

Mémento du salarié

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

FORCE OUVRIÈRE

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES

**SYNDICAT FORCE OUVRIÈRE DE
GROUPAMA CENTRE-ATLANTIQUE**



À vos côtés au quotidien

Un mémento du salarié, pourquoi ?

Que vous veniez de prendre vos fonctions dans notre Caisse régionale ou que vous ayez déjà de l'ancienneté, dans les deux cas, vous rencontrez probablement les mêmes difficultés pour vous y retrouver dans l'ensemble des textes qui constituent notre statut collectif.

Vos représentants **F**orce **O**uvrière ont pensé qu'il serait pratique de rassembler dans un livret l'essentiel de nos dispositions conventionnelles de travail.

Vous trouverez donc au fil des pages suivantes l'essentiel de ce qui concerne notre rémunération, notre temps de travail, notre prévoyance, notre formation et notre représentation du personnel.

Nous espérons que vous trouverez quelque utilité à ce mémento et que vous voudrez bien nous signaler vos attentes en la matière.

Vos représentants **F**orce **O**uvrière sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions, pour compléter votre information et pour prendre en compte vos remarques et vos suggestions.



Le syndicalisme est une action collective de solidarité.

Nous espérons aussi vous y intéresser en vous montrant le résultat concret de notre action au fil des ans.



La liberté syndicale est un principe constitutionnel.

L'indépendance de **F**orce **O**uvrière à l'égard de toute organisation politique, philosophique ou confessionnelle est notre conception de la liberté syndicale authentique.

Votre équipe des militants **F**orce **O**uvrière

Sommaire	Pages
La rémunération,	
▪ Salaire de fonction de base (S.F.B.)	5
▪ Autres éléments de salaire	5
▪ Rémunération variable	6
▪ Intéressement	7
▪ Participation	8
Le temps de travail,	
▪ Durée effective du travail	9
▪ Réduction du temps de travail (R.T.T.)	10
▪ Congés payés	11
▪ Arrêt de travail (maladie, accident)	11
▪ Congés pour événements familiaux	12
▪ Congé anniversaire	13
La prévoyance,	
▪ Contrat groupe	14
▪ Retraite	14
La formation professionnelle,	
▪ Plan de formation	15
▪ Congé individuel de formation (C.I.F.)	16
▪ Droit individuel à la formation (D.I.F.)	17
▪ Validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)	18
La représentation du personnel,	
▪ Syndicats (F.O.)	20
▪ Délégués du personnel (D.P.)	21
▪ Comité d'entreprise (C.E.)	21
▪ Comité de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)	21
▪ Vos élus	22
Comment adhérer ?	23

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est composée du salaire de fonction de base, des éléments de salaires complémentaires, de la rémunération variable, de l'intéressement et de la participation.

Notre système de rémunération repose sur le statut F.F.S.A.¹ et sa classification, sur l'Accord national Groupama (A.N.G.), sur des accords nationaux et régionaux.

Actuellement, nous avons tous un **salaire de fonction de base (S.F.B.)²**, national, propre à Groupama. La grille nationale des salaires est donc l'ensemble des S.F.B. Elle fait l'objet des revalorisations salariales annuelles, négociées pour l'ensemble du groupe mutualiste. Les caisses régionales et filiales "peuvent" ensuite majorer ces augmentations par accords locaux.

À cette base s'ajoutent les éléments de salaire personnels :

- **Prime d'expérience** (pérenne) = 1% du S.F.B. de la classe de rattachement, pendant :

Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Classe V
25 ans	20 ans	13 ans	8 ans	6 ans

- **Prime de diplôme** (préparation inscrite au plan de formation)

Catégories	Nature du diplôme	Sur S.F.B. annuel classe III
V	C.F.G., C.A.P., B.E.P.,	14 %
IV	Bac., Brevet professionnel...	14 %
III, II & I	D.E.U.G., B.T.S., D.U.T., Licence...	21 %

- **Primes liées aux événements familiaux**

- 1) la prime de mariage = 4% du S.F.B. de la classe III ;
- 2) la prime de naissance ou d'adoption = 8% du S.F.B. de la classe III. Ces deux primes sont ponctuelles.

- **Allocation d'éducation** = 41 € bruts mensuels par enfant sur 13 mois. Elle est versée jusqu'à 25 ans aux enfants accomplissant des études et restant à la charge de leurs parents. Si les deux parents travaillent à Groupama, elle n'est versée qu'une fois.

1 - Fédération Nationale des Sociétés d'Assurance, statut de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances (C.C.N.S.A.)

2 - À l'exception notable des salariés en classe VII pour lesquels c'est le dispositif F.F.S.A. qui s'applique (la Rémunération Minimale Annuelle ou R.M.A.).

- **Sursalaire familial** (en voie de disparition) : survivance d'un dispositif ancien remontant à notre précédent statut de la Mutualité Agricole (avant 2000). S'agissant d'un avantage acquis, seuls ceux qui en ont bénéficié jadis le perçoivent encore, à la place de l'allocation d'éducation.
- **Rémunération variable** : elle repose sur la réalisation d'*objectifs*. Elle peut concerner tant les réseaux commerciaux que d'autres services. Ses modalités sont propres à chaque entreprise du groupe mutualiste.

Force Ouvrière a revendiqué et obtenu que l'Accord national Groupama intègre l'obligation de présenter les objectifs et la rémunération variable aux comités d'entreprise. Cela permet, au moins, une discussion de cet élément important de la rémunération (article 27).



Le point de vue de **Force Ouvrière** : sur le principe, la notion d'objectifs s'est généralisée pour les fonctions commerciales (mais pas uniquement). Encore faut-il que la détermination de ces objectifs corresponde à une réelle connaissance des potentiels. Or, le plus souvent, les objectifs sont décidés sans études de marché. Pire, ils sont maintenant simplement divisés par le nombre de commerciaux présents à l'effectif, sans même tenir compte de leur terrain d'action (ville, campagne, montagne, littoral...) ou de la taille de leur portefeuille, etc. C'est sans doute ce qui permet à nos dirigeants d'invoquer « l'équité » ! Et c'est aussi ce qui permet d'utiliser le motif d'absence de résultats pour licencier.

Dans notre Caisse régionale :

Au-delà d'une discussion lors des Négociations Annuelles Obligatoires guère porteuses de véritable hausse de pouvoir d'achat, la direction applique son dispositif sur la rémunération variable qu'elle modifie à sa guise en cours d'année.



Le point de vue de **Force Ouvrière** : les règles du jeu commercial sont faussées. L'impression donnée est que la direction rechigne à mettre en place un dispositif

véritablement stimulant, donc coûteux.

- **Intéressement**

Force Ouvrière aborde ce terrain avec réserve.



Le point de vue de Force Ouvrière : le financement de l'intéressement se fait nécessairement aux dépens des augmentations collectives. Les dirigeants d'entreprise affirment le contraire. Cependant, ils invoquent régulièrement la maîtrise des frais généraux pour inciter les négociateurs à modérer leurs revendications. L'intéressement pèse *aussi* sur les frais généraux...



De plus, l'intéressement semble souvent être préféré par les dirigeants aux augmentations collectives parce qu'il n'est quasiment pas frappé de cotisation³. Or, ce sont les cotisations, patronales et salariales, qui financent tout notre système de prévoyance (santé & retraite). Détourner les augmentations collectives vers un système d'intéressement a pour conséquence de réduire le financement de notre système de prévoyance et de contribuer à la préparation d'une faillite organisée.



Enfin, l'intéressement s'ajoute au salaire de l'année. Il est imposable au même titre. Pour échapper à l'imposition, il doit être bloqué dans un plan d'épargne d'entreprise (5 ans). Le système fait ainsi des salariés des actionnaires malgré eux, sans qu'ils sachent clairement où va leur argent : fonds de pensions, produits bancaires plus ou moins fiables, ... ?

Dans notre Caisse régionale :

L'intéressement résulte d'un accord triennal constamment renouvelé depuis 1993.

Actuellement, l'enveloppe minimum est de 316.271 € répartis également entre tous les salariés G.A.M. présents pendant l'exercice comptable (prorata pour les temps partiels ou pour une année de présence incomplète).

3 - La loi de finance du 17 XII 2008 crée une très faible contribution à la charge de l'employeur.

Lorsque les résultats de l'entreprise produisent une enveloppe supérieure à ce minimum, le supplément est réparti pour moitié à égalité entre les salariés et pour moitié au prorata du S.F.B. de la classe de chacun.

L'accord actuel est en vigueur jusqu'à l'exercice 2009. Il devra être renégocié pour 2010.

■ Participation

Autant l'intéressement ne peut résulter que d'un accord d'entreprise, autant la participation est une obligation légale.

Née de la réflexion d'un entrepreneur inspiré qui considérait que les apporteurs de travail devaient recevoir les mêmes fruits de l'expansion que les apporteurs de capital⁴, sa portée a été considérablement réduite par la législation, suivant en cela le mauvais vouloir du patronat et la méfiance de la plupart des organisations syndicales (F.O. compris).

Son enveloppe, la Réserve Spéciale de Participation (R.S.P.), est calculée par l'application d'une formule arithmétique un peu complexe dans laquelle les fonds propres de l'entreprise réduisent lourdement son montant. En clair, plus les fonds propres sont importants, plus la R.S.P. est modeste. C'est ce qui se passe dans nos entreprises dont les fonds propres sont très importants.



Le point de vue de Force Ouvrière : il appartient aux syndicats de revendiquer l'adoption d'une formule de calcul plus favorable, si les salariés le souhaitent. La loi le permet. Encore faut-il que les dirigeants l'acceptent.

Dans notre Caisse régionale :

Un accord standard a été signé l'année où la direction y a trouvé un intérêt fiscal. La seule année où les salariés ont reçu une participation (en 2001 !)...

4 - Marcel Loichot, LA MUTATION OU L'AURORE DU PANCAPITALISME, Tchou éditeur, 1970.

LE TEMPS DE TRAVAIL

▪ Durée effective du travail

1) Qu'est-ce que le temps de travail ?

Constitue du temps de travail « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales⁵ ».

Le temps de repos est « toute période qui ne constitue pas du temps de travail » sans autre alternative. Ainsi, la mise à disposition ou les astreintes sont du temps de travail. Le droit français devra s'adapter. Ce sera sans doute long et difficile.

2) Le temps de travail effectif

C'est la période pendant laquelle « le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations ».

3) Et le temps de trajet ?

Le temps de trajet normal entre le domicile et le lieu de travail n'est pas du temps de travail.

En revanche, les choses sont moins claires lorsque le salarié ne se rend pas sur son lieu de travail habituel. C'est le cas des déplacements professionnels, pour des formations hors site, des tournées commerciales...

La tendance jurisprudentielle est la suivante :

- lorsque le temps de trajet entre le domicile et un lieu inhabituel de travail dépasse le temps de trajet normal, il est compté comme temps de travail et doit être rémunéré ou récupéré (pour la durée excédant le temps habituel).
- S'agissant des tournées commerciales, le temps de travail débuterait avec la visite du premier client et s'achèverait

5 - Article 2 de la directive 93/104 de la Communauté européenne.

avec la fin du rendez-vous du dernier client de la journée.
Le statut de la pause déjeuner est moins net.

- **Réduction du temps de travail (R.T.T.)**

Les 35 heures ! Deux séries de lois les instaurent :

- la loi Robien, les 35 heures sont facultatives et négociées,
- les lois Aubry, elles deviennent la norme légale du travail à temps plein.

Cette nouvelle norme, tant décriée, n'a guère contribué, comme certains le prétendaient, à la création d'emplois. En revanche, elle a été payée très cher par les salariés avec la modération voire le gel des salaires, sa conséquence directe.

Le point de vue de **Force Ouvrière** : La compensation des réductions de cotisations patronales par l'État a été très vite oubliée et le déficit de la Sécurité Sociale en résulte (le « trou de la Sécu. » = la dette de l'État envers la Sécu. !).



Après que les employeurs aient tiré tout le bénéfice de cette R.T.T. tout en s'en plaignant comme des malades imaginaires, la loi du 20 août 2008 leur ouvre de nouvelles perspectives en terme de déréglementation du temps de travail.



Un accord de branche pourra définir un contingent d'heures supplémentaires. Le repos compensateur n'est obligatoire qu'au-delà. Mais l'entreprise pourra déroger à cette limite et prévoir un contingent plus élevé, en sorte que le repos compensateur sera repoussé encore au-delà de la limite de branche ! Plus le contingent sera élevé, plus le nombre d'heures compensées par du repos sera faible !



■ Congés payés

Selon le code du travail, ils s'acquièrent au rythme de 2 jours et demi ouvrables⁶ de congés payés pour mois travaillé (ou pour 4 semaines, ou pour 24 jours ouvrables). L'article 42 de la C.C.N.S.A. (et 50-1 de l'A.N.G.) accorde 26 jours *ouvrés* à raison de 2,2 jours *ouvrés* par mois de travail effectif...

Le fractionnement : le salarié est tenu de prendre au moins 12 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. S'il ne prend que 12 jours ouvrables, il doit les prendre en continu. S'il prend plus de 12 jours, il peut le fractionner. Il ne peut pas prendre plus de 24 jours ouvrables en une seule fois et une fraction doit compter au moins 12 jours en continu.

Si le solde des congés à prendre entre le 1^{er} novembre et le 30 avril est au moins de 6 jours, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaire et 1 seul s'il lui reste entre trois et cinq jours.

Dans notre Caisse régionale :

Le salarié est tenu de prendre 3 semaines de congés payés, consécutives ou non, entre le 1^{er} juin et le 30 septembre.

Les 26 jours conventionnels sont portés, selon l'ancienneté et le statut Cadre ou Employé à :

Ancienneté :	1 à 4 ans	5 à 25 ans	Plus de 25 ans
Cadres	28 jours	29 jours	30 jours
Employés	27 jours	28 jours	29 jours

■ Arrêt de travail (maladie, accident) et congés payés

A - La maladie peut entraîner une réduction du droit à congés. Deux situations sont à considérer.

1) L'arrêt de travail n'a pas d'origine professionnelle.

La réduction des droits à congés payés est alors proportionnelle à l'absence (2,5 jours par mois ou pour 4 semaines ou pour 24 jours ouvrables). En fin de période de référence, c'est le calcul le plus favorable qui s'applique au

6 - jours ouvrables : du lundi au samedi à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés reconnus par la loi ; les « jours ouvrés » sont les jours normalement travaillés dans l'entreprise. Un congé de 30 jours ouvrables devient un congé de 25 jours ouvrés.

salarié. En cas de fraction de jour, les droits acquis sont portés à l'entier supérieur.

2) la maladie ou l'accident a une origine professionnelle.

« Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé dans la limite d'un an⁷ ». Il peut donc s'agir d'une période ininterrompue ou de périodes successives (rechutes).

B - La maladie et l'exercice du droit à congés payés annuels

1) Le salarié tombe malade pendant son congé.

Il ne peut exiger la prolongation de son congé pour une durée égale à celle de sa maladie.

2) Le salarié tombe malade avant son départ en congé.

Si l'arrêt maladie ne couvre pas toute la période de ses congés, le salarié a le droit de prendre ses congés dès la fin de la maladie. En cas de refus de l'employeur, il a droit à une indemnité compensatrice des congés payés.

Toutefois, fait nouveau, la Cour de Justice des communautés européennes vient d'arrêter que le droit aux congés payés annuels ne s'éteint pas à l'expiration de la période de référence des congés, même si le salarié a été en congé maladie pendant tout ou partie de la période de référence. La solution serait donc de reporter les congés payés non pris. Ce qu'il reste à retranscrire dans notre jurisprudence⁸.

■ **Congés pour événements familiaux**

Ils concernent le mariage, la naissance, la rentrée scolaire, l'enfant malade, le déménagement, le décès. Ces congés n'ont pas d'incidence sur les congés payés. Ils sont souvent améliorés par accord d'entreprise.

Le congé maternité légal et conventionnel ne suspend pas l'acquisition des droits à congés payés. (Art. 86 CCNSA)

7 - Cass. Soc. 23 janvier 2001, Bull., V, n° 22 & Cass. Soc. 4 décembre 2001, Bull., V, n° 374 et Code du travail, L.3141-5-5°.

8 - Arrêt du 20 janvier 2009.

Dans notre Caisse régionale :

- Congé pour une naissance ou une adoption : 5 jours.
- Congé enfant malade : 5 jours
- Congé conjoint malade : 1 jour avec justificatif médical
À noter que, sur la revendication de **Force Ouvrière**, la référence au **conjoint** est étendue à « **la personne qui partage la vie du salarié** ».
- Congé pour le mariage des petits-enfants : 1 jour.
- Congé de rentrée scolaire : ½ jour par enfant, plafonné à 1 jour, pour les enfants de plus de 7 ans et jusqu'à la fin du premier cycle scolaire.

■ Congé anniversaire

Chaque salarié bénéficie, l'année du 10^{ème}, 20^{ème} et 30^{ème} anniversaire de son entrée dans l'entreprise d'un congé spécifique attribué comme suit :

10 ans	20 ans	30 ans
5 jours ouvrés	10 jours ouvrés	15 jours ouvrés

Le point de vue de **Force Ouvrière** : l'accélération du "turn over", permet de pronostiquer que les bénéficiaires seront moins nombreux à l'avenir.

Le congé anniversaire est l'occasion de vérifier si l'on peut également obtenir la médaille du travail et la prime qui lui est attachée. Toutefois, en cas de multiplicité d'employeurs, la prime sera proportionnelle au temps de présence à Groupama. Tout de même.

Dans notre Caisse régionale :

Il est rappelé que ce congé doit être impérativement pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de l'anniversaire, avec possibilité de fractionnement. Les jours qui n'auraient pas été pris peuvent être placés sur le compte épargne temps conformément à l'accord d'entreprise.

LA PRÉVOYANCE

Les Caisses d'assurance mutuelles agricole dépendent du régime agricole et donc de la Mutualité Sociale Agricole (M.S.A.).

- **Contrat groupe (santé)**

Les salariés de Groupama bénéficient généralement d'un contrat groupe souscrit par l'employeur. Du fait des liens de Groupama et de la M.S.A., les garanties de base et celles du contrat groupe sont gérées en même temps par la M.S.A.

Dans notre Caisse régionale :

L'augmentation des cotisations est restée longtemps obscure, jusqu'à ce que votre C.E. obtienne les informations qui lui étaient jusque là refusées. Aujourd'hui, l'annonce du rapport sinistres/cotisations est plus réaliste et permet de contenir les cotisations à un niveau acceptable.

Les conditions générales et particulière du contrat groupe sont détaillées dans l'Intranet de la Caisse régionale (GAMRH / ALLER À : Complémentaire Santé /...).

- **Retraite**

La question est complexe et mérite, à elle seule, un fascicule entier d'explication.

Force Ouvrière tient à votre disposition le guide "**LA RETRAITE DES SALARIÉS DES O.P.A.**" qui donne toutes les informations utiles aux salariés des organismes professionnels agricoles. Demandez-le à vos représentants syndicaux !



LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Son histoire remonte à 1968 ! Une série d'accords nationaux interprofessionnels et de lois créent notamment le congé individuel de formation (C.I.F.) et la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle (1970), le bilan de compétences dans le cadre du C.I.F. (1991), la validation des acquis de l'expérience (V.A.E., 1992), l'obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi avec la possibilité d'effectuer pour partie une formation hors du temps de travail (loi Aubry II, 2000), le droit individuel à la formation (D.I.F.), le contrat de professionnalisation (C.P.), la période de professionnalisation (P.P.) (2003 & loi du 4 mai 2004)... Mais tout se retrouve aujourd'hui dans le Plan de formation.

■ Le Plan de Formation

C'est le document qui recense l'ensemble des actions de formation qui relèvent de l'initiative l'employeur et sont financées par lui (en principe sur un an). Il doit désormais répartir ces actions entre trois catégories :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail, qui se font pendant le temps de travail avec maintien du salaire.
2. Les actions visant à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Le salarié perçoit sa rémunération normale. Toutefois, ces formations peuvent dépasser le temps de travail habituel, sans constituer des heures supplémentaires (dans la limite de 50 heures/an) et sans donner lieu à une majoration de salaire.
3. les actions visant à l'acquisition de compétences. Elles peuvent être organisées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures/an, ce qui a pour conséquence le gel du régime des heures supplémentaires pour ces heures.

Pour cette catégorie 3, deux conditions sont à remplir :
- Formaliser un accord entre l'employeur et le salarié ;
- Définir la nature des engagements auxquels

l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et réussit les épreuves d'évaluation.

Ces engagements portent sur les points suivants :

- conditions d'accès du salarié aux fonctions correspondant aux connaissances acquises,
- attribution de la classification relative à l'emploi occupé,
- prise en compte des efforts du salarié.



Le point de vue de **Force Ouvrière** : tout d'abord, cette distinction entre trois catégories de formation paraît très artificielle. D'ailleurs, ni les négociateurs de l'accord, ni le législateur ne se sont hasardé à donner une définition des 3 catégories de formation. La responsabilité en est donc laissée au seul employeur, sans garde-fou.

Toute formation, nous semble-t-il, concourt à s'adapter à un poste de travail par l'acquisition de compétences qui permettent le maintien dans l'emploi... Et l'on peut échanger l'ordre des facteurs sans jamais parvenir à une quelconque contradiction.



Avec la catégorie 2 apparaît la notion de maintien dans l'emploi qui annonce l'idée très inquiétante que le salarié doit veiller à sa propre employabilité. C'est le report sur le salarié de la responsabilité de son évolution professionnelle. Or, l'inscription des salariés aux actions de formation relève de la seule appréciation de l'employeur, qui peut trouver là le moyen d'écartier les moins dociles...



Quant à la catégorie 3, son intérêt résiderait dans les engagements de l'entreprise envers le salarié. Nous n'avons pas connaissance d'accord de cette nature, s'il en existe.

■ **Le Congé Individuel de Formation**

À l'origine, le C.I.F. avait pour unique objet de permettre à tout salarié de suivre à son initiative une formation, sans lien nécessaire avec la profession qu'il exerce. Elle pouvait lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification,

de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale, à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ou encore de préparer un diplôme...

Le C.I.F. relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur mais...

...Depuis 2004, l'employeur a la possibilité de faire financer comme C.I.F. des actions de son plan de formation.



Le point de vue de **Force Ouvrière** : c'est un détournement de la nature du C.I.F. qui était réservé à l'initiative individuelle du salarié, selon ses propres souhaits, nonobstant ceux de son employeur.

Conditions générales d'accès au C.I.F. :

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, avoir une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

Le C.I.F. est également accessible aux salariés en contrat à durée déterminée qui comptent 24 mois, continus ou non, en qualité de salarié durant les 5 années précédentes, et 4 mois, consécutifs ou non sous C.D.D., au cours des 12 derniers mois.

Le C.I.F. ne s'adresse pas aux salariés sous contrat de professionnalisation (en alternance), d'apprentissage, Emploi-Solidarité, ou conclu au cours d'une année scolaire ou universitaire.

Le salarié doit tenir compte dans sa demande du délai de clôture de dépôt des dossiers auprès de l'A.G.E.C.I.F.-C.A.M.A. qui gère nos fonds C.I.F. Consultez vos délégués F.O.

■ **Le Droit Individuel à la Formation**

C'est un droit et, à ce titre, il relève de la seule initiative du salarié. Quoi que. Le D.I.F est soumis à deux séries de contraintes. Il nécessite, en effet, 1) l'accord de l'employeur qui peut se prononcer 2) en fonction des priorités de

formation de l'entreprise. S'il refuse deux années consécutives une formation, le salarié devrait avoir gain de cause en refaisant sa demande auprès de l'A.G.E.C.I.F.-C.A.M.A. ! De plus, le D.I.F. peut être utilisé à la demande de l'employeur pour une action inscrite au plan de formation de l'entreprise⁹ !



Le point de vue de **Force Ouvrière** : le D.I.F. n'était pas véritablement un droit nouveau du salarié puisque soumis à des conditions d'utilisation décidées par l'employeur. Ce pseudo droit "individuel" peut en outre être détourné pour les besoins de l'entreprise.

Conditions générales d'utilisation du D.I.F.

En bénéficient tous les salariés en C.D.I. ayant 1 an d'ancienneté ou en C.D.D. ayant 4 mois d'ancienneté dans les 12 derniers mois.

Le droit s'acquiert à raison de 20 heures par an pour un travail à temps plein (ou au prorata du temps partiel), cumulables jusqu'à 120 heures.

Le D.I.F. est normalement utilisé en dehors du temps de travail sauf accord d'entreprise ou de branche proposant d'autres dispositions. Lorsqu'elle est suivie hors temps de travail, la formation donne droit au versement de l'allocation formation (50% du salaire net). Effectuée pendant le temps de travail, la formation donne lieu au maintien du salaire.

▪ **La validation des acquis de l'expérience**



Le point de vue de **Force Ouvrière** : une satisfaction, c'est la réapparition du terme "**expérience**", généralement banni des textes sur la formation professionnelle où on lui préfère la référence constante aux compétences. Pour nous, la compétence fait état des connaissances reconnues ; l'expérience est le fruit d'une pratique, parfois longue. Cette distinction marque toute la distance entre *savoir* et *penser*.

9 - Accord sur le développement de la formation et la reconnaissance professionnelle du personnel Groupama, octobre 2006. Accord à durée déterminée, il prend fin en décembre 2009.

La V.A.E. permet la validation d'une expérience par une certification (diplôme, certificat professionnel...). Elle se juge sur dossier et peut donner lieu à un complément de formation qui amène le salarié à un niveau supérieur.



Le point de vue de **Force Ouvrière** : dans la pratique, la mise en œuvre de la V.A.E. est délicate. Une des raisons à cela est la suspicion de l'Université à qui l'on demande de reconnaître une équivalence universitaire à un corpus de connaissances dont elle n'a pas eu la maîtrise...

Chaque caisse régionale doit avoir désigné un correspondant V.A.E. chargé d'informer les salariés sur leurs possibilités de préparer un dossier et de les aider dans cette démarche.

Dans notre Caisse régionale :

Toutes les informations ainsi que les coordonnées du correspondant V.A.E. sont accessibles sur l'Intranet de la Caisse régionale.



LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Elle repose sur deux types d'organismes : les syndicats et les instances représentatives du personnel.

1) Les syndicats

Un syndicat est une association professionnelle de personnes. La liberté syndicale est un principe constitutionnel : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

Cette liberté est essentielle. C'est la liberté de constituer un syndicat de son choix, la liberté d'adhérer ou non à un syndicat et la liberté d'emploi (l'appartenance ou non à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur le droit au travail).

Les buts du syndicat sont de

- relever le niveau moral et économique des salariés,
- conclure les accords portant sur les conditions de travail, de rémunération, de protection, de garanties économiques et sociales...
- resserrer les liens de solidarité entre les salariés dans un esprit de démocratie économique.

Les syndicats sont représentés auprès de l'employeur par des délégués syndicaux. Globalement, ils ont une compétence générale pour toute question qui met en cause l'intérêt des salariés.

Ils ont aussi pour attribution l'assistance des délégués du personnel, à leur demande, lors des réunions avec l'employeur. Ils peuvent représenter eux-mêmes leur syndicat au comité d'entreprise...



Le point de vue de **Force Ouvrière** : le syndicalisme doit être libre et indépendant afin de renforcer la solidarité avec tous les salariés. C'est la seule façon de résister aux puissances qui voudraient bien voir dans « le salariat, cette forme moderne de l'esclavage... » (Chateaubriand).

2) Les instances représentatives du personnel (I.R.P.)

Ce sont : les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Ces deux instances sont composées des élus du personnel. Le

comité de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail est une émanation des deux précédentes.

- **Les délégués du personnel (D.P.)**

Ils ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés pour faire respecter le droit du travail, la convention collective, les accords d'entreprise...

Ils sont habilités à saisir l'inspecteur du travail de toute plainte et observation du personnel dans les domaines de compétence de ce dernier.

- **Le comité d'entreprise (C.E.)**

Le C.E. a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

Il doit être informé et consulté sur les questions intéressant presque tout ce qui se passe dans l'entreprise. Ses attributions sont essentiellement consultatives.

Il s'occupe aussi d'activités sociales et culturelles (les œuvres sociales).

- **Le comité de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)**

Émanation du C.E. et des D.P. (ses membres sont désignés par eux), il a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. À ce titre,

- il vérifie que les règles d'hygiène et de sécurité sont appliquées,
- il inspecte à intervalle réguliers les locaux et les machines,
- il enquête à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- il propose des actions de prévention, notamment en matière de harcèlement sexuel ou moral,
- il intervient en cas de danger grave et imminent.

L'employeur doit le consulter avant toute modification importante des conditions de travail. Il doit aussi lui

présenter un rapport sur la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ainsi que des actions menées dans ces domaines, un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir...

Dans notre Caisse régionale :

Vos délégués syndicaux **Force Ouvrière**

- **Rémy BRUNETEAU : 06 22 41 80 50**
- **Bruno BOUHIER : 06 11 63 31 63**
- **Maurice DERRIEN : 06 74 97 43 98**
- **Danièle PANNAUD : 06.78.77.12.65**
- **Yves ROQUES : 06 77 53 56 92**
- **Julien RIVAULT : 06 38 77 77 67**



Bulletin d'adhésion

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

Organismes Agricoles - Groupama

(Bulletin à remettre à un militant Force Ouvrière que vous connaissez)

Nom :

Prénom :

Profession :

Né(e) le :

À :

Adresse complète :

.....

.....

Téléphone personnel :

Adresse Internet :

**FO Groupama Centre Atlantique, 58 rue Combes des
Dames 24000 PERIGUEUX**

ou

2 av de Limoges BP 8527 79044 NIORT Cedex 09

Date d'adhésion :

Signature :

*Force Ouvrière est la deuxième
organisation syndicale à Groupama
Centre-Atlantique*

