

L'INFO des CE

N°4 ...



Les représentants du personnel exercent leur mission dans un environnement particulièrement mouvant et doivent faire face à des évolutions importantes aussi bien sur le plan économique, social que législatif et réglementaire.

La combinaison de ces deux facteurs est génératrice parfois d'interrogation dans la mesure où elle pourrait à moyen terme avoir un impact sérieux sur le niveau et la nature de la mission.

C'est dans cette conjoncture, caractérisée par des changements incessants, que l'organisation Force Ouvrière se veut attentive à son environnement en mettant en place les moyens d'information et de communication de proximité, pour répondre aux besoins et attentes des militants.

La récente loi sur l'extension du travail du dimanche combattue par FORCE OUVRIERE est parue le 11 août 2009. Relevant davantage d'une idéologie que d'une nécessité, cette loi impose aujourd'hui aux élus du personnel la plus grande vigilance face aux consultations et informations à venir du Comité d'entreprise en la matière.

Cette rentrée sociale correspond à la période des consultations sur la formation professionnelle dans les entreprises.

En effet, tous les ans, le comité d'entreprise donne son avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise et sur le projet de plan à venir. Cette consultation implique une bonne connaissance des dispositions en vigueur et des évolutions législatives et réglementaires.

L'accord national interprofessionnel de janvier 2007 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur les aides financières reçues par l'entreprise induisent une parfaite connaissance des nouveaux textes par les élus CE et les représentants du personnel.

Très prochainement les élus CE seront informés et consultés sur les orientations en matière de formation professionnelle en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Dès lors, il apparaît important de rappeler d'une part les obligations sur cette question, d'autre part d'apporter des éléments d'actualité sur l'évolution législatives et réglementaire qui viennent impacter la mission allouée aux membres des CE.

Dans ce contexte de crise économique qui vise à rendre vulnérable le maintien des salariés dans l'emploi, la vigilance reste de mise pour la défense de leurs intérêts.

Nous restons à votre écoute et vous souhaitons une bonne lecture.

Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU
Secrétaire confédérale

Sept. 2009

Dans ce numéro :

Actualité de la formation professionnelle (p. 2)

Formation professionnelle : rappels sur l'intervention du CE (p.2)

Nouvelle information-consultation du CE (p.3)

Journées d'étude pour les Comités d'Entreprise (p.4)

Le comité du côté des droits (p.4)

Travail le dimanche : de l'extension à la généralisation (p.7)

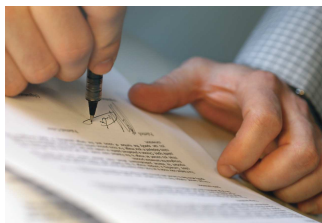
Agenda (p.8)

Secteur Conventions Collectives
Comités d'Entreprise
141 avenue du Maine
75680 Paris cedex 14

Téléphone : 01 40 52 84 17
Télécopie : 01 40 52 84 11
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Retrouvez-nous sur le web
www.force-ouvriere.fr

Actualité de la formation professionnelle



Signature de l'Accord National Interprofessionnel sur « Le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » - ANI du 7 janvier 2009.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur « Le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » a été signé par FORCE OUVRIERE le 17 janvier, dans la mesure où cet accord préserve les acquis et répond aux réalités socio-économiques. Il s'inscrit dans la continuité des accords antérieurs sur la Formation professionnelle du 5 décembre 2003 et sur la Modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

L'évaluation de l'application de l'accord de 2003 avait fait apparaître certains progrès notamment en termes d'égalité d'accès à la formation professionnelle, mais pour FORCE OUVRIERE, des efforts restaient à faire pour les publics suivants : salarié-e-s des TPE-PME, salarié-e-s les moins qualifié-e-s, les actifs précaires et les demandeurs d'emploi.

L'ANI du 7 janvier 2009 maintient le cadre actuel de la formation professionnelle et rappelle l'entière responsabilité de l'employeur dans le cadre du Plan de formation, notamment la **catégorisation des actions de formation** dans le cadre du **plan** de formation, la **consultation et non la négociation** sur le plan de formation au niveau de l'entreprise et le **droit d'initiative maintenu ou retrouvé pour le salarié** sur son parcours de formation par le biais principalement du CIF et du DIF.

Concernant les catégories de formation professionnelle inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, les deux premières catégories ont été rassemblées en une pour devenir : **Cat. 1** : actions d'adaptation au poste de travail, actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui sont réalisées sur le temps de travail et **Cat. 2** : actions liées au développement des compétences.

Cet écueil a été évité et l'accord renvoie ainsi encore plus explicitement à la responsabilité de l'employeur d'adapter et de veiller au maintien et à l'évolution des salariés dans leur emploi et au-delà du poste de travail qu'ils occupent.

Le patronat souhaitait fusionner les deux dernières catégories, ce qui risquait de renvoyer le financement des actions liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi aux OPACIF et de faire disparaître à terme le droit d'initiative des salariés sur les dispositifs CIF et DIF.

Malgré des dérives déjà constatées à ce sujet et la pression du patronat, la question de l'imputabilité des formations rendues obligatoires (en matière de sécurité notamment) par le code du travail sur les fonds de la formation professionnelle est abandonnée suite à une forte opposition syndicale portée par FORCE OUVRIERE.

Concernant la formation ouverte à distance (FOAD), celle-ci ne peut être réalisée hors temps de travail et non rémunérée que si elle relève de la 2^{ème} catégorie du plan de formation (développement des compétences).

Enfin, l'accord préserve l'autonomie des dispositifs CIF et DIF et maintient le droit d'initiative du salarié dans ces dispositifs. La question de leur optimisation est renvoyée à un groupe de travail.

La transposition législative de l'ANI du 7 janvier 2009 (Projet de loi n°1628 du 29 avril 2009) n'est pas encore intervenue à la date de parution de ce bulletin.

Info+ : circulaire confédérale n° 110-2009 du secteur Formation professionnelle-Emploi/Assurance chômage disponible auprès de votre UD ou Fédération.

Fiches pratiques du CENTRE INFFO sur le droit de la formation professionnelle continue

<http://www.centre-inffo.fr/-dispositif-de-la-formation.html>

Formation professionnelle : rappels sur l'intervention du CE



Le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur la formation des salariés avant le 1^{er} octobre.

La formation professionnelle des salariés fait partie du champ de compétences général du Comité d'entreprise (art. L. 2323-1 du code du travail). A ce titre, il doit être informé et consulté sur la formation des salariés, afin d'assurer une expression collective de ceux-ci et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'employeur relatives à la formation. Cette information-consultation doit avoir lieu au cours de réunions spécifiques et distinctes selon leur objet.

- Consultation sur les **Orientations en matière de formation professionnelle** (art. L. 2323-33 c.travail) en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise : 1 fois par an et chaque fois qu'un changement important touche un de ces domaines.

- Consultation sur le **Plan de formation** (art. L. 2323-34 c.travail) : 1 fois par an au cours de 2 réunions. La **première réunion** doit avoir lieu **avant le 1^{er} octobre** et l'employeur doit **transmettre au CE, trois semaines**

Pour mémoire, le CE doit également être consulté :

- lorsque l'employeur envisage de **différer le départ d'un salarié en congé individuel de formation**. Le défaut de consultation du CE constituant un délit d'entrave (art. L. 6322-6).
- lorsque l'employeur **demande à l'État de bénéficier d'une aide à la formation** : soit dans le cadre d'une convention du Fonds national de l'emploi passée en vue de faire suivre aux salariés, dont l'emploi est menacé en raison des évolutions techniques ou de l'organisation de travail, des actions de formation ou d'adaptation (art. R.5111-3 c.travail) soit dans le cadre d'actions de formation de longue durée prévues par un accord sur l'emploi tendant au reclassement interne ou externe.
- Le CE est préalablement consulté sur l'élaboration du projet de formation qui sera soumis à l'agrément de l'administration lorsque l'entreprise est dépourvue de délégués syndicaux, et qu'elle fait **application directe d'une convention de branche ou d'un accord interprofessionnel** (art. L.5121-5 c.travail).

avant au minimum, soit au plus tard le 10 septembre, l'ensemble des documents visés à l'article D. 2323-5 c.travail, alinéas 1 à 7. Au cours de cette 1^{ère} réunion, sont abordés : l'exécution du Plan sur l'année précédente et l'année en cours ainsi que le projet de Plan pour l'année à venir, en tenant compte de la consultation sur les orientations en matière de formation, les informations données concernent la réalisation des actions de formation définies à l'article L. 2323-36 (adaptation, maintien et évolution de l'emploi, développement des compétences), des bilans de compétences, V.A.E, C.I.F, contrats et périodes de professionnalisation, D.I.F... La **deuxième réunion** doit avoir lieu **avant le 31 décembre** et porte sur le **Plan pour l'année à venir**.

Info+ : Des sessions spéciales de formation sont organisées par le secteur confédéral chargé de la Formation professionnelle à l'automne 2009 - inscriptions auprès de votre UD ou FD.

Cadhoc, le chèque-cadeau qui emballe tout le monde

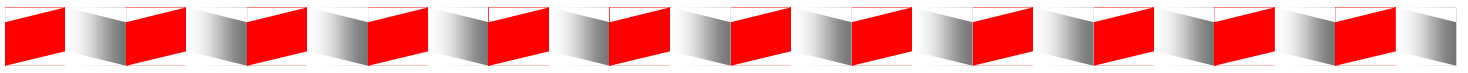


Le plus grand réseau national multienseigne vous offre la plus grande vitrine cadeaux ! Des milliers de magasins nationaux et de proximité partout en France, une plateforme voyages, tous les modes de distribution, tous les univers cadeaux. Entreprises, comités d'entreprise, collectivités, particuliers, soyez toujours sûrs de faire plaisir avec le chèque-cadeau Cadhoc.



En vente sur cadhoc.com ☎ N° vert 0 825 800 105

groupe
leclerc



LE CONT- RAIRE DE SEUL AU MONDE

Seul au monde ? C'est le sentiment que chacun éprouve quand il s'agit de préparer l'avenir, protéger ses proches, anticiper les risques de la vie. Le contraire de seul au monde, c'est la promesse que nous vous faisons. Vous accompagner tout au long de votre vie et pour tous vos besoins en prévoyance santé, épargne et retraite afin de vous apporter le soutien et la sérénité que vous attendez. Contactez-nous au 0 969 32 2000 (appel non surtaxé). Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.ag2rlamondiale.fr



PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE

0769-1000446

Nouvelle information-consultation du CE



Obligation nouvelle de consulter le CE sur les aides financières reçues par l'entreprise.

Le Président de la République avait annoncé lors du « sommet social » le 18 février 2009 l'établissement d'une obligation nouvelle d'information et de consultation du comité d'entreprise dès l'attribution d'aides publiques directes aux entreprises par l'Etat, les collectivités territoriales ou l'Union européenne.

Cette annonce devait répondre à priori à la nécessité d'assurer un suivi de l'utilisation des aides financières accordées aux entreprises pour **permettre d'identifier celles qui profitent de la crise économique actuelle comme aubaine pour engager des licenciements économiques non justifiés**, situation que FORCE OUVRIERE avait dénoncée auprès des pouvoirs publics.

Le Décret n°2009-349 du 30 mars 2009, sensé répondre à cet objectif, crée donc un nouvel article R.2323-7-1 du code du travail qui prévoit que le CE est **informé et consulté, après notification** à l'entreprise, de **l'attribution directe** par une personne publique, de **subventions, prêts ou avances remboursables** dont le **montant excède un seuil fixé par arrêté**. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires. **L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.**

En dépit de la revendication portée par FORCE OUVRIERE à l'occasion de l'examen du projet de décret, **la question des subventions publiques par voie d'exonérations fiscales et sociales a été écartée** puisque le texte ne concerne que les aides directes aux entreprises sous forme de subventions, prêts ou avances de trésorerie.

Par ailleurs, bien que le texte évoque une procédure d'information et de consultation du Comité d'entreprise, **il ne peut manifestement pas s'agir d'une véritable consultation dans la mesure où l'information doit avoir lieu après la notification de l'aide** par l'organisme attributeur.

Un arrêté du Ministère du Travail du 27 avril 2009 fixe les **seuils de déclenchement de cette obligation d'information-consultation à 200 000 € pour les subventions et à 1 500 000 € pour les prêts et avances remboursables.**

Au vu de ces montants élevés, de trop nombreuses aides et subventions **échapperont à la connaissance des représentants du personnel en temps réel**, ne restant que l'information annuelle obligatoire à postériori pour assurer cette information, cette obligation d'information annuelle existant déjà avant l'intervention du décret du 30 mars 2009 ...

FORCE OUVRIERE dénonce une fois encore la **faiblesse d'un dispositif qui avait fait l'objet d'annonces fortes** de la part des pouvoirs publics pour **répondre à l'inquiétude des salariés** face à la multiplication des plans de licenciements collectifs, et **reste dans l'attente de mesures coercitives qui imposent des contreparties objectives et mesurables en termes d'emploi** aux entreprises qui font appel aux subventions publiques.

Info+ : circulaire confédérale n°92-09 du 19/05/09 du secteur Négociations Collectives, Comités d'entreprises, Egalité, Temps de Travail disponible auprès de votre UD ou Fédération.

SMIC
au 1^{er} juillet 2009

8,82 €
bruts de l'heure

= 1 337,20 €
brut mensuels
pour 35 heures

Journées d'étude pour les Comités d'Entreprises

Lancement des journées d'étude FORCE-OUVRIERE pour les CE

La Confédération a initié l'organisation de Journées d'Etude pour les comités d'entreprises en proposant aux unions départementales une liste de thèmes susceptibles d'intéresser les élus FORCE-OUVRIERE et afin de co-organiser ces journées avec elles*. La première de ces Journées d'Etude s'est déroulée le 28 avril 2009 à Toulouse dans les locaux de l'UD de Haute-Garonne. Présidée par Marie-Alice Medeuf Andrieu, secrétaire confédérale chargée de la négociation collective, du temps de travail, de l'égalité professionnelle et des comités d'entreprise, et avec la participation de Joseph Bellanca, secrétaire général de l'UD de Haute-Garonne, cette journée a été l'occasion pour plus de soixante militants de la région élus de Comités d'entreprises d'aborder avec des intervenants spécialisés le thème de la crise économique actuelle et ses impacts sur la situation des entreprises. Philippe Guimard, assistant confédéral du secteur économique, Jean-Luc Scemama du groupe d'experts Legrand-la-clé et deux collaborateurs, invités par l'UD 31, sont intervenus sur :

➤ la situation économique mondiale et nationale dans la conjoncture de crise actuelle, impacts sur la situation et les stratégies des entreprises ;

➤ l'analyse comptable des difficultés économiques des entreprises : les signaux qui doivent alerter le Comité d'entreprise ;

➤ le rôle du Comité d'entreprise face aux projets de licenciements pour motif économique.



Les interventions et questions des militants présents ont porté sur les moyens d'action concrets des CE dans les situations de difficultés économiques des entreprises pour anticiper au mieux les décisions des employeurs et contrecarrer ou retarder les mesures aboutissant à des licenciements massifs.

Nous vous invitons à solliciter auprès de votre Union Départementale l'organisation d'une Journée d'Etude pour les CE sur les thèmes qui correspondent à vos attentes et à votre actualité.

*cf circulaire confédérale n°56-09 de M.A. Medeuf Andrieu.

Le comité du côté des droits

➤ **Certains rapports annuels d'information au CE ne devront plus être transmis mais seulement tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant 15 jours ... !**



Il s'agit du **Rapport annuel unique** des entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47 c.travail) et du **Rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et des qualifications** (L.2323-56 c.travail). Ces dispositions sont issues de l'article 27 de la Loi de « simplification du Droit » n°2009-526 du 12 mai 2009. Comment les inspecteurs du travail pourront-ils concrètement vérifier l'application des obligations légales d'information et de consultation sur ces sujets dans l'ensemble des entreprises concernées relevant de leur ressort territorial ? Quand « simplification » rime avec « affaiblissement de la réglementation » ... En sera-t-il bientôt de même pour l'ensemble des rapports d'information obligatoires à remettre aux représentants du personnel ?

➤ **Le droit du CE à l'assistance d'un expert-comptable pour l'examen des documents comptables et financiers de l'entreprise (art. L.2325-35 c.travail) concerne toutes les entreprises, qu'elles soient commerciales ou non.**

Une « coquille » issue de la recodification du code du travail (1^{er} mai 2008) laissait à penser que seules les entreprises commerciales étaient concernées. L'oubli est réparé par l'article 32 de la Loi de « simplification du Droit » n°2009-526 du 12 mai 2009.

➤ **Comités de groupes : les syndicats ne peuvent désigner que des élus de CE issus de leurs propres listes syndicales.**

Peu importe qu'un élu d'une certaine liste syndicale ait ensuite rejoint un autre syndicat qui le désigne en son nom comme membre d'un Comité de groupe. Une telle désignation sera invalidée (Cass.soc. 31 mars 2009).

.../...

.../...

➤ **ASC : Un voyage offert par l'employeur à des salariés qui ont atteint les objectifs professionnels qu'il leur avait fixés constitue un avantage accordé par l'employeur en rémunération d'un travail ou de l'obtention de résultats déterminés.**

A ce titre, il ne peut constituer une Activité Sociale et Culturelle et la somme correspondante être revendiquée par le Comité d'entreprise pour le budget des ASC (Cass.soc. 2 décembre 2008).

➤ **ASC : Constitue une discrimination** à raison de la situation de famille au sens de l'article L.1132-1 du code du travail, le fait pour un CE de réserver des avantages des activités sociales et culturelles aux seuls « enfants directs » des salariés inscrits sur leur livret de famille et non pas aux enfants « à charge » des salariés au sens du code de la sécurité sociale.

Délibération n°2009-131 du 16 mars 2009 de la HALDE*.

*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité.

Travail le dimanche : de l'extension à la généralisation



Malgré la forte mobilisation de FORCE OUVRIERE notamment contre l'extension du travail du dimanche, la loi a été définitivement publiée le 11 août dernier et permet à terme une généralisation de cette forme (encore) atypique de travail ...

FORCE OUVRIERE reste mobilisée contre l'extension et la généralisation du travail du dimanche, par tous les moyens et voies à la disposition des syndicats : contentieux, négociation collective.

Dans le cadre de l'application de la loi sur l'extension du travail du dimanche, les Comités d'entreprises devront être informés et consultés sur les modifications de l'organisation du travail et du temps de travail qu'implique le travail du dimanche. Ils devront notamment surveiller les autorisations obtenues ou non par les entreprises.

.... Généralisation du travail le dimanche dans les zones touristiques et thermales, sans contreparties pour les salariés.

Tous les établissements de vente au détail non-alimentaire pourront ouvrir de manière permanente le dimanche sans devoir solliciter une autorisation. Sont concernés les établissements de vente de biens mais aussi de services (transports, banques, SAV, informaticiens, assurances...).

➤ **Les salariés employés dans ces zones seront donc exposés au travail du dimanche sans garantie ni contrepartie en termes de volontariat ou de salaire.**

.... création de nouvelles zones de dérogation au repos hebdomadaire aux contours incertains.

Cette loi permet de créer de nouvelles zones de dérogation au repos dominical : les « périmètres d'usage de consommation exceptionnelle ». Ces périmètres seront fixés par le préfet de région dans les « unités urbaines de plus de 1 000 000 habitants », sur la base de critères tels que celui d'un « usage de consommation de fin de semaine ». Le préfet pourra de plus intégrer dans ces périmètres des zones frontalières ainsi que des ensembles commerciaux.

Info+ : Une circulaire confédérale sera diffusée dès que les décrets d'application de cette loi seront parus.

Agenda 2009

Toute candidature à un stage doit être validée par l'UD ou la Fédération avant d'être envoyée au secteur confédéral concerné ou au CFMS. Modèles de fiches de candidature disponibles sur intranet-FO et par circulaires confédérales.

Journées confédérales

- 03 nov. Journée nationale du handicap
- 17 nov. Journée confédérale des comités d'entreprise
- 18 nov. Journée confédérale du logement
- 08 déc. Journée confédérale égalité

Stages confédéraux

- 20-25 sept. **Egalité professionnelle entre femmes et hommes**
Institut du Travail de Strasbourg (67)
Stage confédéral secteur « Egalité »
- 11-16 oct. **GPEC**
Institut du Travail de Strasbourg (67)
Stage confédéral secteur « Emploi »
- 18-23 oct. **Crise économique, restructurations d'entreprises et intervention du Comité d'entreprise**
Institut du Travail de Strasbourg (67)
Stage confédéral secteur « Comités d'Entreprise »
- 19-23 oct. **l'A.N.I Formation professionnelle du 7 janvier 2009**
Institut du Travail de Bourg-la-Reine (92)
Stage confédéral secteur « Formation professionnelle »

Stages CFMS-FO

« Rôle et fonctionnement du CE » :

- 7-11 sept. UD 17 - Charente-Maritime
- 28 sept.-2 oct. UD 85 - Vendée
- 26-30 oct. Confédération - Paris XIV^{ème}
- 2-6 nov. UD 01 - Ain
- 16-20 nov. Confédération - Paris XIV^{ème}
- 23-27 nov. UD 62 - Pas-de-Calais
- 30 nov.-4 déc. UD 68 - Haut-Rhin
- 7 nov.-11 déc. UD 67 - Bas-Rhin
- 7 nov.-11 déc. UD 19 - Corrèze
- 14-18 déc. UD 28 - Eure et Loir
- 14-18 déc. Confédération - Paris XIV^{ème}

Info+ : Les experts du CE recommandés par la Confédération : liste disponible auprès de votre UD ou Fédération, circulaire confédérale de Jean-Claude Mailly n°106-09 du 11 juin 2009 (experts comptables, experts CHSCT).

**Prochainement
sur le net**

**Représentativité
syndicale :
les nouvelles
règles**

**Les fiches pratiques
FORCE OUVRIERE**

**La présentation
et
le déroulement
des élections**

**Un modèle
de protocole
d'accord
préélectoral**

**Contactez votre UD
ou votre fédération
pour accéder à toutes
les informations**