

l'interpro



l'InterproFessiOnnel 92 • Numéro 98 • 1^{er} trimestre 2018

DANS CE NUMÉRO

ACTUALITÉS SYNDICALES

- Interview de Philippe GUIMARD, secrétaire du syndicat FO Storengy situé à Bois-Colombes (92)



LE SITE INTERNET DE L'UDFO 92 EST RÉACTIVÉ !

- 92.force-ouvriere.org



DOSSIER « FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE »



LE BUREAU DU SYNDICAT FO DU COMMERCE & VRP 92 S'EST RECONSTITUÉ



2018 : REVENDICATION, SYNDICALISATION !



Le bureau de l'union départementale FORCE OUVRIÈRE des Hauts-de-Seine souhaite à tous ses syndicats une bonne et heureuse année 2018, placée sous le signe du développement et remplie de bagarres syndicales que nous espérons victorieuses



Organe officiel de l'Union Départementale de la cgt FORCE OUVRIERE des Hauts-de-Seine

37, rue Gay Lussac - 92320 Châtillon

Tél : 01 47 36 74 03 • Fax : 01 45 29 22 44 • e-mail : udfo92@orange.fr

Ont participé à ce numéro :

Jean-Bernard Bessard - José Martinez - Frédéric Massé - Pierre Compain - Cyril Herbin - Philippe Guimard - Séverine Allain

Conception © et impression : 01 45 35 11 00 . Photos et illustrations © : Phovoir - DS - UDFO 92

"2018 : CAP SUR LE DÉVELOPPEMENT !"



Pierre Compain
Secrétaire Général

Pour quelqu'un qui se défend d'être le « président des riches », Emmanuel Macron a encore des efforts à faire. La haute autorité pour la transparence de la vie publique a présenté en fin d'année les déclarations de patrimoine des membres de son gouvernement : celui-ci compte pas moins d'une douzaine de millionnaires en son sein ! La « palme » revenant à Muriel Pénicaud, qui a déclaré posséder pour plus de 7,5 millions d'euros de biens.

Muriel Pénicaud, justement, celle qui considère que le Code du travail « n'est fait que pour embêter 95% des entreprises », n'en finit plus de faire parler d'elle. Après s'être illustrée par un « record » d'infractions au Code du travail du temps où elle dirigeait Business France (selon l'inspection du travail, 671 en moins d'un an, quand même...), là voici qui continue, cette fois à propos des demandeurs d'emploi. Dans le cadre de la négociation qui s'ouvre sur l'assurance-chômage, la ministre du travail vient d'annoncer qu'il faudra « renforcer les sanctions » à l'encontre des chômeurs. La « golden girl » ne manque pas d'audace...

Une note du ministère du travail sur la question écrit même qu'en cas d'« insuffisance de recherche d'emploi » ou de refus « d'offre d'emploi raisonnable » (sic), l'allocation chômage serait réduite de 50% pour une durée de 2 mois. Et si le demandeur d'emploi « récidive » (sic), l'allocation serait supprimée pour la même durée. En outre, les chômeurs seraient dorénavant tenus de remplir un rapport d'activité mensuel récapitulant l'ensemble des démarches effectuées pour leur retour à l'emploi, afin d'aider les équipes chargées du « contrôle de la recherche effective d'emploi ».

Dans un autre registre, le ministère de l'intérieur a adressé à la mi-décembre une circulaire aux préfets dans laquelle il est demandé de « fluidifier » les hébergements d'urgence des demandeurs d'asile. Les foyers où ils sont abrités seraient inspectés par des « équipes mobiles » chargés de contrôler qui peut y rester et qui doit en sortir. Avec transmission aux préfets de liste nominative ! Même Pasqua et Sarkozy n'avaient pas osé...

Au même moment, quelques jours avant Noël, le Conseil des ministres adopte la 6^{ème} ordonnance, renforçant un peu plus les prérogatives du « conseil d'entreprise » qui pourra non seulement négocier des accords d'entreprise, mais aussi des plans de sauvegarde de l'emploi. Ce n'est ni plus ni moins que la remise cause des prérogatives des organisations syndicales, à savoir le monopole syndical de la négociation. Ce ne sont ni plus ni moins que les prémisses de la mise en place d'un régime corporatiste, que la prochaine réforme du conseil économique social et environnemental (CESE) se fixe comme objectif de graver dans le marbre.

Offensive contre les syndicats, sanction à l'égard des chômeurs, chasse aux étrangers : il est clair que, dans cette situation à plus d'un titre « inédite », il n'y a pas d'autre choix pour notre organisation que de résister.

Les ordonnances sont passées, certes, mais depuis le 1^{er} janvier, elles vont devoir s'appliquer. Et ce sera, de toute évidence, une autre paire de manches... Pas plus d'une semaine après son entrée en vigueur, la procédure de rupture conventionnelle collective (RCC) est « testée » dans la chaîne de prêt à porter Pimkie, dans le but de supprimer 208 postes et fermer 37 magasins. Sauf que les syndicats FO et CGT – rejoints par la suite par la CFDT – ont refusé de signer, faisant ainsi capoter la procédure en question : pas si simple, donc...

« La réforme du Code du travail pourrait provoquer un pic de conflits sociaux » s'inquiète le journal patronal Les Echos⁽¹⁾. Et pour cause ! Il ne se passe pas un jour sans que des grèves éclatent dans les entreprises. Des grèves qui, pour la plupart d'entre elles, sont reconduites par l'immense majorité des salariés. Des grèves comme celle des salariés de la société H. Reinier chargés du nettoyage de dizaines de gares du nord de l'Île-de-France qui, après 44 jours de grève décidés en assemblée générale par les 4/5^{ème} des salariés ont, avec l'aide notamment du syndicat FO-PNTG, fait reculer la direction sur à peu près toutes les revendications. Des grèves locales mais aussi nationales comme celles qui se préparent sur des revendications claires dans une série de secteurs (EHPAD, enseignement, SNCF...). Des grèves qui renforcent notre détermination à rejeter sans la moindre équivoque les ordonnances ainsi que l'ensemble des régressions sociales contenues notamment dans les documents préparatoires au projet de loi « portant réforme de la formation professionnelle, de l'assurance-chômage et de l'apprentissage ».

En début d'année, nous avons coutume de nous souhaiter le meilleur : dans une situation des plus difficiles, où chaque jour qui passe confirme la nécessité de rassembler nos forces pour résister, souhaitons-nous, comme la priorité des priorités, de nous renforcer, de nous développer.

Améliorer la syndicalisation FO là où nous sommes, dégager de nouvelles implantations FO là où nous ne sommes pas : c'est le mandat qui a été confié par le X^{ème} Congrès de notre union départementale, c'est le défi que nous avons à relever en 2018. Et c'est ce que nous avons commencé à mettre en œuvre en créant de nouveaux syndicats, en redynamisant nos unions locales et en accentuant notre présence sur le terrain, notamment sur le site de La Défense.

⁽¹⁾ Edition du 14 novembre 2017

Calendrier
des réunions de l'UDFO 92
Agenda du 1^{er} trimestre 2018



Interview de Philippe GUIMARD, secrétaire du syndicat FO Storengy situé à Bois-Colombes (92)



L'Interpro FO 92 : Philippe GUIMARD, tu es le secrétaire du syndicat FO Storengy basé à Bois-Colombes (92). Avant d'aborder le mouvement qui a eu lieu en octobre/novembre dernier, peux-tu nous décrire l'entreprise dans laquelle tu travailles ?

Philippe GUIMARD : STORENGY est une filiale d'ENGIE, historiquement issu de Gaz de France. L'activité principale de STORENGY est le stockage de gaz naturel en cavités souterraines. Depuis plus de 35 ans, nous stockons le gaz l'été lorsque la demande est moins forte pour le sortir l'hiver quand les températures baissent et que les besoins sont importants. Nous sommes répartis sur 12 sites industriels en France, en plus du siège situé à Bois-Colombes.

L'Interpro FO 92 : Peux-tu revenir sur la constitution du syndicat FO Storengy à Bois-Colombes ?

Philippe GUIMARD : Depuis plusieurs années, nous étions rattachés à nos camarades d'ENGIE. En 2017, nous avons décidé de voler de nos propres ailes. Nous avons préalablement préparé notre structure et nos militants pour continuer dans la dynamique qui nous a fait progresser de presque 5% aux dernières élections IRP.

L'Interpro FO 92 : Peux-tu nous expliquer sur quoi a porté le conflit - qui a duré pas moins de 5 semaines - en octobre/novembre dernier ?

Philippe GUIMARD : Plusieurs paramètres sont à prendre en compte : des changements sont intervenus en cours d'année 2017 dans la fiscalisation des frais de déplacement, pénalisant financièrement les salariés qui acceptaient pourtant les contraintes liées aux conditions de travail éloignées de leur domicile. De plus, aucune augmentation générale n'est intervenue pour l'ensemble des salariés en début d'année 2017. Or, les charges s'alourdissent tandis que le pouvoir d'achat stagne, voire régresse. C'est donc inacceptable.

L'Interpro FO 92 : Quelles sont les revendications portées alors par le syndicat FO Storengy ?

Philippe GUIMARD : Notre position était simple : compte tenu que STORENGY est une entreprise qui produit des bénéfices importants, nous avons revendiqué une prime pour l'ensemble du personnel de STORENGY en compensation du gel des salaires sur 2017 ainsi qu'une indemnité pour les salariés soumis aux déplacements professionnels.

L'Interpro FO 92 : A quel moment décidez-vous de durcir le rapport de force et d'engager le blocage de l'ensemble des sites industriels ?

Philippe GUIMARD : Après 4 semaines de grève et à la suite d'une réunion avec la direction qui ne semblait pas comprendre nos revendications, ce fût la goutte qui fit déborder le vase.

L'Interpro FO 92 : Comment se déroule le blocage concrètement ?

Philippe GUIMARD : La clef a été la coordination de tous par le biais de conférences téléphoniques. En effet, dispersés sur le

territoire, nous nous sommes organisés tôt, chaque matin et tard, chaque soir pour que les chantiers ne puissent se dérouler, que les entreprises extérieures ne puissent intervenir. Et à chaque fois sur les sites que cela impactait le plus.

L'Interpro FO 92 : Comment la direction a-t-elle réagi à ce moment-là ?

Philippe GUIMARD : C'est seulement à partir du moment où les blocages n'ont plus permis le fonctionnement normal des sites, tout en veillant à ce que la sécurité soit respectée, que la direction à commencer à ouvrir les négociations.

L'Interpro FO 92 : Quelle solution a été trouvée pour sortir du conflit ?

Philippe GUIMARD : Nous avons obtenu ce que nous revendiquions. Une prime de 200 € pour tous, une indemnité pour ceux qui subissent les déplacements professionnels et des conditions de sortie du mouvement de grève qui permettaient aux grévistes les plus assidus de ne pas avoir à subir une trop lourde perte sur leur salaire, compte tenu de la durée du mouvement.



FO Storengy présent à la mobilisation interprofessionnelle du 16 novembre contre les ordonnances

L'Interpro FO 92 : Quelles sont les perspectives de développement du syndicat FO Storengy dans la période future ?

Philippe GUIMARD : Nous allons faire face à des changements majeurs en 2018 puisque STORENGY évolue. Notre ambition est de devenir un syndicat majeur pour la population cadre et de continuer à progresser sur l'ensemble des sites industriels de STORENGY auprès des ouvriers et agents de maîtrise pour atteindre les 30% de représentativité. C'est bien par des actions qui fédèrent tous les salariés que nous arrivons à faire bouger les lignes, dans un seul but : pérenniser nos emplois, progresser sur les conditions de travail, et valoriser les salariés. **Agir, ne pas subir.**

Interview de Cyril HERBIN, délégué central FO chez Coca-Cola European Partners (CCEP) France



L'Interpro FO 92 : tu as été à l'initiative d'un rassemblement devant le siège de Coca-Cola European Partners (CCEP) à Issy-les-Moulineaux (92), le 20 novembre dernier, pour protester contre un plan social supprimant 252 postes dans l'entreprise. Peux-tu nous expliquer l'origine de ces suppressions et les conséquences pour les salariés ?

Cyril HERBIN : Oui, il était important de montrer à la direction que les salariés étaient mobilisés pour cette réunion « R1 ». Nous avons déjà eu une réunion d'information, dite « R0 » il y a un mois conformément à notre convention collective. Nous connaissons déjà l'étendu de ce projet. Les usines de Grigny, Clamart, Castanet, Les Pennes Mirabeau et Socx sont touchées mais aussi le marketing, les finances et le service technique. Pour nous, la mise en place d'un tel projet de réduction d'effectif n'est pas sans liaison avec la création de CCEP il y a un peu plus d'un an. Où il était annoncé de faire le plus grand embouteilleur de Coca-Cola ...

L'Interpro FO 92 : peux-tu nous préciser quelles sont les revendications de FORCE OUVRIÈRE dans cette situation ?

Cyril HERBIN : Bien évidemment, nous ne sommes pas d'accord avec la mise en place de ce projet qui va toucher de nombreux secteurs de l'entreprise et aussi générer de véritable drame personnel. L'employeur justifie ce dernier par la baisse de la consommation des « soft drink » et la sauvegarde de la compétitivité. Il a déjà utilisé ce motif lors de précédents plans que nous avons combattus. De plus, comme l'entreprise est loin d'être déficitaire, nous attendons la mise en place d'un plan de sauvegarde exemplaire sans un seul licenciement contraint, avec un plan de départ volontaire très incitatif (pré retraite, reclassement interne/externe...). Et aussi une attention pour les salariés qui resteront et subiront ces réorganisations, en veillant à ce que les conditions de travail ne soient pas dégradées.

L'Interpro FO 92 : il est prévu que la procédure de négociation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dure 3 mois. Quelles sont les initiatives que FORCE OUVRIÈRE entend prendre dans les semaines à venir ?

Cyril HERBIN : La procédure d'info/consultation va s'étendre jusqu'à fin février. Nous sommes en intersyndicale et allons négocier comme nous le demandent nos collègues. Nous allons nous appuyer évidemment sur l'expertise demandée par le comité central d'entreprise mais aussi sur celle de l'instance de coordination des CHSCT. Ces rapports nous éclaireront et étayeront évidemment nos revendications. Nous savons que la négociation sera longue, intense et se fera jusqu'au dernier jour. Pour cela, nous tenons au courant les salariés des différents sites touchés et des AG sont prévues. Nous savons qu'ils sont mobilisés.

Interview de Séverine ALLAIN, secrétaire adjointe du syndicat FO VEDIF



L'Interpro FO 92 : peux-tu te présenter en quelques mots ?

Séverine ALLAIN : je suis déléguée syndicale FO à VEDIF (Véolia Eau d'Ile-de-France) et secrétaire-adjointe du syndicat FO de VEDIF. Par ailleurs, j'exerce le mandat de trésorière-adjointe au syndicat national de l'union générale des syndicats FO de

Véolia, et je suis membre de la commission administrative de l'union départementale FO des Hauts-de-Seine.

Récemment, j'ai également été amené à participer aux négociations nationales liées au plan social qui vient d'intervenir à Véolia.

L'Interpro FO 92 : justement, la direction de Veolia eau a annoncé en juin dernier 572 nouvelles suppressions d'emplois d'ici 2019, s'ajoutant aux 1000 emplois déjà supprimés depuis 2014. Peux-tu nous expliquer la situation dans l'entreprise et les conséquences pour les salariés ?

Séverine ALLAIN : En 2014, nous avons subi un premier plan de départ volontaire impactant l'ensemble des salariés de Veolia eau en France (800 départs). Puis un deuxième concernant les services comptabilité (20 départs). Puis un troisième concernant les services supports et clientèles (200 départs). Tous ces départs dans l'optique de diminuer les effectifs mais également réorganiser les activités.

Changement de directeur général en 2017 avec l'arrivée de M. VAN HEEMS qui décide de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi sur 2018-2019 impactant de nouveau les services supports et clientèles avec la fermeture de 8 centres services clientèles en France.

Ceux qui ne quitteront pas l'entreprise seront mobiles car au-delà des 572 départs, la direction mutera d'office 981 salariés qui devront déménager donc changer de vie...

L'Interpro FO 92 : peux-tu nous préciser les revendications défendues par FORCE OUVRIÈRE dans cette situation et les initiatives prises depuis l'annonce des suppressions d'emplois ?

Séverine ALLAIN : LA revendication est AUCUN licenciement et AUCUN départ contraint. Une intersyndicale s'est mise en place avec la CFE-CGC, la CGT, l'UNSA, la CFTC et FO. Nous avons pris nos responsabilités et appelé à plusieurs journées de grèves sur cette ligne.

Dans le même temps, nous avons organisé des assemblées générales où le mandat qui nous a été confié par les salariés était de nous rendre à la table des négociations pour obtenir le maximum d'indemnités, ce que nous avons fait en obtenant des mesures d'accompagnement contenues dans l'accord du 16 novembre dernier.



➔ PRODUIT DE LA MOBILISATION, L'UDFO 91 RESTERA À LA BOURSE DU TRAVAIL D'ÉVRY

Le conseil départemental de l'Essonne est finalement contraint de reculer face à la mobilisation des unions départementales. Lors de la séance permanente du conseil départemental du lundi 4 décembre, François Durovray (LR) a annoncé que les syndicats CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, Unsa et FSU pourront continuer d'occuper la Bourse du travail d'Évry.



Reste que la convention de mise à disposition des locaux n'est pas acceptable dans la mesure où elle fait supporter aux unions départementales les coûts de fonctionnement qui étaient jusqu'à présent pris en charge par le conseil départemental.

Interrogé par Le Parisien, Jean-Noël Lahoz, secrétaire général de l'UDFO 91, déclare : « Rester dans les locaux est une avancée, mais nous restons vigilants (...) Nous ne pouvons pas accepter cette convention car nous ne serons pas en mesure de l'assumer financièrement. ».

Le bras de fer n'est pas terminé.
A suivre...

➔ LE SITE INTERNET DE L'UDFO 92 EST RÉACTIVÉ !



Vous pouvez y retrouver toutes les informations relatives à l'activité de l'union départementale : communiqués, tracts et publications de l'UDFO92, programme des stages de formation syndicale, liste des conseillers du salarié FO et des conseillers prud'homaux FO...

Site internet : 92.force-ouvriere.org

Vous pouvez également retrouver l'union départementale sur le compte Twitter : @fo92syndicats, ainsi que toutes les photos des initiatives prises par l'union départementale et ses syndicats sur le compte Flickr : fo92 (accès direct via le site internet).

📄 Fiche Handicap n°2

La RQTH Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

La RQTH est la reconnaissance administrative du handicap. Elle permet d'obtenir la compensation de celui-ci et l'aménagement du poste de travail raisonnable.

La RQTH, pour qui ?

La RQTH peut être demandée par toute personne de plus de 16 ans en capacité de travailler, présentant des difficultés pour se former, d'exercer une activité professionnelle, accéder à l'emploi en raison de problèmes de santé occasionnant un handicap reconnu durable ou définitif.

Pourquoi demander la RQTH ?

La RQTH permet de bénéficier d'un ensemble de droits, d'aides et de services pour accéder et/ou se maintenir en l'emploi.



L'entreprise peut faire appel à des services spécialisés de l'AGEFIPH (ou du FIPHP pour les fonctionnaires), pour obtenir des aides financières, afin d'engager des actions en vue de compenser le handicap du TSH, d'aménager de poste (horaires, matériel spécifique, etc)

La RQTH est l'un des moyens qui permet à l'employeur occupant au moins 20 salariés, de répondre à son obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

Comment la demander ?

La demande de la RQTH est une démarche individuelle et strictement confidentielle.

Personne ne peut contraindre un éventuel bénéficiaire à la demander. Vous pouvez également en être titulaire sans en informer votre employeur.

Le dossier doit être déposé auprès de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) du département de résidence. Les formulaires sont téléchargeables (voir liens).

N'hésite pas à te faire aider par ton UD, ton référent handicap, le médecin du travail...

La demande est traitée dans un délai moyen de 6 mois pour une première demande. La RQTH est accordée ou pas, par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Un peu plus de 2.5 millions de personnes en France sont reconnues « Travailleurs en Situation de Handicap ».

➔ Vous pouvez consulter les sites suivants ou poser vos questions à votre référent handicap Frédéric Massé sur :

udfo92.handicap@gmail.com

<http://www.mdpf.fr/>

<http://www.cnsa.fr/actualites-agenda/actualites/formulaire-et-certificat-medical-les-nouveaux-documents-de-demande-a-la-mdph>

<https://www.agefiph.fr/>

Les ordonnances portant réforme du Code du travail – dont nous avons analysé la nocivité dans le dossier spécial de L'interpro FO 92 n°97 – ont constitué l'acte I de la « rénovation du modèle social » engagée par le gouvernement Macron-Philippe. Le projet de loi « portant réforme de la formation professionnelle, de l'assurance-chômage et de l'apprentissage », qui devrait être présenté par le gouvernement au mois d'avril 2018 pour adoption avant l'été, en constitue l'acte II.



Mercredi 15 novembre 2017, la ministre du travail a transmis aux organisations syndicales et patronales un « document d'orientation » en 5 chapitres servant de base aux négociations. Un mois plus tard, mardi 19 décembre, les organisations patronales ont transmis aux

organisations syndicales un « projet de plan d'accord interprofessionnel Formation » qui se situe dans la ligne du « document d'orientation » et qui sera négocié entre le 12 janvier et le 16 février prochain.

Mercredi 20 décembre, les 8 organisations patronales et syndicales ont accepté en parallèle d'ouvrir la négociation sur la « réforme de l'assurance-chômage » qui se mènera du 11 janvier au 15 février, où il sera question notamment de renforcer les sanctions à l'encontre des chômeurs et de modifier le système de gouvernance qui pourrait évoluer vers une étatisation complète de l'assurance-chômage.

Avec ce projet de loi en préparation, le gouvernement se fixe un objectif : accélérer la baisse du coût du travail. Par quels moyens ? Principalement, en remettant en cause l'existence de qualifications professionnelles au profit de « blocs de compétences », en faisant disparaître le congé individuel de formation au profit du « compte personnel de formation » et en ayant recours à une « employabilité » (traduction : surexploitation) accrue des apprentis.

1 « COMPÉTENCES » CONTRE « QUALIFICATIONS »

Document d'orientation du 15 novembre 2017		Commentaires
« Développer la régulation du système de formation professionnelle » (chapitre 5)	« Il s'agit de rénover considérablement notre système de certification afin qu'il réponde aux aspirations individuelles des personnes et aux besoins des entreprises face aux changements toujours plus rapides du marché du travail »	Ce serait donc la faute aux qualifications... S'il y a un problème entre l'offre et la demande en compétences, c'est « faute de transparence » des qualifications... Quel tissu de mensonges... En réalité, il y a une raison à ce que le « document d'orientation » oppose les qualifications aux « compétences ».
« Renforcer la régulation en amont par une révision du système de certification professionnelle » (chapitre 5.1)	« L'existence de qualifications professionnelles dont les employeurs, les salariés et les demandeurs d'emploi ne perçoivent pas le sens et la valeur faute de transparence est un facteur important de sous-utilisation des compétences des actifs et du mauvais rapprochement de l'offre et de la demande en compétences. »	La qualification renvoie à un droit collectif, fondé sur les certifications professionnelles (diplômes) et inscrit dans les conventions collectives, au sein desquelles le niveau de qualification du salarié détermine sa place dans la classification des emplois et le niveau de sa rémunération (cf. encadré ci-contre). La compétence renvoie quant à elle à un système individualisé d'évaluation permanente de la performance du salarié par le patron. Elle n'ouvre donc aucun droit, ni aucune garantie. Bien au contraire, elle est un moyen de pression sur le salarié dans l'objectif de baisser le coût du travail.




Eclairage à partir du projet de nouvelle grille de classification rédigé par l'union des industries métallurgiques et minières (UIMM, patronat de la métallurgie) : dans la métallurgie, des négociations relatives au projet de nouvelle grille de classification ont débuté à l'initiative de l'UIMM dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel.

Jusqu'à présent, la grille de classification des emplois dans la métallurgie est basée sur le diplôme obtenu par le salarié. Le diplôme constitue donc le seuil d'entrée de la classification, avec un coefficient (par exemple, le titulaire d'un bac professionnel est embauché actuellement avec un coefficient 215, le titulaire d'un bac +2 est embauché avec un coefficient 255...) auquel correspond un salaire minimal.

Le projet de nouvelle grille de classification élaboré par l'UIMM, intitulé « référentiel d'analyse des emplois de la métallurgie », repose sur 6 compétences – appelées pour l'occasion « critères classants » – chacune étant divisée en « dix degrés d'exigence ». Que devient le diplôme dans ce « référentiel » ? Le projet est sur ce point très explicite : « la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances » ». Par conséquent, le diplôme ne serait plus la référence du seuil d'entrée dans la classification : c'est la compétence qui servirait de seuil d'entrée. Or, à la différence du diplôme, la compétence n'est jamais acquise définitivement : en ce sens, elle est un moyen de pression permanent sur le salarié dans le cadre de la recherche de la baisse du coût du travail.

2 « COMPTE PERSONNEL DE FORMATION » CONTRE « CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION »

Document d'orientation du 15 novembre 2017	Commentaires
<p>« Créer une liberté professionnelle pour les salariés par un compte personnel de formation facile d'accès, opérationnel et documenté » (chapitre 1)</p>	<p>« le compte personnel de formation (...) commence à s'installer dans le paysage de la formation professionnelle (...) Des droits individuels sont désormais capitalisés à travers des heures acquises sur le compte, et mobilisables jusqu'à la retraite, indépendamment du statut. (...) cette première étape de construction du compte personnel de formation demande à être approfondie (...) Avant la création du CPF, le congé individuel de formation (CIF) a longtemps représenté le seul droit de formation (...) Cependant, par sa construction même, le CIF peine à remplir de manière collective et générale une véritable fonction de reconversion professionnelle. (...) Le CPF doit donc devenir l'unique droit personnel à la main des individus (...) »</p>
	<p>Le compte personnel de formation (CPF) est un système de capitalisation d'heures de formation lié à la personne, et non au statut (24 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures), souvent hors temps de travail.</p> <p>Le congé individuel de formation (CIF) n'est pas un compte, mais un congé fondé sur des droits reposant sur le principe de la mutualisation (cf. encadré ci-contre). Sa durée est de 776 heures en moyenne et 99% des CIF réalisés aujourd'hui sont effectués sur le temps de travail.</p> <p>La disparition du CIF au profit du CPF aurait comme conséquence de réduire à peau de chagrin les droits des salariés et les obligations des patrons en matière de formation professionnelle (financement, congés). Le gouvernement détruirait alors un droit collectif basé sur la mutualisation pour mettre en place un compte individuel basé sur la capitalisation, dans une logique où l'individu serait responsable de son « employabilité ».</p>

 CIF / FONGECIF, qu'est-ce que c'est ? :



- Le CIF permet au salarié de suivre la formation qualifiante ou diplômante de son choix, pendant ses heures de travail, tout en conservant sa rémunération. L'employeur ne peut pas refuser un CIF, il ne peut que repousser à 9 mois maximum l'entrée en formation du salarié. Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits à congés payés. A l'issue de sa formation, le salarié peut réintégrer son entreprise s'il le souhaite.
- Les fonds de gestion du CIF (FONGECIF) datent de 1983. Ils sont financés par les entreprises, via le reversement obligatoire de la contribution dévolue à la formation (0,2% de la masse salariale, soit 1 milliard d'euros) et concourent depuis 35 ans à des actions de qualification et de reconversion des salariés. Ils sont gérés paritairement par les confédérations syndicales (FO, CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et patronales (Medef, CPME, U2P).

3 RÉPONDRE À LA « DEMANDE DES ENTREPRISES » EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

Document d'orientation du 15 novembre 2017	Commentaires
<p>« Refonder le système de formation en alternance sur les besoins des entreprises (...) » (chapitre 4)</p>	<p>Traduction : un apprenti, pour les patrons, il faut que ça rapporte ! Or, selon le gouvernement et le patronat, l'apprenti passe trop de temps à... l'école ! C'est la fin annoncée du « contrat d'apprentissage » et des 400 heures d'enseignement par an dispensées par les CFA et pour lesquelles l'apprenti perçoit un salaire (cf. encadré ci-contre).</p> <p>Pierre GATTAZ, président du Medef, revendique que les entreprises « aient la main, totalement ou en coresponsabilité, sur les filières d'apprentissage, sur les centres de formation des apprentis (CFA) » et récupèrent en conséquence les 51% de taxe d'apprentissage (soit l'équivalent de 1,6 milliards d'euros) qui servent à financer les CFA, aujourd'hui gérés par les régions.</p> <p>Les entreprises financeraient alors directement les formations dont elles ont besoin, avec une conséquence : si un CFA ne trouve pas d'apprenti ou ne répond pas à la « demande des entreprises », il devra fermer...</p>



L'apprentissage s'adresse quasi exclusivement aux jeunes de 16 à 25 ans ayant rempli l'obligation scolaire. Il s'agit d'une formation en alternance qui s'organise de la manière suivante : 1/3 du temps passé en centre de formation d'apprentis (CFA) et 2/3 du temps passé en entreprise. L'apprentissage prépare à des diplômes professionnels de l'enseignement secondaire (CAP, Bac Pro) : dans ce cadre, l'apprenti signe un contrat de travail (le plus souvent, un contrat d'apprentissage) et perçoit un salaire qui correspond à un pourcentage du SMIC déterminé notamment en fonction de son âge et de sa progression dans sa formation. Le temps de formation en CFA est au moins de 400 heures par an, heures pendant lesquelles l'apprenti est payé. C'est notamment cela que le patronat cherche à remettre en cause.

NON AU « PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL FORMATION » !

- Le bureau du syndicat FO du commerce & VRP 92 s'est reconstitué vendredi 17 novembre 2017 à l'union locale FORCE OUVRIÈRE de Puteaux



Le bureau du syndicat FO Commerce & VRP 92 en présence de Roxane IDOUDI (secrétaire générale section fédérale Commerce & VRP), Nasser BEGHADI (secrétaire général adjoint UDFO 92) et Pierre COMPAIN (secrétaire général UDFO 92)

- Le syndicat FO de la chimie du 92 s'est créé mardi 3 octobre 2017 à l'union locale FORCE OUVRIÈRE de Puteaux.

DESIGNATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMES DE L'UDFO 92

La liste des conseillers prud'hommes de l'union départementale FORCE OUVRIÈRE des Hauts-de-Seine en exercice au 1^{er} janvier 2018 est parue au *Journal Officiel*, mardi 19 décembre 2017.

Vous pouvez la retrouver sur le site internet de l'union départementale : 92.force-ouvriere.org

Conseil de Boulogne-Billancourt	Conseil de Nanterre
<i>Section industrie</i>	<i>Section industrie</i>
Norbert BAUDRY	Séverine ALLAIN
Lucie BLANC	Eric DUFOUR
	Pierre SACHOT
<i>Section commerce</i>	<i>Section commerce</i>
Patricia BRANELLEC	Michel BOUILLON
Aline CESPEDES	Olga CRETI
Raafet KEKLI	Marie-Eugénie JONCART
	José MARTINEZ
	Samira OUZZAOUIT
	<i>Section agriculture</i>
	Thierry EDELIN
<i>Section activités diverses</i>	<i>Section activités diverses</i>
Sylvie DUMOND	Alain GRAS
Frédéric NOE	Marion GROUSSIN
	Christophe RAZNY
<i>Section encadrement</i>	<i>Section encadrement</i>
Arthur DENEANU	Farida EL GAOUAOUI
Christophe GANDILHON	Philippe TAURINES
	Marie-Catherine ZANETTI



Conseillers prud'hommes de l'UDFO 92 en stage de formation Châtillon, lundi 18 décembre 2017

CALENDRIER DES STAGES DE FORMATION SYNDICALE 2018

Rappel : les adhérents FO à jour de leur cotisation souhaitant participer aux stages de formation syndicale doivent faire valider leur demande de stage par leur syndicat de base.

Le formulaire d'inscription est transmis à l'UDFO92 deux mois avant le début du stage. La demande de congé de formation « économique et sociale » doit être effectuée au plus tard un mois avant le début du stage (délai réglementaire).

Les stages se déroulent dans les locaux de l'union départementale à Châtillon.

Intitulé du stage	Dates
Découverte de FO et moyens d'action du syndicat	Semaine 09 : du 26/02 au 02/03/2018
	Semaine 25 : du 18 au 22/06/2018
	Semaine 36 : du 03 au 07/09/2018
	Semaine 51 : du 17 au 21/12/2018
Conseillers du salarié	Semaine 04 : du 25 au 26/01/2018
Rôle et fonctionnement du CHSCT	Semaine 06 : du 05 au 09/02/2018
Connaitre ses droits	Semaine 16 : du 17 au 19/04/2018
Communication orale	Semaine 18 : du 02 au 04/05/2018
Rôle et fonctionnement du CE	Semaine 27 : du 02 au 06/07/2018
Négociateur	Semaine 45 : du 06 au 08/11/2018



Stage de formation syndicale « Découverte FO » du lundi 11 au vendredi 15 décembre 2017

DIFFUSION DU SYNDICAT FO DE LA CHIMIE DU 92 DEVANT LA TOUR EQHO (LA DÉFENSE)

Equipe de diffusion, jeudi 26 octobre 2017

