

Nadine Viane et Cyril Boulay ont des responsabilités syndicales chez Dia. Ils alertent sur la catastrophe sociale provoquée par les mises en gérance. **P. 8**



BOUYGUES-ORANGE : UNE UNION À HAUTS RISQUES POUR LES SALARIÉS P. 5

ESPÉRANCE DE VIE : LES OUVRIERS TOUJOURS DÉFAVORISÉS P. 6

FO HEBDO
N° 3191
Du 2 au 8 mars 2016
Plus d'infos sur www.force-ouvriere.fr

Bonjour, je suis #luttedesclasses

ÉVÉNEMENT P. 2-4

LICENCIEMENTS

Le gouvernement répond aux revendications du Medef.

RÉFÉRENDUM

Comment le projet de loi organise le contournement des représentants des salariés.

CALENDRIER

3 mars, 9 mars, 31 mars... La mobilisation contre la loi Travail est en marche.



La bataille contre la loi Travail est engagée aussi sur Internet, la pétition «Loi Travail : non, merci !» (à droite) écrase la pétition lancée en réaction par des promoteurs de cette loi (à gauche), signée notamment par le président du Medef, Pierre Gattaz.



Le gouvernement doit suspendre son projet de loi Travail

Éditorial

par Jean-Claude Mailly

Le projet de loi Travail est idéologiquement marqué : il s'agit de remettre en cause la nature des relations sociales en vigueur en rabougrissant le Code du travail, en affaiblissant le niveau national de la branche, en donnant la priorité à celui

de l'entreprise et en court-circuitant les syndicats. Ce qui constitue rien de moins qu'une inversion sociale. Dans ce cadre, le nombre de remises en cause est important : heures supplémentaires, travail de nuit, médecine du travail, semaine flexible, extension

forfait jours, fractionnement des heures de repos, référendum, etc. Sur la méthode, la concertation fut *a minima* : nos observations (à tous les niveaux) n'ont pas été entendues et nous n'avons jamais discuté de la totalité du texte, que nous avons eu très tardivement ! S'agissant de la réunion des syndicats, Force Ouvrière n'est pas signataire du texte, considérant qu'il est partial, partiel et qu'il avalise une grande partie du projet de loi.

Deux réunions sont programmées le 3 mars, le matin sur l'analyse du texte et l'après-midi (pour les syndicats qui le voudront !) pour arrêter une date de mobilisation, sachant que la date du 31 mars est dans les tuyaux. Même si (la presse s'en fait l'écho) le gouvernement discute beaucoup avec son interlocuteur privilégié, la CFDT, qui l'accompagne régulièrement, il se sent obligé de nous voir. Ce qui se fera cette semaine. **Suite page 3**

Les multiples dangers contenus dans les

La mobilisation croissante contre la loi Travail a permis d'obtenir un premier report de la présentation du texte devant le Conseil des ministres. Mais quelques aménagements cosmétiques n'y suffiront pas, FO continue à revendiquer la suspension pure et simple de ce projet de remise en cause du droit du travail.

LICENCIEMENT

Un « grand pas en avant » pour le Medef

Actuellement, pour justifier un licenciement économique, l'employeur peut invoquer des « *difficultés économiques* » ou des « *mutations technologiques* ». Demain, il pourrait se contenter d'invoquer « *une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité* ».

Aujourd'hui, l'employeur peut voir sa demande retoquée aux prud'hommes puisque c'est au juge qu'il revient d'établir si les difficultés économiques invoquées sont réelles, ou si le licenciement est au contraire « *sans cause réelle et sérieuse* », ce qui oblige l'employeur à réintégrer le salarié ou à l'indemniser. La nouvelle loi réduirait considérablement ce risque pour l'employeur en pré-établissant des critères qui rendraient systématiquement indiscutable la validité du licenciement : la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs, des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, ou une « *importante* » dégradation de la trésorerie. Ce sont ces « *précisions* » que la ministre



Les garanties du contrat de travail seraient remises en cause par l'avant-projet de loi de la ministre du Travail.

qualifie de « *clarification* » et le président du Medef, M. Gattaz, « *de grand pas en avant* ».

Salariés jetables pour pas cher

De plus, les entreprises appartenant à des multinationales pourraient procéder à des licenciements économiques, même si les filiales à l'étranger sont florissantes, ce que le Code du travail actuel interdit.

Enfin, l'indemnité pour licenciement abusif ne serait plus fixée aux prud'hommes, où aujourd'hui les trois quarts des jugements sont favorables aux salariés, mais plafonnée par la loi (sauf pour les cas de harcèlement et de discrimination) en fonction de l'ancienneté du salarié : 3 mois de salaire pour une ancienneté de moins de 2 ans, 6 mois pour une ancienneté de 2 à 5 ans, 9 mois pour 5 à 10 ans, 12 mois pour 10 à 20 ans et 15 mois à partir de 20 ans. Sachant cela, l'employeur pourrait budgétiser ce type de licenciements. ■

EVELYNE SALAMERO

RÉFÉRENDUM

Les salariés exposés aux pressions de l'employeur

Tant que la hiérarchie des normes prévalait, un accord d'entreprise ne pouvait pas comporter de disposition régressive. Un syndicat signant un accord *a minima* pouvait être rapidement sanctionné, les élections professionnelles ayant lieu tous les ans ou tous les deux ans.

Pour favoriser le renversement de cette hiérarchie et la possibilité d'accords de régression au niveau de l'entreprise, au prétexte d'adaptation à la compétitivité, la négociation d'accords dits « *majoritaires* » a été présentée comme une sauvegarde pour les salariés. Ainsi, aujourd'hui, un accord doit être signé par des syndicats représentant au moins 30 % des voix : ce n'est pas la majorité, mais la contrepartie est que des syndicats représentant 50 % des voix peuvent exercer un droit d'opposition.

Plus d'opposition à la dérogation

Pour aller plus loin, en élargissant le champ des dispositions dérogatoires, le gouvernement suggère d'élever le seuil de validité d'un accord à 50 %. S'apercevant qu'il pourrait être difficile de trouver une telle majorité pour abaisser les droits des salariés, la loi Travail propose comme alternative que 30 % puissent suffire, complétés au besoin d'un référendum pour valider l'accord en supprimant le droit d'opposition.

Les salariés seraient ainsi directement exposés aux pressions de l'employeur, en particulier au chantage à l'emploi, et contraints d'accepter des modifications de leurs conditions de travail que les organisations syndicales auraient pu bloquer. ■

YVES VEYRIER

dispositions de la loi Travail

RÉMUNÉRATION Travailler plus pour gagner moins

L'article 13 de l'avant-projet de loi Travail autorise les accords de maintien dans l'emploi (AME) « *offensifs* », en l'absence de difficultés économiques, réclamés de longue date par le patronat. Ces accords, établis « *en vue de la préservation ou du développement de l'emploi* », permettraient à l'employeur de modifier le temps de travail et la rémunération des salariés durant cinq ans. En clair, d'imposer de travailler plus pour gagner pareil, voire moins.

Car seule la rémunération mensuelle serait maintenue. Le treizième mois ou d'autres primes pourraient être suppri-

més. Le salarié qui refuserait la modification de son contrat de travail serait licencié pour cause réelle et sérieuse.

Aujourd'hui, un accord collectif ne peut pas être moins favorable que le contrat de travail, sauf en cas d'AME « *défensif* », pour préserver l'emploi en cas de difficultés économiques, durant deux ans. Le salarié qui s'y oppose est licencié économique, avec des mesures d'accompagnement.

Baisse de la rémunération des heures sup'

Le texte permettrait aussi de réduire la rémunération des

heures supplémentaires, tout en maintenant la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Le taux de majoration pourrait être fixé par accord d'entreprise à un taux inférieur à celui de la branche, dans la limite plancher de 10 %.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord que les taux légaux actuels s'appliqueraient : 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà. Aujourd'hui, c'est l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise. Le contingent d'heures supplémentaires relèverait aussi de la négociation d'entreprise. À défaut, il serait fixé par décret. 

CLARISSE JOSSELIN

Des droits fondamentaux ou fondamentalement « dérogables » ?

Pour Manuel Valls, « il n'y aura donc plus de règles s'appliquant à tous – et donc nécessairement rigides, dictées d'en haut, “depuis Paris” –, comme si les salariés concernés ne savaient pas ce qui est bon pour eux ». Au-delà de la démagogie du propos, c'est l'architecture du droit du travail qui est remise en cause par ce texte. Le projet de loi prévoit d'intégrer les 61 « principes » issus de la mission Badinter, mais ces principes contiennent leurs propres exceptions. Sur la durée du travail, « la durée normale du travail est fixée par la loi », mais elle pourra aussi « déterminer les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente »... Le projet introduit également la notion de dispositions supplétives ne s'appliquant qu'en l'absence d'accord, donc pouvant céder le pas à des dispositions moins favorables. 

M. L.

M. L.

Santé des salariés, une autre victime de la loi Travail

Déqualification de la prise en charge, espacement des visites, la médecine du travail passe également sous les fourches Caudines du texte de loi. Celui-ci ne prévoit plus qu'une « *visite d'information et de prévention* » après l'embauche et dans un délai qui n'est pas encore fixé. Seuls les salariés affectés à un poste « *à risque* » bénéficieront d'une visite d'embauche réalisée par un médecin. Les modalités comme la périodicité du suivi médical seront ensuite déterminées par les conditions de travail, l'âge, l'état de santé du travailleur et les risques auxquels il est exposé. Mais qui fixera ces critères ? Le texte de loi a malencontreusement omis de le préciser... 

M. L.

M. L.

Suite de l'événement page 4 

#LoiTravailFOditNON

Avec la loi Travail, vous seriez plus facilement licencié

Avec la loi Travail, licencié sans cause réelle et sérieuse, vous seriez moins indemnisé

**Avec
la loi Travail,
vous
travailleriez
plus
en gagnant
moins**

La redéfinition du classement économique donnerait force de loi générale à ce qu'il était jusqu'alors le résultat de jugements au cas par cas, appréciés par le juge. La loi privait de ses critères par exemple la durée de base des commandes durant quatre trimestres consécutifs, (un accord de branche pourrait réduire à deux) et permettait à une entreprise de justifier des licenciements économiques sans risque pour elle de les voir requalifiés « sans cause réelle et sérieuse » [ce qui donne lieu à réintégration ou indemnisation]. Mieux, si vous travaillez dans une multinationale, même si les choses vont très bien ailleurs dans le monde pour le groupe, une perte d'exploitation locale aux établissements suisses en France suffira à

vous seriez moins indemnisé

Hormis dans les cas de harcèlement ou de discriminations, les indemnités jusqu'au tiers seront par le juge en fonction de chaque situation particulière, en cas de licenciement abusif, seront plafonnées par la loi (2 mois de salaire pour une ancienneté de 2 ans, 6 mois entre 2 et 5 ans d'ancienneté, ...).

En revanche, la loi supprime tout planches. Il sera ainsi ainsi à l'entrepreneur de provisionner le budget lui permettant de pouvoir élever plus

en gagnant moins

Là où les accords de branche permettent d'harmoniser, pour toutes les entreprises d'un même secteur d'activité, le taux de majoration des heures sup., en prévoyant souvent qu'elles soient rémunérées à +25 % pour les huit premières et +50 % au-delà, demain l'entreprise pourra obtenir un accord de les limiter à +10 %. Donc qu'une entreprise aura obtenu gain de cause, au nom de la compétitivité et de la sauvegarde de l'emploi, que feront ses concurrentes ?... Pour un salarié au Smic resté à 29 heures (4 heures supplémentaires) cela veut dire 20 euros de moins par mois.

**Avec
la loi Travail,
vous seriez
moins bien
payé**

facilement.

Mieux encore, l'entreprise aura la possibilité de convaincre de la nécessité de moduler le temps de travail sur trois ans... autrement dit de lisser les dépassements horaires pour ne plus avoir à payer d'heures sup ! Car il n'y a le gîte ni dans une PMG de moins de 50 salariés, pas besoin d'accord pour une modulation sur 4 mois...

Les négociations sur les salaires, aujourd'hui annuelles, pourraient n'avoir lieu que tous les trois ans. Si votre syndicat n'était pas signataire du dernier accord, il ne pourra pas demander l'ouverture de négociation avant la fin de cette période...

FO

Le gouvernement doit suspendre son projet de loi Travail

De deux choses l'une :

- ou le gouvernement veut effectivement et sérieusement discuter, alors il doit suspendre son projet de loi, ce qui veut dire qu'il annule tout le calendrier prévu ;
- ou il s'enferme et l'aménage avec qui vous savez et c'est le rejet d'un texte inamendable qu'il faut revendiquer.

Et pour cela, il faut mobiliser sans hésitation.

Dans ces conditions, le report de quinze jours ne change rien. N'oublions pas qu'après ce texte il y aura pendant encore deux ans une refonte du Code du travail ; si c'est dans la même veine, la république sociale n'existera plus.

C'est inacceptable aujourd'hui et ce serait intolérable pour les générations à venir.

Il ne s'agit pas d'une querelle anciens/modernes (c'est ce qu'on dit quand on ne sait plus quoi dire!).

C'est un choix entre progrès et régression, république et marché, démocratie et autoritarisme. 

JEAN-CLAUDE MAILLY,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
@jcmailly sur Twitter

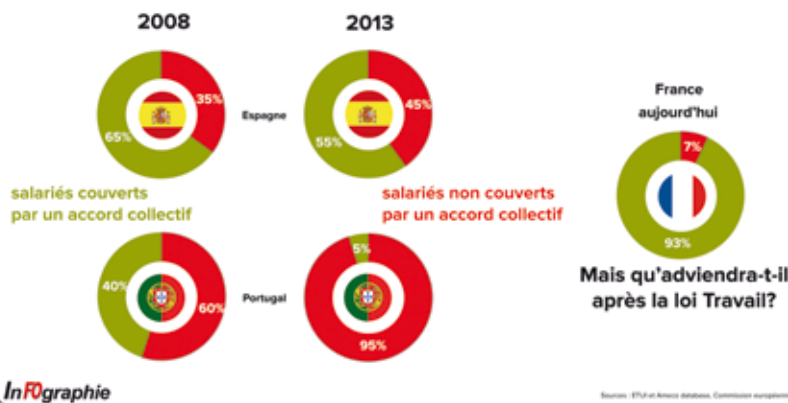
+ SUR LE SITE
FORCE-OUVRIERE.FR

- **Tract #LoiTravailFOditNON.**
Par la voix de son secrétaire général, et par un tract, FO a indiqué quelles en sont ses analyses.
- **Pétition #LoiTravailNonMerci.**
Les commentaires complémentaires de FO relatifs aux explications et justifications de la ministre du Travail.

- **Mobilisation contre la loi Travail.** Après les premières publications de ce projet de loi, c'est sur Internet que se construit le rapport de forces.

Suite de l'événement

Le taux de salariés couverts par des accords collectifs a chuté après le vote de réformes structurelles entre 2008 et 2013



En Europe, ces dernières années, la mise en œuvre de réformes similaires au projet de loi Travail a abouti à l'effondrement des signatures d'accords collectifs.

Un avant-projet de loi dérégulateur qui vient de loin

Qu'ont en commun messieurs Combrexelle, Mettling, Badinter mais aussi Quinqueton ou Cesaro? Ils ont chacun, ces derniers mois, remis un rapport au gouvernement traitant du droit du travail... et préparant le terrain à cet avant-projet de loi. Combrexelle et Badinter remettant en cause l'architecture du droit du travail, Quinqueton et Césaro préparant la suppression des petites branches et des avantages acquis des salariés couverts par celles-ci, Mettling annonçant pour sa part la généralisation des forfaits jours.

Ces différents travaux permettent au Premier ministre d'affirmer que son

projet de loi Travail n'est pas directement issu des cahiers de revendications du patronat, mais « *d'universitaires et d'intellectuels* ». Pourtant, force est de constater, lors de la Commission nationale de la négociation collective du 24 février dernier, que seuls le Medef et la CGPME ont émis un avis favorable sur ce texte.

Malgré le million de chômeurs supplémentaire depuis mai 2012, malgré une conjoncture toujours plus maussade, comme les derniers chiffres publiés par l'Insee le montrent, le gouvernement ne remet pas en cause sa politique de l'offre. Au contraire, le responsable de la dégradation économique est tout trouvé, c'est le Code du travail qu'il faut désormais « *simplifier* ».

Relayant une logique toute patronale, le gouvernement se fait le chantre de la flexisécurité : augmenter la flexibilité des travailleurs tout en sécurisant les employeurs. Mais après plusieurs années d'austérité marquée, de lois régressives pour les droits des salariés, cet avant-projet met aujourd'hui le feu à la plaine sociale, comme le montrent tant les réactions des salariés que les premières mobilisations sur le Net. **MATHIEU LAPPRAND**

FOCUS

Nos échéances

- **3 mars 2016** : deuxième réunion de l'intersyndicale, probablement amenée à fixer une date de mobilisation, le 31 mars étant, à l'heure où nous bouclons ce journal, l'hypothèse privilégiée.
- **9 mars 2016** : date initiale de présentation en Conseil des ministres, d'ores et déjà retenue pour de premières actions diverses contre le projet de loi.

Les patrons pourraient plus facilement imposer le forfait jours dans les TPE/PME

TEMPS DE TRAVAIL Le projet de loi Travail permet d'instaurer un forfait jours annuel dans les entreprises de moins de 50 salariés, y compris sans accord collectif. Il fait sauter des garanties pour les salariés, qui ne compteront plus leurs heures de travail, et diminue les responsabilités de l'employeur.

Le forfait jours, instauré en 2000, est un système dérogatoire aux 35 heures qui permet à l'employeur de décompter le temps de travail d'un salarié en jours et non plus en heures. Il peut ainsi s'exonérer des dispositions relatives à la durée du travail, à l'exception de celles applicables au temps de repos.

rié renonçait à des jours de repos contre une majoration de salaire.

Perte de garde-fous

Pour le salarié, l'absence d'accord collectif entraînerait une perte de garde-fous. L'employeur organiserait un entretien annuel, s'assurant « *que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail* ». Mais le texte ne précise pas com-



L'ACCORD DU SALARIÉ SERAIT NÉCESSAIRE MAIS LES RÈGLES SERAIENT FIXÉES PAR L'EMPLOYEUR.

L'article 3 du projet de loi de Myriam El Khomri ne modifie pas la définition des bénéficiaires, les cadres et salariés « *autonomes* ». En revanche, les TPE et PME de moins de 50 salariés non couvertes par un accord collectif pourraient demain négocier une « *convention individuelle en forfait jours* ».

L'accord du salarié serait nécessaire mais les règles seraient fixées par le seul employeur. La durée serait plafonnée à 218 jours par an ou à 235 jours si le sala-

ment cette charge serait mesurée, ce que recommandait le rapport Mettling.

Il ajoute que la « *responsabilité de l'employeur* », qui a respecté ses obligations, « *ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés* ».

Par ailleurs, le texte sécurise les accords collectifs qui n'étaient pas conformes avant l'entrée en vigueur de la loi et qui se sont mis en conformité depuis. **CLARISSE JOSSELINE**

Feuilleton Bouygues-Orange : un mariage sur le fil

TÉLÉCOMMUNICATIONS Annoncé début janvier et prévu à l'origine pour la mi-février, le rachat de Bouygues Telecom par Orange n'est toujours pas finalisé et rien ne transparaît vraiment des négociations en cours.



Le rachat de Bouygues Telecom par Orange fait planer une menace sur l'avenir des salariés, notamment ceux des boutiques.

En contrepartie du rachat de sa filiale Bouygues Telecom par Orange (ex-France Telecom), le groupe Bouygues entrerait au capital de l'opérateur historique. Le 24 février, Martin Bouygues a déclaré attendre une participation dans Orange comprise entre 10 % et 15 %. De son

côté, l'État, lui-même actionnaire d'Orange à 23 %, souhaiterait qu'elle ne dépasse pas 10 %.

Autre problème : pour que l'opération soit validée par l'Autorité de la concurrence, Orange devrait se défaire de certaines activités de Bouygues Telecom (réseau, fréquences, boutiques, bases

clients...) en les vendant aux concurrents, SFR-Numericable et Free.

Pour FO, toute casse sociale doit être évitée

La fédération FO COM, pour qui l'État doit rester prédominant chez l'opérateur historique, rappelle également aux pouvoirs publics leur engagement à éviter toute casse sociale. Elle demande « toutes les garanties nécessaires pour que cette possible acquisition se fasse dans le respect des salariés des deux entreprises, qui ne devront pas payer le coût de cette acquisition mais au contraire en tirer tous les avantages ». Pour l'instant, les salariés sont face à l'inconnu. Le plus gros risque pèserait sur les quelque 600 boutiques filialisées de Bouygues Telecom, qui emploient un peu plus de 2 000 salariés. ■

EVELYNE SALAMERO

Rail : FO appelle à la grève le 9 mars contre la nouvelle réglementation du travail

Comme prévu par la réforme de 2014, le gouvernement a dévoilé le 18 février son projet de réglementation du travail commune à toutes les entreprises du secteur, dont la SNCF. Il s'agit pour lui de finir de préparer l'ouverture à la concurrence. Pour FO Cheminots, c'est un « recul social sans précédent pour les 150 000 cheminots de la SNCF ». Reçue au ministère le 23 février, FO a rappelé les revendications pour lesquelles elle appelle à la grève le 9 mars : que la seule réglementation applicable à tous les cheminots soit celle actuellement en vigueur à la SNCF (RH0077) et que la réforme ferroviaire de 2014 soit abrogée. ■

E. S.

Loi Travail : les employeurs se déchirent sur la future représentativité patronale

L'UPA (artisans) et l'UNAPL (professions libérales) ont accusé le gouvernement, le 25 février, de « donner les clés du dialogue social » au seul Medef et de « marginaliser » les petites entreprises. L'article 20 du projet de loi Travail transcrit un accord conclu entre le Medef et la CGPME pour définir les futurs critères de la représentation patronale en 2017 : un calcul basé à 20 % sur le nombre d'entreprises adhérentes et à 80 % sur le nombre de salariés. La loi actuelle, votée en 2014, tient seulement compte du nombre d'entreprises. Ulcérée, l'UPA a claqué la porte de la négociation sur l'Assurance chômage. ■

C. J.

En bref

MAROC

Grève générale le 24 février

La grève, à l'appel des principales confédérations syndicales marocaines (UMT, CDT et UGTM), a été massivement suivie par les salariés et soutenue par la population. Cet appel a été provoqué par le refus du gouvernement d'ouvrir des négociations sur les salaires, la fiscalité, les retraites et la législation du travail, dans un contexte où les violations des droits des travailleurs se multiplient.

ALLEMAGNE

Les syndicats veulent de fortes augmentations

Le syndicat des services Verdi et celui des fonctionnaires DBB revendiquent des hausses de salaires de 6 %, après 2,1 % en 2015. Le syndicat IG Metall devrait revendiquer une hausse de l'ordre de 5 %, après une augmentation de 3,4 % en 2015. Le regain de la croissance est porté par celui de la demande intérieure, rendu possible par la fin de la modération salariale, argumentent les syndicats.

CHINE

La CSI a déposé une plainte à l'OIT

La CSI (Confédération syndicale internationale) a accueilli favorablement la déclaration du Haut-commissaire des Nations unies aux droits de l'homme, Zeid Ra'ad Al Hussein, faisant part de sa préoccupation face à la détention de défenseurs des droits des travailleurs chinois. La CSI a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail concernant ces détentions.



Les ouvriers ont une espérance de vie moindre que celle des cadres. Ils sont aussi davantage victimes de mort prématurée en raison d'une plus forte exposition aux risques professionnels.

Pour vivre vieux, mieux vaut être cadre et diplômé

SOCIÉTÉ Si l'espérance de vie a augmenté depuis la fin des années 1970, les inégalités sociales face à la mort demeurent. Les ouvriers décèdent toujours en moyenne six ans plus tôt que les cadres, selon une récente étude de l'Insee.

L'espérance de vie à 35 ans des ouvriers est en moyenne inférieure de 6,4 ans à celle des hommes cadres. Chez les femmes, l'écart est de 3,2 ans, selon une étude de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) portant sur la période 2009-2013 et publiée le 18 février 2016.

Cette situation se maintient depuis la fin des années 1970. En 1976-1984, l'écart était de 6 ans pour les hommes et de 3,1 ans pour les femmes. Sur les trente-cinq dernières années, l'espérance de vie a progressé de 7 ans pour les hommes et de 5,5 ans pour les femmes. Mais

cette amélioration a profité à peu près de la même façon à toutes les catégories sociales, explique l'étude. Les ouvriers sont aussi plus exposés à la mort prématurée, 18 % d'entre eux risquent de décéder avant l'âge de 65 ans, contre 7 % des cadres. Ce taux est respectivement de 8 % et 4 % pour les femmes.

La raison? « *La nature même des professions exercées explique en partie ces écarts* », selon l'Insee, avec une plus forte exposition des ouvriers aux risques professionnels (accidents, maladies, produits

toxiques... L'étude évoque aussi « *des modes de vie moins favorables à une bonne santé* » (moindre accès aux soins, obésité plus fréquente...).



LES FEMMES VIVENT EN MOYENNE SIX ANS DE PLUS QUE LES HOMMES.

ZOOM

L'espérance de vie a baissé en 2015

L'espérance de vie a reculé en France en 2015, une première depuis 1969. La baisse est de 0,3 an pour les hommes et de 0,4 an pour les femmes, selon le bilan démographique de l'Insee publié en janvier dernier. Selon les conditions de vie actuelles, une femme vivrait en moyenne 85 ans et un homme 78,9 ans. Un recul dû à la hausse de la mortalité après 65 ans enregistrée en 2015. La mortalité infantile, le décès au cours de la première année, a aussi légèrement augmenté, passant de 3,5 à 3,7 pour mille.

Plus le diplôme est élevé, plus la probabilité de vivre longtemps augmente

Pour la première fois, l'institut de statistiques a aussi croisé les données entre le niveau de diplôme et l'espérance de vie. Les résultats sont parlants : plus le diplôme est élevé, plus la probabilité de vivre longtemps augmente.

Pour un diplômé du supérieur, l'espérance de vie à 35 ans est en moyenne plus élevée de 1,8 an que pour un bachelier, de 3,5 ans que pour un titulaire d'un CAP/BEP et de 4,6 ans que pour un diplômé du brevet. L'écart est de 7,5 ans avec un non-diplômé.

Pour les femmes, la différence entre diplômée et non-diplômée est de 4,2 ans, mais l'espérance de vie varie ensuite peu selon le niveau de diplôme.

En revanche, toutes catégories confondues, à 35 ans, les femmes vivent en moyenne six ans de plus que les hommes. Et leur espérance de vie est systématiquement supérieure ou égale à celle des hommes, quels que soient le niveau de diplôme ou la catégorie sociale.

L'étude révèle ainsi que les ouvrières, qui sont les moins favorisées en matière d'espérance de vie, vivent en moyenne presque un an de plus que les hommes cadres, qui sont les plus favorisés. Malgré des revenus inférieurs et des conditions de travail en général plus pénibles, elles consomment moins d'alcool, bénéficient d'un meilleur suivi médical et sont moins exposées aux risques professionnels. ■

CLARISSE JOSSELIN

CE QUI CHANGE

➤ **Depuis le 1^{er} février 2016, le Tip Sepa** (Single Euro Payments Area) remplace le Tip (titre interbancaire de paiement) pour les paiements par prélèvement. Le nouveau dispositif, issu d'un règlement européen, vise à harmoniser les moyens de paiement en euros entre les pays membres. Il permet de virer de l'argent (en euros) sur un autre compte situé dans l'un des 28 pays membres de l'Union européenne.

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE

6,4 ans

C'est l'écart entre l'espérance de vie des cadres et celle des ouvriers chez les hommes. Il est de 3,2 ans chez les femmes. Les ouvriers ont toujours un risque plus élevé de mourir prématurément, notamment parce qu'ils sont plus soumis aux risques professionnels que les cadres (étude Insee).

**+ SUR LE SITE
FORCE-
OUVRIERE.FR**

SMIC
Depuis le 1^{er} janvier 2016 il est à **9,67 euros l'heure, soit 1466,62 euros brut par mois pour 151,67 heures.**

Tous les autres chiffres utiles sont consultables sur le site.

JURIDIQUE

Généralisation du tiers payant : mode d'emploi

Le tiers payant permet au patient de ne pas faire l'avance de ses frais médicaux. Très répandu dans les pharmacies, il sera progressivement étendu, d'ici à 2017, aux médecins généralistes et spécialistes. C'est la loi Santé, adoptée en décembre 2015, qui le prévoit.

Les personnes disposant de faibles ressources, bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide médicale d'État (AME), bénéficient déjà du tiers payant sur leurs consultations médicales.

Dès juillet 2016, tous les assurés pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie (personnes souffrant d'une affection de longue durée, dite ALD, et femmes enceintes) pourront le demander. Le tiers payant ne deviendra toutefois un droit qu'à partir du 31 décembre 2016. Il sera étendu à l'ensemble des assurés entre janvier 2017 et fin novembre 2017.

Le 17 février, l'Assurance maladie et les complémentaires santé ont proposé dans un rapport des solutions techniques et logicielles pour la mise en place du tiers payant.

Le patient devra présenter sa carte Vitale au médecin pour être identifié et garantir le paiement du professionnel. Il devra aussi présenter, si le médecin accepte le tiers payant intégral et uniquement la première fois, sa carte de complémentaire santé.

Le non-respect du parcours de soins ne sera plus un motif de rejet de paiement. Dans ce cas, la majoration appliquée à la consultation sera imputée à l'assuré et non au médecin. La Sécu devrait par ailleurs mettre en place des moyens de paiement en ligne ou encore par chèque pour récupérer les franchises (un euro sur une consultation de 23 euros) auprès des patients. ➤

FRANÇOISE LAMBERT

31 novembre 2017
À cette date, le tiers payant deviendra obligatoire sur la part Sécurité sociale.

Le tiers payant pas obligatoire sur la part complémentaire

Cependant, compte tenu d'une décision du Conseil constitutionnel le 21 janvier, le tiers payant ne sera obligatoire que sur la partie de la consultation prise en charge par la Sécu (15,10 euros chez le généraliste). Le médecin restera libre d'appliquer ou non le tiers payant sur la partie « complémentaire santé » (6,90 euros).

REPÈRES

Le tiers payant aujourd'hui
Plus de 130000 professionnels de santé pratiquent aujourd'hui le tiers payant. Les pharmaciens et les biologistes réalisent respectivement 93% et 84% de leurs actes en tiers payant. Ce taux est beaucoup plus limité chez les médecins conventionnés en secteur 1 (tarifs Sécu) : 35% chez les généralistes et 37% chez les spécialistes.

Agenda

Jeudi 3 mars

SYNDICATS ET LOI TRAVAIL

Les principales organisations syndicales se réunissent pour analyser le contenu du projet de loi Travail (le matin) et pour décider des actions (l'après-midi pour celles qui s'inscrivent dans une mobilisation pour contrer le projet de loi).

Mardi 8 mars

LES FEMMES ET L'ÉGALITÉ

C'est en 1975, décrétée année internationale de la femme, que l'ONU a commencé de célébrer la journée internationale des femmes le 8 mars. Déjà, en 1913, cette date avait été choisie dans plusieurs pays en Europe par des mouvements de femmes pour protester contre la guerre. En Russie, une journée de la femme avait été célébrée cette même année. En 1909, le parti socialiste américain avait lui aussi instauré une journée de la femme. À Genève, l'OIT organise cette année un débat, auquel Sharan Burrow (Secrétaire générale de la CSI – Confédération syndicale internationale)

prendra part, sur les politiques nécessaires « pour mettre un terme à toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes et parvenir à un plein emploi productif ainsi qu'au travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes d'ici à 2030 ».

JUSTICE ET POLICE

Vote en première lecture, dans le cadre de la procédure accélérée, à l'Assemblée nationale, par scrutin public, sur le projet de loi « renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale ».

LE CONFLIT

Les animateurs parisiens des activités périscolaires étaient en grève les 9 et 12 février à l'appel notamment de FO. Ils revendiquent les moyens de faire face aux dégâts causés par la réforme des rythmes scolaires. Pas moins de 40% des écoles de la capitale ont dû fermer à 15h le 9 et plus de 70% le 12. Ils ont obtenu la fin de la mobilité forcée et des contrats à 25% et 37% d'un temps complet. Cependant beaucoup de revendications restent insatisfaites et une assemblée générale est prévue à la rentrée.

L'ACCORD

FO a signé l'accord de méthode sur la rémunération globale et les avantages sociaux chez Safran (équipementier aéronautique) le 4 février. L'accord prévoit notamment la reconduction exceptionnelle et temporaire du dispositif de majoration de l'indemnité de départ à la retraite. Celle-ci reste due jusqu'au 30 avril 2016 aux salariés qui auront quitté les effectifs au plus tard le 30 juin 2016. Au-delà, la majoration sera remplacée par un abondement spécifique du compte épargne-temps (CET).

LE DÉSACCORD

La Poste se félicite d'un résultat d'exploitation en hausse de 22% en 2015 par rapport à 2014, mais se garde bien de mentionner les suppressions massives d'emplois (-6864 en 2014 et -7200 en 2015), dénonce FO Com. Au total, 21625 emplois ont disparu en quatre ans et « si l'on pousse au bout la logique de la Cour des comptes, ce sont 80000 à 100000 emplois qu'il faudrait supprimer à terme », souligne FO, qui rejette « ce discours anxigène et démobilisateur inspiré par un dogme ultralibéral ».

#LoiTravailFoditNON

Retrouvez le tract réalisé par Force Ouvrière contre la loi Travail. Ce document est téléchargeable au format PDF : www.force-ouvriere.fr/loi-travail-fo-dit-non

Tracts de l'UCR FO

Les tracts « Retraité(e)s : l'état d'urgence sociale », appelant à la journée d'action du 10 mars 2016, sont disponibles sur : www.force-ouvriere.fr/les-tracts-de-force-ouvriere

Les chiffres utiles

Chaque semaine, l'ensemble des chiffres utiles sélectionnés par FO est actualisé et mis à votre disposition au format PDF à cette adresse : www.force-ouvriere.fr/les-chiffres-utiles

Lettre @ Secteur Retraites

Suivez régulièrement dans cette newsletter les actualités et analyses du secteur Retraites de Force Ouvrière : www.force-ouvriere.fr/Secteur-Retraites-158

Dossier loi Travail

Retrouvez dans ce dossier tous les commentaires de FO relatifs aux explications et justifications de la ministre : www.force-ouvriere.fr/post-scriptum-loitraitailfoditnon

Un site FO dédié aux TPE

La plate-forme info-tpe.fr a pour objectif de faciliter encore plus l'accès à l'information et à l'appui de FO pour les salariés des TPE, ces très petites entreprises étant dépourvues de possibilités de représentation syndicale directe : www.info-tpe.fr

© F. BLANC



600 000 m²
C'est la surface de vente totale détenue par Carrefour, numéro un en France depuis le rachat de Dia.

Ils luttent contre l'éclatement de Dia

PORTRAIT Nadine Viane, 48 ans, et Cyril Boulay, 45 ans, sont respectivement secrétaire syndicale Paris – Île-de-France et délégué syndical central chez Erteco (Dia). Ils alertent sur la mise en gérance des magasins, une catastrophe sociale.

Ils sont tous les deux entrés à FO au début des années 2000. Nadine, hôtesse de caisse depuis 1989, « pour aider les autres », à l'instar de sa propre expérience après une injustice. Cyril, chef de magasin depuis 1996, « pour dénoncer une hausse de productivité » qu'il refusait d'imposer aux salariés. « *Épatés par le militantisme* » de l'ancien DSC Gérard Covache, ils ont pris des responsabilités syndicales.

Ils alertent sur tous les fronts : dégradation des conditions de travail, hausse des inaptitudes et surtout les franchises, « une catastrophe sociale ». « *Les salariés se retrouvent dans des TPE, sans délégués, avec des patrons tout-puissants qui les licencient pour reprendre des smicards* », dénoncent-ils.

Les effectifs divisés par deux

Le groupe espagnol Dia, qui avait racheté les 800 magasins ED intégrés à Carrefour en 2010, en avait placé 40 % sous franchise. Depuis 2014 l'enseigne est de retour chez Carrefour, avec des effectifs divisés par deux : 7 000 salariés. Et le cauchemar se poursuit.

« *La moitié des 650 magasins conservés par Carrefour seront mis en gérance*, expliquent-ils. *Les autres sont cédés à la concurrence, sans la clause sociale que nous avons revendiquée à Bercy. À Paris, les salariés des 17 magasins devenus A2Pas il y a un mois nous appellent au secours jour et nuit, ils n'ont pas de fiche de paie, pas de lieu d'affectation.* » ■

CLARISSE JOSSELIN



Hebdomadaire de la
Confédération Générale du
Travail Force Ouvrière, fondé
pendant la guerre sous le titre
Résistance Ouvrière.

141, avenue du Maine, 75014 Paris.

Tél. : 01 40 52 84 55

Mél. : fohebd@force-ouvriere-hebdo.fr

Directeur de la publication : J.C. Mailly

Secrétaire confédéral chargé de la presse :
Y. Veyrier

Rédacteur en chef : D. Rousset

Révision : M.P. Hamon

Abonnements : 01 40 52 82 33

Création graphique et réalisation :

Rampazzo & Associés (blog.rampazzo.com)

Imprimé par RPN, Livry-Gargan

Commission paritaire : 0916 S 05818

ISSN 9065-5518 Dépôt légal mars 2016

Ont contribué à ce numéro : F. Blanc,
V. Forgeront, C. Josselin, F. Lambert, M. Lapprand,
E. Salamero.