

Le syndicalisme libre et revendicatif ne se laissera pas museler !

Sommaire

p.1
l'Édito de Régis
Dauxois
Secrétaire Général de
la CGT-FO ANPE
Le syndicalisme libre et
revendicatif ne se laissera
pas museler !

p. 2
Liberté sur parole(s)
Témoignage sur une
formation syndicale

Conseiller à Mayotte : je
ne regrette rien !

p. 3
Solidarités interpro
Code du Travail : péril en
la demeure !

Les syndicats s'invitent au
G8

ANPE : le compte n'y est
toujours pas !

p. 4
Infos pratiques ANPE
Discriminations à
l'embauche : le Conseil de
Prud'Hommes compétent

Suicide d'un salarié et
faute inexcusable de
l'employeur

Mouvement du personnel

SYNDICAT NATIONAL
CGT-FO ANPE
18 rue d'Hauteville
75010 PARIS
tél. :
01 55 34 35 80
fax :
01 40 39 97 71
e-mail :
syndicat.cgt-
fo@anpe.fr
Site internet :
http://
www.foanpe.com

A entendre certains, le nouveau Président de la République, et son futur gouvernement, qui disposeront sans aucun doute d'une confortable majorité au Parlement, ont toute « légitimité » pour procéder aux « réformes » annoncées lors de la campagne électorale.

Dans la droite ligne de la brutale formule « *ce n'est pas la rue qui gouverne* », les vainqueurs du 6 mai affichent d'ores et déjà leur conception du « dialogue social » : tant sur la question du service minimum dans les transports, le droit de grève, les retraites ou le Code du travail, ce qui est attendu des organisations syndicales est de négocier le « *comment* » de la mise en oeuvre des régressions sociales, point.

En d'autres termes, après une série de consultations de pure forme, nous n'aurions le choix qu'entre céder sur le fond de chaque dossier, ou... nous soumettre, car les futures mesures gouvernementales seraient censées être l'expression d'une majorité de nos concitoyens.

Drapé des atours d'un apparent bon sens républicain, ce raisonnement constitue en réalité une vision extrêmement **dangereuse** car **réductrice** de ce que doit être la **vie démocratique d'un pays**.

En effet, si l'on considère qu'à partir du moment où une majorité s'est exprimée électoralement, aucune contestation des décisions du gouvernement n'est plus admissible, que les organisations syndicales ne sont plus *légitimes* à refuser des mesures qu'elles considèrent comme dangereuses et rétrogrades pour les salariés, c'est l'existence même du **syndicalisme revendicatif** qui est remis en cause. Au bout du compte, ce discours « *légaliste intégriste* » risque de conduire au musellement, par la disqualification, de toutes les expressions des « minorités ».

Dans l'histoire, cette vision étriquée de la démocratie a déjà existé. Elle s'est traduite par une loi : la **loi Le Chapelier (1791)**. Puisque la Nation était « une et indivisible » et représentée exclusivement par les « élus du peuple », aucun organisme, aucune

association de résistance ne devaient venir gêner l'exercice de la Puissance publique...

Or, la **vie démocratique** d'un pays ne peut se restreindre aux seules institutions étatiques ou para-étatiques. La vie démocratique implique l'existence, la reconnaissance et le respect des mouvements militants en général et du mouvement syndical en particulier, sous peine que des forces politiques fassent, n'ayons pas peur d'appeler les choses par leur nom, un **usage totalitaire de leur position majoritaire**. Le rôle fondamental du syndicalisme est de constituer un contre-poids, face au patronat et à l'Etat en tant qu'employeur. Il faut maintenant le rappeler avec force : les revendications des syndicats, leur action, leur résistance, la négociation entre représentants des salariés et représentants des employeurs, sont aussi

indispensables à la République que le multipartisme et les institutions parlementaires.

Force Ouvrière, fidèle au principe de l'indépendance syndicale, et quelle que soit la couleur politique des gouvernements successifs, défend les intérêts matériels et moraux des salariés, pied à pied.

Nos résolutions de Congrès de Bussang sont notre « feuille de route ». Elles sont le fruit d'une expression démocratique des militants. Alors, qu'on se le dise, que le Directeur général et le futur ministre l'entendent bien : nous n'accepterons jamais la casse du service public, la marchandisation des opérations de placement, la création de filiales de droit privé à l'ANPE, les restrictions des droits des demandeurs d'emploi, la fusion entre l'ANPE et l'UNEDIC. **Le 8 juin**, dans la suite de la journée du 29 mars, nous appelons les personnels à se mobiliser de nouveau. C'est à un combat de longue haleine auquel les personnels de l'Agence doivent se préparer, combat qui ne manquera pas de s'inscrire dans des mobilisations interprofessionnelles.

Régis Dauxois

Secrétaire Général FO
ANPE



Bienvenue chez
vous !

Cette rubrique, c'est vous qui l'alimentez. Ce que nous voulons y publier, c'est votre parole en liberté :

- vos témoignages sur votre façon de vivre votre travail : vos bonheurs comme vos colères, vos fiertés comme vos indignations
- des interviews de collègues qui parlent de leur vie à l'Agence sous un angle personnel.

Vous avez beaucoup à dire !

Vous voulez contribuer : merci d'adresser vos courriels à dgemail12-foanpe@yahoo.fr.

formation professionnelle.....

Les cours dispensés par des maîtres de conférences, en alternance avec Laurence Martin, de la Confédération, ont

Texto

Abonné à l'envoi des messages de l'Union départementale FO SAVOIE , la section FO-ANPE du département reçoit une proposition émise par la Confédération, le thème « session emploi ».

Le temps de prendre connaissance du contenu, ce n'est pas un mais deux camarades qui s'inscrivent à ce séminaire. Nous voilà partis à l'Institut du Travail Université Robert Schumann de Strasbourg pour une semaine de réflexion, d'analyse, de débat, d'écoute. Les sujets abordés furent variés : les évolutions de la population active à l'emploi, les évolutions du marché du travail, les 4 pistes d'augmentation du taux d'activité, les politiques de l'emploi, l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le licenciement économique , la

permis d'appréhender ces sujets de la façon la plus simple et la plus claire possible. Le débat s'est vite engagé entre les différents stagiaires venant tous d'horizons professionnels divers. Les thèmes développés ont souvent permis de mettre en évidence l'incohérence des décisions prises par les politiques : par exemple le côté pervers d'un accompagnement trop renforcé, l'absurdité de vouloir faire travailler une personne diplômée dans un autre secteur que le sien.....et bien d'autres...

Notre présence à ce stage, outre le fait d'un enrichissement syndical important, permet d'informer les camarades de ce qu'est notre travail à l'ANPE et surtout de préciser les conditions dans lesquelles nous travaillons et avec quelles finalités.

TOUS SERONT SURPRIS : « tiens, mais ce n'est pas ce que l'on entend dans les médias ! ».

Jean - Claude Quentin, Secrétaire confédéral secteur emploi formation, viendra clôturer cette session ce qui nous permettra de dialoguer en direct des sujets d'actualité notamment le devenir de notre institution.

Les conditions de stage, la découverte de la ville et de sa gastronomie ont permis d'apporter une touche supplémentaire à cette semaine passionnante.

Alors n'hésitez plus à participer à de la formation syndicale, quelle chance de pouvoir prendre le temps de la réflexion....

Christophe Campos

Michel Accary

Section FO ANPE Savoie



L'interview-express

Conseiller à Mayotte : je ne regrette rien !

Eric Rosalie travaille au sein de la toute récente ALE de Mayotte. Il est également adhérent FO. Témoignage.

FO : Eric, comment es-tu arrivé à Mayotte ?

Eric Rosalie : Depuis mon entrée à l'Agence en 1999, je travaillais à la Réunion. L'ouverture de l'agence à Mayotte a été pour moi une opportunité de voir ailleurs et surtout d'avoir le sentiment de participer à une belle aventure.

FO : La société mahoraise est sans doute très différente de celle de la Réunion ? Et l'Agence là-dedans ?



Eric : La société mahoraise fonctionne sur un mode fortement traditionnel, l'oralité est très importante, le contact et la relation de confiance s'établissent vite, avec les DE comme avec les employeurs. Nous ne vivons pas encore de situation tendue avec le public, mais pour l'instant il n'y a pas de SMP ni de quota de radiations !

Sur le plan institutionnel, il n'existe pas de RMI ni d'ASSEDIC mais une caisse d'allocation chômage qui indemnise uniquement les licenciements éco et les ruptures de CNE. Le SMIC est à 4 € 18 de l'heure. On estime qu'environ un tiers de la population est sans-papiers et plus de 50% à un niveau inférieur à la troisième. Mayotte a le statut de collectivité d'outre-mer (COM), donc de fait un certain nombre de dispositions applicables aux DOM ne s'appliquent pas sur le territoire.

FO : Le contenu du travail doit être également très différent ? Est-ce que vous disposez d'outils adaptés ?

Eric : Sur le plan pratique professionnel on a dû pas mal se remettre en question car une grande partie du public est peu francophone.

Les prestations sont toutes faites en interne : le dossier du premier appel d'offre presta qui doit être lancé par l'établissement n'est toujours pas bouclé ! Nous n'avons la main sur aucune des mesures pour l'emploi, l'inscription se fait en différé avec un dossier papier monté à la mairie, et il a été décidé qu'on recevrait uniquement les « employables » par info coll. Il va sans dire que l'avis des conseillers a été zappé sur ce sujet !

page 2

A part les dépliants agence, les usagers ont accès uniquement aux fiches CIDJ. Nous avons été dotés de MADEO, d'un téléphone public, nous avons REDAC-CV depuis peu...

En 2006, on a enregistré environ 3000 OE dont la moitié en secteur marchand et environ 10000 DE. On travaille sur une base de données « bricolée » à partir d'ACCESS (on n'a pas GIDE puisqu'il n'y a pas d'ASSEDIC !). Evidemment cela ne correspond pas aux besoins du métier, aussi bien pour le rappro qu'en termes de sécurisation des données ou d'outils statistiques.

L'équipe est aujourd'hui composée de 3 statutaires (le DALE et deux conseillers) et de 7 collègues en situation précaire : 1 ADALE et 2 conseillers en CDD de 24 mois jusqu'à fin décembre 2007 ; 2 conseillers en CDD de 6 mois jusqu'à fin juin 2007 et 2 agents d'accueil en CEC.

FO : Et ça fonctionne tout de même ! ?

Eric : Si l'agence arrive à un fonctionnement correct, c'est surtout grâce à l'implication et à l'investissement des agents sur place (sans faire d'auto-satisfaction). L'Etablissement ne semble pas avoir vraiment réfléchi à une politique. Des exemples ? La forte proportion de personnel en CDD sans aucune perspective, la déclinaison des orientations de la DDA Réunion sans adaptation à la réalité locale, des agents statutaires dont les postes sont rattachés à la DG mais qui dépendent hiérarchiquement de la DDA Réunion...

Autant de motifs supplémentaires pour notre participation à la journée du 29 mars : nous étions cinq en grève. L'agence est restée ouverte avec un agent d'accueil en CEC et une conseillère dont le CDD doit prendre fin en juin.

Cela dit, je ne regrette pas mon choix : la vie en dehors de l'agence est agréable et au final, ce que nous pouvons faire pour les DE est intéressant. Nous avons tout de même besoin de faire évoluer nos conditions de travail au quotidien et le service rendu aux usagers. C'est le sens de mon engagement à Force Ouvrière.

FO : As-tu quelque chose à ajouter ?

Eric : Oui, deux infos pratiques qui peuvent intéresser les collègues :

- Les demandeurs d'emploi indemnisés par les ASSEDIC ne perçoivent rien sur le sol mahorais mais conservent leurs droits pendant 2 ans en cas de retour dans un département français.

- Enfin, nous sommes tout à fait prêts à faire connaître les collègues qui souhaiteraient séjourner sur l'île.

“Recodification” du Code du Travail : péril en la demeure !

Le Journal officiel du 13 mars a publié l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 portant recodification du Code du travail (partie législative).

Le gouvernement envisageait une entrée en vigueur immédiate de cette partie législative, alors que la partie réglementaire n'est pas encore recodifiée. Une telle décision aurait obligé les salariés, mais aussi les employeurs, les juristes et les juges prud'homaux à jongler pendant plusieurs mois avec une nouvelle numérotation des articles de la partie législative et une partie réglementaire restée en l'état.

Les cinq organisations syndicales : CGT-FO, CGT, CFDT, CGC, CFTC, ont immédiatement adressé à Gérard Larcher un courrier pour demander le report de l'entrée en vigueur de la partie législative.

Grâce à cette intervention, l'entrée en vigueur du nouveau code ne se fera



pas immédiatement mais elle devrait intervenir en même temps que la partie réglementaire, soit probablement à la fin de l'année 2007, et au plus tard le 1er mars 2008.

Initialement engagé en février 2005, le processus de recodification avait pour objectif annoncé d'améliorer «l'accessibilité et l'intelligibilité de la loi». Notre organisation, qui a été consultée pendant tous ces travaux, a revendiqué que la recodification se fasse à droit constant, c'est-à-dire sans modification du fond du droit. Toutefois, au terme de ce processus de recodification de la partie législative –soit deux ans après–, **les inquiétudes et les réserves exprimées par FO sont toujours aussi vives.**

En effet, il semble qu'aucune des revendications posées par les organisations syndicales de salariés n'ait été retenue dans les textes finaux, **même lorsqu'elles étaient posées unanimement.** A l'inverse, nombre de modifications ont tout pour plaire au MEDEF...

Le déclasserment d'articles législatifs en réglementaires, la disparition des formules impératives, la migration dans d'autres codes de dispositions relevant du droit du travail, la scission et le déplacement d'articles sont autant de **risques de modification de sens et d'interprétation des dispositions.** D'une "recodification à droit constant" on est passé à une révision qui risque d'affecter très profondément la logique du droit du Travail et de conduire à un affaiblissement de la protection des salariés.

Nous sommes parvenus à faire reculer le Gouvernement sur la date. Maintenant, c'est sur le fond et sur la forme qu'il faut agir !

Pour en savoir plus : <http://www.force-ouvriere.fr> rubrique "Communiqués", rechercher le communiqué du 24 février 2006.

G 8 : les syndicats demandent une redistribution des richesses en faveur des travailleurs

La CGT-FO faisait partie de la délégation syndicale internationale qui rencontrait, dans le cadre du G8 sous présidence allemande, les Ministres de l'Emploi, les 6 et 7 mai à Dresde.

A cette occasion, une réunion a été organisée entre la délégation syndicale et les directeurs généraux de l'OMC (Pascal Lamy) et de l'OIT (Juan Somavia).

Lors de cette réunion, la CGT-FO a interpellé le Directeur général de l'OMC pour dénoncer le fait que les règles de l'OMC, consacrées à la libéralisation des échanges commerciaux, ne tiennent aucun compte du respect des normes internationales du travail. L'exemple le plus frappant étant celui de la Chine qui n'a pas ratifié les conventions 87 et 98 sur les libertés syndicales et de négociation collective, pas plus que la convention 29 interdisant le travail forcé, et qui se trouve au sein de l'OMC placée sur un pied d'égalité avec les pays qui, eux, respectent ces principes.

La CGT-FO a aussi alerté Juan Somavia sur la remise en cause du principe même de « norme » en matière de travail, y compris en Europe, où un projet de révision de la directive Temps de Travail conduit à s'en prendre à la limite maximale hebdomadaire de 48 heures (établie par la Convention n°1 de l'OIT datant de 1919), ou encore quand gouvernements et employeurs opposent les politiques dites "de l'emploi" à la protection des salariés en cas de licenciement (CNE en France et Livre vert sur la modernisation du droit du travail au niveau de l'UE).

Face aux Ministres de l'emploi, la délégation syndicale a notamment mis l'accent sur la mise en œuvre d'une protection sociale dans les pays en voie de développement – revendication portée de longue date par la CGT-FO. Rappelant que 1,4 milliards de personnes dans le monde vivent avec moins de 2 \$ par jour (1,5 €) et que **80% de la population mondiale est exclue de tout système de protection sociale,** Guy Ryder (Secrétaire général de la CSI – Confédération syndicale internationale), a souligné que **2% du PIB mondial** suffirait pour assurer une sécurité sociale minimale à tous : **une redistribution des richesses au profit des travailleurs est donc affaire de volonté politique.**

ANPE : Le compte n'y est toujours pas ! Ne baissons pas la garde !

Au soir de l'intersyndicale du 3 mai 2007, les organisations CGT, CNT, FO, SNU, SUD et UNSA ont décidé d'appeler à nouveau les agents à la **grève pour le 8 juin 2007.** Vous trouverez le texte de l'appel à la grève sur le site Internet de FO ANPE : www.foanpe.com.

Par ailleurs, l'intersyndicale maintient son **appel au boycott des "entretiens managériaux"** qui sont l'outil majeur de la mise sous pression des agents, de l'individualisation de la charge de travail et de la culpabilisation des collègues. Rappelons à toutes fins utiles que les entretiens de progrès n'existent plus, que les entretiens d'évaluation n'existent pas encore et que les entretiens managériaux ne sont pas une obligation de service. Vous trouverez également sur www.foanpe.com un modèle de courrier pour refuser **collectivement** de vous plier à ces entretiens.

Enfin, le boycott des instances paritaires se poursuit et l'intersyndicale s'est accordée pour demander une **audience au nouveau Ministre du Travail** dès qu'il aura pris ses fonctions.

Discriminations à l'embauche : le Conseil de Prud'Hommes compétent.

Dans un arrêt du 20 décembre 2006, la Cour de Cassation a estimé que le Conseil de Prud'Hommes était compétent pour connaître de tout litige relatif à l'article L.122-45 du Code du travail – la discrimination à l'embauche en faisant partie –, sans qu'il y ait lieu de faire de distinction selon qu'un contrat de travail a été signé ou une promesse d'embauche faite (Cass. soc., 20 décembre 2006, n°06-40.662, PBR). Selon le communiqué de la Cour de cassation, il était nécessaire d'établir un bloc de compétence en matière de discrimination au profit des Conseils de Prud'Hommes.

Si la juridiction prud'homale est compétente pour connaître de tous les cas de discriminations à l'embauche, il convient de préciser que la juridiction répressive peut également être saisie de ce type d'affaire, les



discriminations à l'embauche étant réprimées par le Code pénal (article 225-1 et s. du Code pénal). En définitive, le candidat à un emploi victime de discrimination a le choix, pour obtenir des dommages et intérêts, entre se constituer partie civile devant la juridiction pénale ou saisir le Conseil de Prud'Hommes.

Adapté de InFOs Juridiques pour le Journal du Syndicat.

Mouvement du personnel : c'est en ligne !

La diffusion des postes de niveau I à IV A pour le mouvement de juin 2007 est en ligne sur Alice.

Les Commissions Paritaires seront convoquées pour la seconde quinzaine de juin et les prises de postes peuvent avoir lieu entre le 1er juillet et le 30 septembre : les dates font l'objet d'une négociation entre l'agent et ses deux DALE ou chefs de service, l'ancien et le nouveau.



Vous pouvez d'ores et déjà contacter les élus FO en CPL pour qu'ils connaissent mieux votre dossier. Vous trouverez la liste des élus région par région et leurs coordonnées sur notre site : www.foanpe.com

Suicide d'un salarié : la faute inexcusable de l'employeur reconnue

Un arrêt récent de la Cour de Cassation met en lumière la dégradation grandissante des relations de travail dans notre pays. Elle a traité à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur dans un cas de suicide d'un salarié en raison de ses conditions de travail.

Un salarié, victime de harcèlement du fait d'une pression constante de son employeur, avait fini par être en arrêt maladie pour dépression et avait fait une tentative de suicide en se défenestrant. Il a été pris en charge par la Caisse primaire de Sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail.



L'employeur contestait l'accident du travail en se fondant sur le fait que le salarié ne se trouvait plus sous la subordination de l'employeur au moment de la tentative de suicide. Il contestait également sa responsabilité pour faute inexcusable car il "ne pouvait pas avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié".

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi de l'employeur par deux attendus de principe courts mais clairs:

« Mais attendu qu'un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail »;

« Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver »

La notion d'accident du travail n'implique pas nécessairement qu'il soit commis au temps et lieu de travail : la Cour de Cassation utilise l'article L.411-1 du Code de la Sécurité sociale «par le fait ou à l'occasion du travail», mais opère toutefois un renversement de la charge de la preuve: ainsi si l'accident survient pendant le temps de travail, l'accident est présumé être un accident du travail, si l'accident survient en dehors du temps, c'est au salarié de rapporter la preuve du lien de causalité avec le travail. Or, en l'espèce, le salarié a réussi à démontrer par des attestations le harcèlement qu'il subissait de la part de l'employeur.

Sur la faute inexcusable, la Cour de cassation écarte l'argument de l'employeur au motif qu'il s'agit d'une **obligation de sécurité de résultat** et non une simple obligation de moyens. Cette obligation impose à l'employeur un résultat qu'il doit atteindre: **le simple fait de ne pas atteindre ce résultat constitue une faute inexcusable**, nul besoin de chercher la défaillance de l'employeur !

La France est, derrière l'Ukraine et les Etats-Unis, **le troisième pays au monde pour la proportion de dépressions liées au travail**. Il est grand temps de remettre en cause les modes d'organisation du travail et d'encadrement des salariés qui conduisent à un tel désastre !