'ennuient au travail ». Cet article honteux n'est certainement pas le fait d'une enquête aboutie et les quelques 3 300 agents qui travaillent pour le Conseil départemental des Côtes d'Armor ne peuvent qu'être stupéfaits à la lecture de cet article. Nous ne pouvons croire, un seul instant, que les propos relatés par les journalistes, sont des propos énoncés par les agents. Il est possible que des cas isolés soient dans cette situation mais il est inconcevable d'en faire une généralité.

Nous souhaitons faire savoir également que nous ne croyons pas un seul instant au bien fondé des déclarations de la C.G.T. et de la C.F.D.T. et pensons fermement à une manipulation (question hors contexte) des journalistes ayant rédigés cet article.

En effet, nous tenons à faire savoir que malgré des divergences dans la façon de mener à bien nos actions, nous ne pouvons accepter que le bien fondé des organisations syndicales du C.D. 22 soit remis en cause. Aujourd'hui, ce sont la C.G.T. et la C.F.D.T. qui sont pris pour cible et demain ce sera au tour de FO ou de SUD. L'ensemble des organisations syndicales même si elles travaillent différemment ont pour unique but d'assurer la défense des salariés et de leurs conditions de travail.

Les 4 organisations syndicales du C.D. 22 se sont battues avec énormément d'énergie et de convictions contre la réforme RH, voulue par le Président CADEC, depuis le mois de mars et même si pour certains nous avons accepté de réouvrir le dialogue. Il est utile de rappeler qu'AUCUN ACCORD n'a été trouvé à ce jour. Les discussions n'ont d'ailleurs pas encore commencé.

Il est important de préciser également que depuis le mois de mars lors des différents mouvements de grèves entamés au Conseil Départemental 22, les interviews faites par le journal Ouest France n'ont jamais relatés nos propos, ni nos explications sur le temps de travail. Il était préférable, pour eux, de mettre des titres plus cinglants en nous faisant passer ainsi auprès de leurs lecteurs pour des fainéants trop payés.

Retraités

**Le désespoir social pointe aussi
son ombre sur les retraités**



Neufs organisations et syndicats de retraités dont l'UCR FO avaient appelé à des actions et des rassemblements le 29 septembre dernier dans toute la France

Nous nous sommes retrouvés à Saint-Brieuc sur la place des Droits de l'Homme avec une centaine de retraités à 11 heures le matin, à écouter sous un ciel de plomb les représentants de nos associations et de nos syndicats qui sont intervenus devant une assemblée attentive et déterminée.

Les pensions sont une nouvelle fois gelées depuis le 1er septembre. Une cascade de mauvaises mesures fiscales, les pensions reculent par rapport aux salaires et des milliers de retraités n'ont plus les moyens de se soigner. Plusieurs choses sont évidentes : le coût de la vie augmente, les loyers même dans un logement social sont de plus en plus chers, les charges augmentent beaucoup plus vite que l'inflation contrairement à ce que prétend le Ministre du budget qui justifie ce gel des pensions.

Didier Hotte le secrétaire adjoint des retraités, de l'UCR FO précise qu'on peut considérer aujourd'hui qu'un million de retraités en France, sur 16 millions, sont des retraités pauvres, c'est à dire 6 à 8 % des retraités touchent moins de 950 euros par mois.

A la situation sociale très tendue le gouvernement refuse aujourd'hui de prendre en considération les demandes de revalorisation, il rajoute un drame social aux autres drames dans un paysage déjà si distendu ... il alimente, de ce fait, la récession qui profile son ombre sur l'Union Européenne. **Dominique KERN.**

Réforme

Nouvelle fiche de paie : comment s'y retrouver

Au nom de la simplification et de la lisibilité du bulletin de paie, le Gouvernement a adopté un nouveau modèle de fiche de paie comportant beaucoup moins de lignes que le précédent.

Quels changements ?

La rubrique intitulée « Autres contributions dues par l'employeur » agrège les contributions dues uniquement par l'employeur (versement transport, taxe d'apprentissage...). Les cotisations et contributions seront regroupées par risques. Les organismes auxquels l'employeur verse les contributions sociales n'apparaîtront plus.

Le récapitulatif annuel accompagnant les bulletins de paie où les cotisations sociales sont regroupées ne sera plus obligatoire.

La mention de la rémunération totale du travail apparaît désormais (« super brut » égale à la somme de la rémunération et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et exemptions).

Quand ?

Le nouveau bulletin de paie est déjà expérimenté dans certaines entreprises depuis mars 2016. Il sera obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés à partir du 01/01/2017 et dans les autres entreprises au 01/01/2018.

La fiche de paie électronique

Jusqu'à présent, le bulletin de paie électronique ne pouvait être remis qu'à condition que le salarié ait donné son accord et que cette remise soit de nature à garantir l'intégrité des données.

Avec la loi du 08/08/2016, l'employeur pourra remettre un bulletin de paie aux salariés sans leur accord (sur la nouvelle plate-forme du compte personnel d'activité), mais il reste possible pour le salarié de s'opposer à la remise d'un bulletin de paie électronique et demander un bulletin de paie papier (application à compter du 01/01/2017).

Formation des Conseillers prud'hommes à Rennes



de la justice prud'homale et en renvoyant aux dispositions de droit commun du code de procédure civile.

Plutôt que de conférer aux juridictions des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement, le gouvernement a choisi de gérer les flux en dressant les obstacles pour que la justice soit pas saisie.

Le formalisme de la requête est très important puisqu'elle doit contenir, à peine de nullité, des mentions obligatoires. C'est ainsi que le salarié qui saisit le conseil des prud'hommes devra compléter, au lieu d'un imprimé recto-verso, un imprimé de 11 pages. Il devra dès cette saisine fournir les pièces qu'il versera aux débats et mentionner une argumentation juridique au moins sommaire.

L'obligation de comparution personnelle des parties est abandonnée, ce qui constitue un obstacle supplémentaire pour que les parties concilient. La procédure prud'homale risque de n'être qu'un débat entre spécialistes et notamment entre avocats.

La procédure devant la cour d'appel devient la procédure avec représentation obligatoire. Un salarié ne pourra en aucun cas mener son procès en appel seul, mais devra faire appel soit à un avocat soit à un défenseur syndical, lequel sera soumis à une procédure très complexe et piègeuse.

Au total, il s'agit de détruire les spécificités de la procédure prud'homale au profit des règles générales du code de procédure civile, de la même manière qu'il s'agit de détruire le code du travail pour ramener les règles à celle du Code civil, c'est-à-dire de la discussion de gré à gré dans laquelle le salarié subit de plein fouet, sans protection, l'inégalité économique vis-à-vis de son employeur.

Dans le même temps, la loi travail du 8 août 2016, réduit de manière très importante les pouvoirs d'appréciation des conseils prud'hommes en ce qui concerne les licenciements économiques, avalisant, ipso facto, des licenciements économiques sur la base d'un critère unique, et notamment une baisse d'activité sur une durée très courte (un seul trimestre pour les entreprises de moins de combien 11 salariés !). Alors qu'elle réduit à peu de chagrin la médecine du travail, elle confie aux conseils des prud'hommes le rôle de nommer un expert sur les contestations des avis du médecin du travail, expert pris sur la liste des experts de la cour d'appel, lesquels n'ont aucune connaissance en médecine du travail. Les frais d'expertise risquent d'être à la charge des salariés. Auparavant, la contestation intervenait devant l'inspecteur du travail qui prenait l'avis du médecin inspecteur du travail au sein de la DIRECCTE, lequel a une vraie compétence en médecine du travail et c'était toujours gratuit.

Serge GUINCHARD, Frédérique CONSTANT et Cécile CHAINAIS écrivent dans le cours de procédure civile DALLOZ :

« Tout se passe en effet comme si les réformes réglementaires et les revirements de jurisprudence de la cour de cassation n'avaient pour seul objectif, ces dernières années, que de dresser des obstacles de plus en plus nombreux sur la route procédurale des justiciables pour les décourager d'agir en justice et, à défaut, pour les débouter. »

Le juriste THOURET à la tribune de l'assemblée constituante, à propos de la discussion de la loi du 26 octobre 1790, déclarait qu'il fallait « des formes expéditives, très peu dispendieuses et qui fassent arriver au jugement sans que l'on se soit aperçu, pour ainsi dire, qu'on ait fait une procédure ». Cet objectif de démocratie procédurale était, jusque-là recherché par la procédure prud'homale : possibilité de se présenter seul, oralité des débats, pas ou peu de règles relatives à l'expression des arguments, sauf les règles nécessaires à la tenue d'un procès équitable (notamment respect du caractère contradictoire par l'échange des pièces).

Les conseillers prud'hommes ont donc constaté que le décret d'application de la loi Macron et la loi travail détruisent l'essence même du conseil des prud'hommes. Ils ont eu à cœur d'apprendre les nouvelles règles pour utiliser les outils néanmoins mis à leur disposition pour défendre une véritable justice sociale.

par Gérard HINAUX
Défenseur syndical U.D. 35



« Peuple trop oublieux, nom de Dieu, si un jour tu te lèves, ... » (1)

par Yvon BOURHIS
Secrétaire Général O.S.D.D. FO 22



La Cgt-FORCE OUVRIÈRE est, en tant qu'organisation de salariés, libre de ses orientations et décisions, et indépendante de tout parti ou pouvoir politique, de toute religion et de toute secte philosophique, FO reste un syndicat de lutte de la classe ouvrière/salariée contre la classe possédante, bourgeoise et financière.

Ses actions, au quotidien et à moyen terme, ont un but : améliorer les conditions de travail, donc la vie de ses adhérents et, par extension (liée aux lois républicaines sur la représentativité), de tous les salariés. Sur le long terme, reste l'idéal des fondateurs de la CGT en 1895,

idéal réaffirmé dès 1906 par la charte d'Amiens, idéal parfois difficile à préserver, même s'il demeure notre référence absolue, comme ce fût le cas au congrès de Montpellier en 2011.

Dans ce combat de tous les jours et pour un avenir sans classes, notre ennemi, c'est le patronat et son dogme libéral. Lui aussi est organisé en syndicats. Le plus puissant, autrefois CNPF, aujourd'hui MEDEF, ne l'est pas en nombre d'entrepreneurs adhérents mais en sociétés à gros capitaux et par actions, souvent filiales de multi-nationales quand elles ne le sont pas directement. Si, dans le secteur économique de notre pays, et comme l'a longtemps énoncé leur 'Pub', les artisans sont la première entreprise de France, les véritables maîtres en sont ceux du (grand) commerce et de l'industrie parce qu'ils sont soit maîtres des capitaux, soit très grassement rémunérés par le Capital et ses multiples conseils d'administration formés par les actionnaires les plus influents et puissants.

C'est pourquoi le MEDEF tient, en quelque sorte, dans sa main les autres organisations du patronat, et fait la pluie et le beau temps (Que de la pluie, d'ailleurs, depuis trois décennies !) en matière de relations sociales. Tant du côté de l'État dont plus aucun président ni gouvernement ne cherche à lui redonner d'indépendance, préférant voter des lois tueuses d'acquis sociaux et dégénérer son Service Public en services aux publics à coups de grandes saignées de postes non remplacés et d'associations « public-privé », (...)

Que du côté du Privé où lui vient fondamentalement en aide une organisation politique « habitée » par la trop funeste Doctrine Sociale de l'Église (2), habillée en syndicat (comme dit Jean-Claude Mailly, « suivez mon regard »), aidée de ses comparses (CFTC, CFE-CGC), et qui prône la collaboration des classes pour contribuer à la société, idéale à leurs yeux, du « toujours plus aux riches » (les autres priant pour le devenir !).

Or, le MEDEF est aujourd'hui en crise. À première vue, nous pourrions nous en réjouir et rejoindre certains camarades dans leur analyse d'un Capital en crise et donc malade, que nous pourrions anéantir si le peuple se levait pour faire une bonne révolution. Mais non, la crise est un des modus vivendi du Capital et non un signe de faiblesse. Non seulement il résoud ses propres contradictions mais rebondit dessus pour en repartir de plus belle sur une nouvelle aliénation des classes qu'il soumet à son système.

C'est la très redoutée et très dure UIMM (« les maîtres des forges ») qui est aux manettes actuellement. Sauf qu'elle est taxée de faire « dans le social » par une opposition composite : Assurances (tiens!), banques (tiens, tiens!), bâtiment, Syntec, ... qui conteste sa complaisance à l'égard du Gouvernement... Ce même gouvernement contre lequel nous nous sommes mobilisés et nous mobiliserons encore pour en finir avec ses lois corporatistes anti-sociales.

À y regarder de plus près, si l'aile dure du Medef devient, pour ses petits camarades, synonyme de dialogue et de compromis en matière sociale, alors, inutile de vous faire un dessin, si les luttes ne se généralisent pas, si les salariés et leurs organisations syndicales ne reprennent pas leur destinées en main, alors il y a tout à craindre des luttes de pouvoir interne au MEDEF, aujourd'hui, et de ce qui en sortira demain pour les temps à venir.

Harmonie Mutuelle



Garantie Harmonie Santé Partenaires

Le partenariat conclu entre notre mutuelle et votre structure vous permet de bénéficier d'une couverture santé, Harmonie Santé Partenaires.

Votre santé mérite toute notre attention
Les avantages de Harmonie Santé Partenaires

Une complémentaire santé adaptée avec le choix entre 3 niveaux de remboursements. Aucune formalité médicale ni droit d'entrée à l'adhésion. Prise en charge immédiate dès l'enregistrement de votre adhésion.

Des remboursements très performants avec une prise en charge efficace et innovante des soins dentaires (remboursement plus élevé pour les prothèses sur dents visibles) et de l'optique (remboursement selon le degré de correction des verres). Une participation financière intervient pour les frais liés aux médecines douces, à la contraception féminine, aux vaccins, au sevrage tabagique...

Des dépenses maîtrisées avec notre réseau Kalivia :

- vos équipements, lunettes et appareils auditifs, à prix réduit
- la qualité et de nombreux services garantis par la charte Kalivia
- la proximité avec plus de 4 700 opticiens, 3 100 centres d'audioprothèses et 2000 chirurgiens-dentistes et orthodontistes agréés répartis sur le territoire national
- le libre choix de vos équipements optiques et audio.

Des démarches simplifiées avec votre carte de tiers payant.

Pas d'argent à avancer dans les pharmacies, les hôpitaux et cliniques, chez les opticiens, audioprothésistes, radiologues, infirmiers, dentistes... selon accords et conventions.

Des remboursements rapides grâce aux accords de télétransmission signés avec la plupart des caisses de régime obligatoire. Les remboursements se font automatiquement sans envoi à la mutuelle des décomptes papier de votre régime obligatoire.

Le prélèvement mensuel gratuit de vos cotisations.

Un espace adhérents sur internet pour suivre vos remboursements et consulter votre résumé de garanties.

Essentiel Santé Magazine, l'information santé de votre mutuelle, adressée à votre domicile.



Harmonie mutuelle

En harmonie avec votre vie

www.harmonie-mutuelle.fr

Jean-Yves LE BRETON
02 23 25 01 61

jean-yves.lebreton@harmonie-mutuelle.fr



Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale en entreprise, 1^{re} mutuelle santé de France.

1- début du dernier couplet de La Chanson du Père Duchesne (écrite en 1792, anonyme)

2- Encyclique du pape Léon XIII, publiée le 15 mai 1891, en pleine industrialisation, pour contrer l'influence

Brèves du SNUDI

Réunion postes fractionnés et temps partiel

Le 2 septembre dernier se tenait à la direction académique un groupe de travail « réajustements d'affectation et de quotité de temps partiel » promis lors de la CAPD du 29 août. De nombreuses situations étaient étudiées 15 jours après la rentrée alors que les dossiers étaient connus dès la fin août.

Ainsi, une personne est nommée par l'administration sur un poste fractionné toutes les matinées à Plédran maternelle et trois après-midis à Plounérin, soit 69 km et 59 min. de route sur la « pause méridienne » ! Il s'agit pour la direction académique de ne pas accorder le poste nécessaire à Plounérin : lors du CTSD du 2 septembre, elle avait décidé d'une aide pédagogique de 5 matinées ; depuis lors les parents et élus ont « extorqué » (sic) 3 après-midis ; l'administration refuse le dernier après-midi et refuse de mettre la même personne matins et après-midis à Plounérin. De nombreux collègues font jusqu'à 7 écoles dans le mois, avec très souvent des organisations différentes et des niveaux de classe multiples, ce qui a un impact négatif démontré sur leur santé.

Sur 48 recours présentés à la CAPD, 40 avaient été écartés par la direction académique. C'était intolérable pour bon nombre de dossiers. La direction académique maintient son refus d'accorder des quotités qui étaient pourtant données les années passées, pour des raisons familiales, pour simplement se payer l'impossibilité de tenir les nouveaux rythmes. Pire, les situations relevant du champ médical et du champ social ne sont toujours pas traitées. Avec parfois des conséquences immédiates comme l'impossibilité pour une collègue d'emmener son enfant handicapé suivre ses 6 premières séances de rééducation de l'année.

Des conditions de classe inacceptables après les ajustements de rentrée !

par Stéphane MOTTIER
Secrétaire Départemental du SNUDI



Lors du CTSD du vendredi 2 septembre, Force Ouvrière a défendu de nombreux dossiers de demandes d'ouverture et de refus de fermeture. La Directrice académique décide de ne pas ouvrir dans de multiples cas ou prononce des fermetures, abandonnant des écoles à leur situation intolérable :

- la classe unique de Trégrom reste sans ouverture avec ses 28 élèves de 2 à 11 ans ;
- l'école élémentaire de Mûr-de-Bretagne, 89 élèves pour 3 classes, se voit octroyer... 0,5 poste d'aide pédagogique ;
- la DASEN ferme la seconde classe de Trébrivan, ce qui signifie l'envoi des CP à Locarn deux jours après la rentrée dans une classe de 25 CP/CE1/CE2 et la création d'une section enfantine avec 33 élèves à Trébrivan... Et cette mesure sert à créer un poste « Plus de maîtres que de classes » en Centre Bretagne pour « pallier les difficultés scolaires sur le secteur » (dixit la Directrice académique). FO a demandé le maintien de la classe et le rétablissement du RASED ;
- l'école maternelle de Plénée-Jugon, 79 élèves pour 2 classes (moyenne de 32,5 élèves par classe si on ne compte pas comme l'administration les enfants de 2 ans) n'obtient aucun poste (*)...
C'est inadmissible ! FO a demandé le rétablissement des postes confisqués par le ministère depuis des années, qui n'ont jamais été rendus : vous lirez à ce propos la déclaration préalable du FO au CTSD ci-dessous.

L'administration de l'éducation nationale utilise par ailleurs ce maintien dans des conditions terriblement dégradées, de manière à imposer des fusions d'écoles et donc des plus grosses structures qui, comme l'a expliqué la Directrice académique en séance rendent « plus organisables les répartitions » (en citant l'école élémentaire de Plédran Bourg qui déborde comme l'école maternelle, 30,5 élèves par classe, aucune des deux écoles n'obtenant de poste). La loi de refondation de l'école, vise en cela le même objectif que le projet des EPEP il y a 10 ans : détruire le réseau d'écoles pour supprimer un nombre considérable de postes. Rappelons le contrat d'objectifs signé entre le recteur et le ministère en 2014 qui prévoit de « limiter le nombre d'écoles de 1 à 3 classes, en particulier dans les Côtes-d'Armor et le Morbihan ! »
Comme à la rentrée 2015 où la DASEN a, entre autres, fermé 6 postes sur les 16 de Paimpol après la restructuration des écoles (en en rétablissant un et en en refermant 2 pour la rentrée 2016), et malgré le nombre impressionnant de dossiers non satisfaits, le projet d'ajustement de la DASEN ne recueille que 6 voix contre.

L'imposture des 60.000 postes annoncés par le Ministère !

par Stéphane MOTTIER
Secrétaire Départemental du SNUDI



Le 2 septembre dernier, le Comité Technique Spécial Départemental (C.T.S.D.) a étudié les mesures d'ajustement de carte scolaire de cette rentrée 2016. Force Ouvrière a présenté des dossiers d'école qui ne sont pas dans les propositions du document préparatoire au C.T.S.D. et qui demandent une ouverture. Notamment, aucune école maternelle ne figure dans ce projet alors que, par exemple, Plénée-Jugon maternelle va accueillir 79 élèves pour 2 classes et que même sans les TPS, la moyenne sera de 32,5 élèves par classe. A Plédran Bourg maternelle, c'est 30,5 élèves par classe avec un temps de décloisonnement très limité car la mairie a placé les TAP en début d'après-midi. Les écoles élémentaires, primaires et RPI sont aussi concernées. Citons par exemple la classe unique de Trégrom où 28 élèves ont fait leur rentrée. Le Ministère de l'Éducation Nationale communique pourtant largement sur la création de 60 000 postes d'enseignants. Or le bilan social du Ministère contredit cette annonce :

- Le nombre d'enseignants dans le public est passé de 720 655 à 717 526 entre les années scolaires 2010/11 et 2014/15, soit une perte de 3 129 postes.
- Dans le premier degré depuis 2008, 70 000 collègues sont partis en retraite et seulement 54 328 collègues sont entrés dans la profession, soit une perte de 15 672 enseignants du premier degré. Entre 2008 et 2016, le nombre d'élèves a augmenté de 103 000 alors que le budget a diminué de 1 693 ETP. On est donc loin d'un retour à 2008 pourtant déjà insatisfaisant.
- Dans les réseaux d'aide, entre 2008 et 2015, le nombre de maîtres G est passé de 3 796 à 1 728, le nombre de maîtres E de 7 433 à 4 606 !!!

A noter, les personnels administratifs et techniques passent de 208 494 à 197 729 entre 2010 et 2014, soit une perte de 10 765 postes (5% des effectifs en moins en 4 ans). FO exige donc la création de tous les postes nécessaires, en commençant par la réouverture des postes supprimés depuis une quinzaine d'année. C'est la condition absolue pour mettre fin à la dégradation des conditions de travail de tous les personnels, pour rétablir un service public de qualité.

Compte-rendu de l'heure d'information syndicale au lycée La Closerie de St Quay-Portrieux

par Mickaël FERDINANDE
Secrétaire Départemental du SNFOLC



Mardi 13 septembre 2016, de 10 heures à 11 heures, s'est tenue une réunion d'information syndicale appelée par la section FO du lycée. Les collègues présents ont échangé sur les conditions de la rentrée. Les annonces faites par la direction, pendant la journée de pré-rentrée, s'inscrivent dans le cadre des contre-réformes (décret Hamon, loi Travail, réforme du collège, P.P.C.R.,...) au plan national qui concourent toutes à dégrader significativement nos conditions de travail. Nos emplois du temps en portent la trace (allongement du temps de présence, cours décalés, heure « blanche »,...) et les élèves ne sont pas épargnés (non respect pour une classe des 11 heures de repos obligatoires).

C'est bien la déréglementation tout azimut dont il est question ; il s'agit de substituer aux règles nationales (statuts, programmes, diplômes,...), un fonctionnement local, celui de l'établissement. Il y a effectivement bien une « logique » à l'œuvre dans cette nouvelle architecture, et c'est dans cette entreprise de liquidation, notamment, du statut de fonctionnaire, que s'inscrit le protocole Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations. Pour le volet rémunérations, le calcul est vite fait : les 21 points d'indice accordés par le gouvernement ne compenseront pas le blocage de la valeur de ce dernier depuis 2010 et qui restera bloquée jusqu'à l'amélioration « des indices macro-économiques » ... Sur ces 21 points, 9 seront en fait pris sur le régime indemnitaire ; à cela s'ajoutent l'augmentation programmée de la retenue pour pension civile et l'allongement de la durée moyenne de la carrière. Au final, à échelon identique, dans la plupart des cas, cette mesure ne permettra même pas de retrouver notre traitement de 2010 !!! Et ce n'est pas la création d'une « classe exceptionnelle » qui nous permettra d'espérer mieux ; celle-ci ne sera accessible qu'aux collègues qui auront occupé, pendant 8 ans au moins, « des fonctions particulières »... Le ministère, lui même, annonce le chiffre de 10% du corps en précisant que la logique du P.P.C.R., c'est « la différenciation des salaires ». Dont acte.

Pour le volet carrières, là aussi il n'y a rien à attendre...de bon ! C'est le retour du décret Chatel (*) de 2012 sur l'évaluation. Exit la notation chiffrée, remplacée dès 2017, par l'évaluation sur des compétences, tous les 7 ans, où seuls 30% des collègues seront appréciés comme excellents et pourront à ce titre bénéficier d'une petite « accélération de carrière » (2 fois un an au total). Il s'agit donc d'intégrer les critères d'austérité des différents pactes de responsabilité dans l'Education nationale, et d'y répondre, par ce dispositif qui permet d'éliminer 70% des enseignants de toute amélioration de carrière ! Un bilan professionnel, annuel, serait exigé pour chaque enseignant, dans lequel il devrait se « confesser » pédagogiquement et qui donnerait lieu à un entretien avec le chef d'établissement.

Devant la gravité de ces attaques, il y a urgence à s'organiser collectivement tant pour défendre nos droits, au sein de l'établissement, que pour faire face nationalement aux contre-réformes en cours et à venir. A ce titre, le S.N.F.O.L.C. 22 invite tous les collègues qui le souhaitent, à une heure d'information syndicale, le mardi 18 octobre de 14 heures à 17 heures à Saint-Brieuc, espace Griffon (7, rue de la Gare, derrière le collège Le Braz). Un courrier sera envoyé à tous les chefs d'établissement du département.

(*) Décret n° 2012-224 du 16 février 2012 Art. 5.-I. — « (...) Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions, dans la limite de trois heures par trimestre. Leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris. » (c'est nous qui soulignons)

FO Non au pacte d'austérité

3 urgences

- ▶ **Augmentation de 8% du point d'indice**
pour compenser la perte due au blocage de salaires depuis 2010.
- ▶ **Maintien des décrets de 50 et des garanties qu'ils contiennent**
Non au décret Peillon-Hamon sur les missions et les obligations de service. Non aux 1 607 h !
- ▶ **Amélioration des conditions de travail**
Baisse des effectifs dans les classes, rétablissement de l'autorité de l'enseignant.

SNFOLC
Siège national

48 rue Germain Landon - 95118 Montmélié sous Bois Cedex
Tel : 03 20 34 21 24 - Fax : 03 20 34 21 25
info@snfolc.fr - www.fo-snfolc.fr

Site Internet du SNFOLC : www.fo-snfolc.fr

Congrès académique

Congrès académique du S.N.F.O.L.C. : le secrétaire académique reconduit



Le congrès académique du Syndicat national Force Ouvrière des lycées et collèges (SNFOLC) se tenait le vendredi 23 septembre dernier à l'union départementale FO de Saint-Brieuc, en présence de Jacques Paris, secrétaire national. À cette occasion, Mustapha Bouilil, professeur de mathématiques à Maure-de-Bretagne (Ille-et-Vilaine), a été reconduit pour trois ans dans ses fonctions de secrétaire académique du syndicat. Il représente ainsi FO concernant les collèges et lycées publics de la région. Lors du congrès, les membres du SNFOLC ont réaffirmé leur opposition à la nouvelle grille des salaires des professeurs. Et demandé l'abrogation de la réforme du collège.

V.S. mode d'emploi

Qu'est-ce que l'état VS ? A quoi sert l'état VS ? Que faire si vous constatez une erreur dans votre VS ? En collège, les EPI figurent-ils au VS ? Les HSE sont-elles portées au VS ?
<http://fo-snfolc.fr/V-S-mode-emploi-1879>

Liberté pédagogique : état de légitime résistance !

FO rappelle qu'il appartient à l'enseignant et à lui seul, de définir les modalités de son évaluation. Aucun texte réglementaire n'interdit la notation chiffrée. L'article 48 du code de l'éducation précise que « le conseil pédagogique prévu à l'article L.421-5 ne peut porter atteinte à cette liberté. »

<http://fo-snfolc.fr/Liberte-pedagogique-etat-de-legitime-resistance>

Soutien du SDAS

Motion de soutien du S.D.A.S. FO 22 à Michel Poulet

Notre camarade, Michel POULET, délégué syndical, secrétaire du S.D.A.S. du Bas-Rhin et membre de la Commission Exécutive de son U.D. FO, a reçu une citation à comparaître en correctionnelle pour le 9 novembre prochain. Il est accusé (avec 5 autres militants, 4 de la C.G.T. et 1 de SUD) d'avoir organisé une manifestation sans l'avoir déclarée et d'entrave à la circulation. Cette manifestation s'est déroulée en mai dernier à côté de Strasbourg. Aucun dépôt de plainte, aucune violence, aucun débordement ... mais un procureur zélé !

Correctionnelle dit Délits, et donc délinquance. Mais qui sont les délinquants ?

Des ouvriers syndiqués obligés de combattre la marchandisation de leur force de travail par un gouvernement cupide au service du capitalisme européen ou international ? Un gouvernement ignorant les instances représentatives du peuple de notre pays qu'il écrase à coup de 49,3 ?

Un gouvernement dédaigneux de la mobilisation des salariés depuis le mois de mars de cette année qui ont refusé la loi Travail et en demandent l'abrogation depuis qu'elle nous est imposée par l'autoritarisme d'un État servile ? La liberté syndicale ne se discute pas, elle n'a aucune limite, car elle est l'expression de la lutte de classe. Aucun juge, aucun parti politique ne peuvent lui donner des limites « raisonnables ».

Qui est en mesure de nous dire, cette manifestation ... oui, on vous l'accorde, là non, c'est trop ! PERSONNE !

Ainsi, le Syndicat Départemental de l'Action Sociale Force-Ouvrière des Côtes d'Armor apporte son soutien total à notre camarade, Michel POULET. Sa liberté d'expression est la notre.

Christine AUBÉRY (Secrétaire Générale du S.D.A.S. 22)

Le comité d'entraide de Quintin disparaît fin novembre

par Christine AUBÉRY
Secrétaire Générale S.D.A.S. 22



La section du Comité d'Entraide de Quintin du S.D.A.S. 22 se réunit pour la dernière fois le jeudi soir avec une camarade territoriale. Elle va aider nos camarades à vérifier si les modalités de passage du privé au public sont respectées au cours des entretiens avec leur nouvelle direction. Ce n'est pas facile de passer du privé au public, lorsque c'est une obligation pour ne pas perdre son emploi. Les relations à l'employeur ne sont les mêmes.

Le Comité d'Entraide, association à but non lucratif ferme fin novembre, l'ensemble des actions et missions est pris en charge par la communauté de communes de Quintin avant de passer au premier janvier 2017 dans l'intercommunalité de Saint Briec.

Quel gâchis ! Cette association fonctionnait bien et elle était à dimension humaine. Son périmètre restreint d'intervention garantissait aux salariés de ne pas trop s'éloigner de leur lieu d'habitation. Leur convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ne proposait pas une grille des salaires attirante mais elle reconnaissait une des particularités de ce secteur. Les salariés utilisent leur voiture personnelle pour se rendre sur leurs différents lieux d'intervention au cours de la journée de travail. Elle obtenait en fin de mois une indemnité kilométrique (0,37€/km) et une évaluation du cumul des temps de trajet.

En rentrant dans la fonction publique, l'indemnité kilométrique est fonction de la cylindrée ... A-t-on déjà vu une aide à domicile rouler avec une 8 chevaux fiscaux ou un 4X4 ? Donc elles ne percevront que 0,25€ du kilomètre. Elles ont en général des petites voitures, car ce sont des salariées à très petit salaire.

La solidarité interprofessionnelle de l'UD a bien fonctionné. Dès le mois de juin, malgré les journées de mobilisation successives contre la loi Travail et le mouvement de grève important des salariés du Conseil Départemental, les camarades du GD sont venus soutenir le SDAS et expliquer comment fonctionne la fonction publique.

Aujourd'hui, nous en savons plus. Merci à Laurent et à Martine. Les salariées de Quintin, quelques soit la structure où elles travaillent, savent qu'elles ont une organisation syndicale auprès d'elles, Force-Ouvrière.

TRÉSORERIE DES SYNDICATS

Nous rappelons aux trésoriers de syndicats de penser à solder les cotisations pour l'année 2016.

Les trésoriers de l'Union Départementale sont à votre disposition pour les commandes de timbres 2017.



Bulletin d'adhésion



Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Profession / Entreprise : _____

Stage sur les risques psycho-sociaux à l'U.D. les 9 et 10 novembre

par **Christine AUBÉRY**
Secrétaire Générale S.D.A.S. 22



Sous l'effet des mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, la réduction des temps de repos, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues de la clientèle, la prise en compte des risques psychosociaux est devenue incontournable.

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Les risques psychosociaux sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, intensification du travail, mode de management...). Ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise. Ils ont également des spécificités (en termes de facteurs de risque, de réglementation...) qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible. Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation est à privilégier. Elle vise une situation de travail globale et s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus.

<http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

PROGRAMME DU STAGE

9 novembre 2016		10 novembre 2016	
9h00	Accueil et administration du stage.	9h00	Hélène GOUESNARD , contrôleur CAR-SAT, Prévention / réduction des risques. Procédures de préventions et de signalements.
9h30 à 12h30	Valérie BONAFOUS , Docteur en psychologie sociale, intervenante et consultante dans des équipes spécialisées et formatrice en science humaine.	11h00	
		11h00	Nelly BIDOT MORAT , consultante R.P.S. du cabinet Technologia.
12h30	BUFFET FRATERNEL		
14h30 à 17h30	Jacques COTTA , journaliste d'enquête, écrivain et réalisateur de documentaires sociaux économiques, dont le documentaire «Dans le secret du burn out». Co-intervention avec un docteur spécialisé en médecine du travail, médecin du travail à l'AIDAMT 22.	14h00	Audit, droit d'alerte ou comment les élus du personnel peuvent diligenter une enquête pour protéger les salariés.
		14h30 à 17h00	Gaëlle PENAUD (avocate) et Paul VALADAS (défenseur syndical à l'UD 22) pour une question de fond en droit du travail et droit pénal : le sens du mot harcèlement et les procédures.
		17h00	Bilan du stage.

Les Unions Locales

Union Locale de Saint-Brieuc

5, rue de Brest - 22000 St-Brieuc
Secrétaire : Patrick GAUTHIER
Tel : 02.96.33.62.63 - Fax : 02.96.33.22.63
Mail : contact@fo22.fr
Du lundi au vendredi, 9h00-12h30 et 13h30-17h30

Union Locale de Lannion

15, place des Patriotes - 22300 Lannion
Secrétaire : Patrice LOISON
Tel : 02.96.46.52.40 - Fax : 02.96.37.43.66
Mail : ulfo.22lannion@orange.fr
Du lundi au vendredi, 9h00-12h00 et 14h30-17h30

Union Locale de Lamballe

48, rue du Dr Lavergne - 22600 Lamballe
Secrétaire : Martine COLLEU
Tel : 02.96.34.79.36
Mail : ulfolamballe@orange.fr
Uniquement sur rendez-vous.

Union Locale de Dinan

Allée de la Fontaine des Eaux - 22100 Dinan
Secrétaire : Cath. CHAUVET-MORIN
Tel : 02.96.39.65.07 - Fax : 02.96.39.65.07
Mail : fo22-ul-dinan@orange.fr
Tous les jeudis, de 9h00 à 12h00.

Union Locale de Loudéac

36, rue de Moncontour - 22600 Loudéac
Secrétaire : Jean-Louis ABAUTRET
Tel : 02.96.66.09.40
Mail : loudeac@fo22.fr
Un jeudi sur deux à partir de 18h00. Sur rendez-vous.

Union Locale de Guingamp

4, place du Murio - 22200 Guingamp
Secrétaire : Didier WALLERAND
Tel : 06.03.20.16.73
Mail : guingamp@fo22.fr
Le 1er mardi de chaque mois, de 17h30 à 19h00.

Union Locale de Paimpol

Secrétaire : Jean-Claude CADIOU
Tel : 06.32.95.84.36
Mail : paimpol@fo22.fr
Uniquement sur rendez-vous.

Union Locale de Rostrenen

Secrétaire : Yvon BOURHIS
Tel : 06.37.25.75.79
Uniquement sur rendez-vous.

Agenda

Jeudi 27 octobre à Saint-Brieuc
Commission Juridique à 14h00
à l'Union Départementale.

Les 7 et 8 novembre à Saint-Brieuc
Stage « Conseiller du salarié » organisé par le C.F.M.S. à l'Union Départementale. *Inscriptions au secrétariat de l'U.D. (accueil@fo22.fr)*

Les 9 et 10 novembre à Saint-Brieuc
Stage « Risques psychosociaux » organisé par le C.F.M.S. à l'Union Départementale.

Du 21 au 25 novembre à Saint-Brieuc
Stage « Découverte FO » organisé par le C.F.M.S. à l'Union Départementale. *Inscriptions au secrétariat de l'U.D. (accueil@fo22.fr)*

Jeudi 24 novembre à Saint-Brieuc
Commission Juridique à 14h00
à l'Union Départementale.

Du 5 au 9 décembre à Saint-Brieuc
Stage « S'organiser » organisé par le C.F.M.S. à l'Union Départementale. *Inscriptions au secrétariat de l'U.D. (accueil@fo22.fr)*

Jeudi 22 décembre à Saint-Brieuc
Commission Juridique à 14h00
à l'Union Départementale.



Retrouvez toute l'actualité de l' U.D. des Côtes d'Armor : www.fo22.fr

La défense du consommateur : l'AFOC

AFOC

Association de Consommateurs

Forte du bien-fondé de ses options et convaincue de la nécessité de poursuivre et d'enrichir son action dans le respect de ses engagements, l'AFOC s'est illustrée depuis plusieurs décennies dans de nombreux dossiers tels que la lutte contre les faux chèques de banques, la lutte contre la contrefaçon et les faux rabais proposés par les vendeurs de meubles, la chasse aux clauses abusives dans les contrats proposés par les câblo-opérateurs, par la SNCF et par FRANCE TELECOM, ainsi que dans les contrats d'accession à la propriété de maisons individuelles, la mise en place de l'aide juridique, le changement des gaz réfrigérants polluants dans la climatisation des véhicules (...)

Notre association a une double préoccupation. En amont, la promotion des intérêts collectifs des consommateurs-salariés auprès des professionnels et des pouvoirs publics par un partenariat porteur de progrès. En aval, leur défense individuelle au quotidien par le biais d'informations, de formations et de conseils. Depuis sa création, l'AFOC a été présente sur de nombreux dossiers de la vie quotidienne.

Action Juridique et défense du salarié

Pour résumer : défendre et construire les droits pour la dignité et les intérêts des travailleurs et de leur famille, sont les points essentiels qui nous rassemblent et cela pour notre organisation syndicale, contre toute emprise politique ou religieuse qui non pas à régir ou à intervenir dans notre action, ces objectifs permanents et constamment partagés fondent la solidarité des salariés syndiqués à la CGTFO.

Permanences juridiques

A Saint-Brieuc, le mardi, mercredi et jeudi, de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 18h00. Et sur rendez-vous. Contacts : Paul VALADAS et Françoise TONNELLIER
Tél : 02.96.39.65.07 / Fax : 02.96.39.65.07
Mail : juridique@fo22.fr

A Dinan, le lundi de 9h00 à 12h00. Et sur rendez-vous. Contact : Paul VALADAS
Tél : 02.96.39.65.07 / Fax : 02.96.39.65.07
Mail : ulfo-22-dinan@orange.fr

A Lannion, du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et 14h30 à 17h30. Contact : Patrice LOISON
Tél : 02.96.46.52.40 / Fax : 02.96.37.43.66
Mail : ulfo.22lannion@orange.fr

Les camarades syndiqués les plus avertis en matière de droit sont réunis au sein de la commission juridique de l'union des syndicats pour assister, représenter et organiser la défense des adhérents avec les délégués syndicaux à l'occasion des conflits individuels et où collectifs du travail.

La Commission d'Action Juridique de l'Union Départementale (conseillers prud'hommes, conseillers de salariés, défenseurs militants, délégués syndicaux, représentants des Unions Locales ...) se réunit une fois par mois - le 3ème jeudi du mois - à l'Union Départementale. Pour toutes vos questions transmettez vos e-mails (juridique@fo22.fr), à l'attention de Patrice LOISON, Martiel COLLET ou Paul VALADAS.

Permanences AFOC

A Saint-Brieuc, le mardi, mercredi et jeudi de 8h30 à 12h30. Avec ou sans rendez-vous. Contacts : Jean-Yves GATHIGNOL, Gilles LE GOURRIELLEC et Marie-Thérèse GALLAIS
Tél : 02.96.33.62.63 / Fax : 02.96.33.22.63
Mail : afoc@fo22.fr

A Lannion, le lundi, mardi et mercredi de 9h30 à 11h30 / 14h30 à 17h00. Avec ou sans rendez-vous. Contacts : Brigitte LOAS et Patrice LOISON
Tél : 02.96.46.52.40 / Fax : 02.96.37.43.66
Mail : ulfo.22lannion@orange.fr

A Dinan, le dernier vendredi du mois de 9h00 à 17h00. Et sur rendez-vous. Contacts : Bernard MADIGAN et Catherine CHAUVET-MORIN
Tél : 02.96.39.65.07 / Fax : 02.96.39.65.07
Mail : ulfo-22-dinan@orange.fr

A Loudéac, sur rendez-vous
Tél : 02.96.66.09.40
Mail : loudeac@fo22.fr

A Lamballe, sur rendez-vous.
Tél : 02.96.34.79.36
Mail : ulfolamballe@orange.fr

A Guingamp, sur rendez-vous.
Tél : 06.03.20.16.73
Mail : guingamp@fo22.fr

A Paimpol, sur rendez-vous.
Tél : 06.32.95.84.36
Mail : paimpol@fo22.fr

INFOUEST

Bulletin d'information de l'Union Départementale CgtFO des Côtes d'Armor.

Adresse : 5, rue de Brest - 22000 Saint Brieuc
Téléphone : 02.96.33.62.63 - Fax : 02.96.33.22.63
Mail : contact@fo22.fr
Site internet : www.fo22.fr
Directeur de la publication : Eric LE COURTOIS
Rédacteur en chef : Patrick GAUTHIER
Prix au numéro : 0,50€ - Abonnement : 1,50€
Abonnements : 02.96.33.62.63
Création et réalisation : Stéphane CARMENT
Illustrations : © U.D. FO 22
Impression : Imprimerie JACQ (Plérin - 22)
Commission paritaire : 0418 S 05317
Dépôt légal : 3ème trimestre 2016
Ont participé à ce numéro : Eric LE COURTOIS, Fabrice LERESTIF (et la Com. Juridique 35), Laurent MATEU, Gérard HINAUX, Christine AUBÉRY, Yvon BOURHIS, Stéphane MOTTIER, Mickael FERDINAND, Dominique KERN.