

Conférence Nationale Professionnelle des Banques et Sociétés Financières à Roquebrune sur Argens du 12 au 14 octobre 2011. Des militants FO libres, indépendants et déterminés !

Près de 150 militants FO issus de plus de 30 syndicats étaient présents à Roquebrune-sur-Argens pour participer à la Conférence Nationale Professionnelle de la Section FO du Crédit.

Cette CNP s'est ouverte dans une période de crise, tant sociale qu'économique sans précédent.

Elle a été l'occasion pour les militants FO de la Section du Crédit de partager et d'échanger sur toute l'actualité de notre profession ainsi que des expériences vécues.

Durant cette conférence, le rapport d'activité du Secrétaire Fédéral et du Secrétaire Fédéral Adjoint a été approuvé à l'unanimité moins 2 abstentions.

Les militants FO Banques et Sociétés Financières étaient réunis pour travailler sur les thèmes d'actualité et élaborer une "feuille de route" pour les mois à venir.



La Section Fédérale du Crédit avait voulu tenir cette CNP sous le thème de la camaraderie et du travail collectif, nombreux sont les syndicats des banques qui ont répondu présents et qui sont montés à la tribune pour intervenir.

Les débats de cette CNP ont permis de condamner les politiques néolibérales qui nous ont conduits dans la situation catastrophique où nous sommes.

FO Banques et Sociétés Financières a rappelé que depuis 2007, nous n'avons eu de cesse de réclamer plus de contrôle et d'encadrement des sphères financières.

Cette CNP a permis de rappeler que nous étions opposés et que nous condamnions les suppressions d'emplois dont sont victimes les salariés de notre profession.

L'ensemble des militants présents a dit NON aux licenciements boursiers !

Ensemble, les militant(e)s FO Banques et Sociétés Financières ont rappelé que nous revendiquons :

- la fin des régimes de retraite chapeaux,
- les bonus de stars de football,
- les augmentations indécentes de certains patrons des établissements bancaires ;
- une plus juste redistribution des milliards d'euros de bénéfices des banques.

Cette CNP a été également l'occasion de mettre en avant l'urgence d'une réelle égalité professionnelle dans notre secteur ainsi qu'une meilleure prise en compte des risques psychosociaux.

Cette CNP a également été l'occasion de produire des travaux de groupe sur les thèmes choisis par les syndicats des banques et syndicats nationaux.

Les thèmes abordés dans les groupes de travail étaient les suivants :

- ⇒ la représentativité,
- ⇒ la trésorerie et la carte syndicale,
- ⇒ les jeunes,
- ⇒ les cadres,
- ⇒ les retraites, les risques psychosociaux,
- ⇒ l'égalité professionnelle.

Tu trouveras ci-joint les mémentos et motions réalisés par ces groupes de travail qui avaient pour objectif majeur la réalisation d'outils à mettre à la disposition de la Section Fédérale du Crédit, des Syndicats et des Délégations Nationales.

Les travaux se sont clôturés en séance plénière, l'ensemble des militants présents se donnant rendez-vous dans deux ans pour la prochaine CNP qui se déroulera en 2013 durant le congrès de la FEC.

Cette CNP a prouvé combien les militant(e)s FO de la Banque et des Sociétés Financières étaient unis et prêts à porter haut et fort les revendications de la Fédération FO Banques et Sociétés Financières.

Libres, indépendants et déterminés, aurons été les maîtres mots de cette conférence.

Pascal LAGRUE

Sébastien BUSIRIS

GROUPE FO CADRES CNP ROQUEBRUNE SUR ARGENS 2011

Objectifs du groupe de Travail FO Cadres :

1. Rédaction d'une motion pour mandater la Section du Crédit sur les évolutions en matière de Cadres au sein de la Section du Crédit.
2. Comment développer le secteur cadre au sein de notre Section du Crédit. Comment doit-on revendiquer vis-à-vis des cadres ?

MOTION

FO Banque et sociétés financières ne peut plus se passer des cadres.

Ils représentent 64% des salariés en région parisienne ; 38% des salariés en Province.

Dans ces conditions, nous exigeons que la Confédération renforce les moyens humains et financiers de FO Cadres. 3 personnes au sein de l'UCI FO ne peuvent suffire à une action indispensable que nous devons avoir vis-à-vis des cadres.

Nous demandons que la position affichée de la Fédération et de la Confédération d'aller vers les cadres se retrouve concrètement dans sa communication.

Nous demandons que la Confédération incite largement ses militants à participer aux réunions et événements FO Cadres via notre différente Fédération.

Nous demandons à la FEC que dans ses revendications sur les salaires, elle insère la revendication de FO Cadres de fixer le salaire minimum des cadres au plafond de la sécurité sociale.

MOYENS

Les cadres sont des salariés comme les autres et nous nous battons pour que les cadres et non cadres soient traités de la même façon.

Mais les cadres ont des problématiques particulières et sont plus exposés que les autres salariés.

Nous avons cherché des moyens concrets pour pénétrer le milieu des cadres face au SNB qui s'affiche comme le Syndicat National de la Banque vis-à-vis des Cadres et des Jeunes.

1. Créer un **groupe de correspondants** cadres dans chaque établissement, en mettant copie les Syndicats, la FEC et FO Cadres.
2. **Création d'une Lettre InFO Cadres** (et non tract) dans tous les établissements où c'est possible et communication immédiate de cette lettre au groupe de correspondants, afin que les établissements qui n'ont pas les moyens d'en créer une en interne puisse l'utiliser.

Objectifs de la lettre :

- ⇒ Essayer de changer l'image négative que les Directions donnent des syndicats, avec de l'information factuelle.
- ⇒ Ne pas en faire une communication redondante avec l'inFO National et l'inFO Jeunes.
- ⇒ Pas comme un tract mais plutôt comme un journal d'inFO, avec de l'actualité récente.
- ⇒ Démontrer qu'on est FO mais on n'est **pas que des cons** !
- ⇒ Rester toujours sur du factuel, pas du politique, mais ne pas oublier de donner nos positions.
- ⇒ Par exemple parler des négociations : les enjeux, pourquoi FO a signé ou pas signé, qui a signé.

Thèmes :

- ⇒ Dévalorisation et perte de leur statut
- ⇒ Perte de l'autonomie de décision et d'autonomie en général
- ⇒ Perte d'intérêt dans leur mission
- ⇒ Manque de Reconnaissance
- ⇒ Salaires
- ⇒ Conditions de travail
- ⇒ Evolution professionnelle
- ⇒ Pression
- ⇒ Temps de travail
- ⇒ Invasion des black-berry et autres formes de travail à distance
- ⇒ Impact sur la vie privée

3. Utiliser les supports créés par FO Cadres et notamment le **guide du Salarié Cadre** qui peut être commandé via la Fédération.
4. Créer un **lien FO Jeunes/FO Cadres** :
5. Inviter des intervenants FO Cadres chez FO jeunes et intervenants FO jeunes chez FO cadres, dans les établissements, comme au niveau de la confédération.
6. Instauration d'un livret d'accueil ou de bienvenue FO et y **inclure une page FO cadres**
7. Demander régulièrement à la Direction la **liste des nouveaux entrants** pour les rencontrer et leur donner le livret FO de bienvenue.
8. Prévoir dans nos **sites Internet ou Intranet un espace FO Cadres** ou au moins un lien vers le site FO Cadres.
9. Dans chacune de nos communications, renvoyer **systématiquement vers le site FO Cadres.**

Rien ne remplace le terrain et les échanges directs avec les salariés et les cadres.

Ces moyens sont des supports parallèles qui viendront en appui de notre action militante quotidienne

MOTION EGALITE PROFESSIONNELLE CNP ROQUEBRUNE SUR ARGENS 2011

Le groupe de réflexion sur l'égalité Professionnelle Hommes/Femmes s'est réuni lors de la CNP de Roquebrune sur Argens.

Le constat est simple dans la majorité des entreprises :
il n'y a pas volonté, au-delà d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, de gommer les écarts salariaux existants.

Le patronat n'assumera pas les dégâts causés par les politiques salariales passées, sauf si la loi les y contraints par des sanctions substantielles.

FO doit revendiquer dans chaque entreprise le rattrapage des écarts salariaux en défaveur des femmes.

FO doit exiger que les entreprises fournissent tous les indicateurs prévus par la loi, la convention collective ou les accords de branche.

FO doit aussi continuer à revendiquer de nouveaux indicateurs pertinents.

Pour FO, il est impératif qu'un Rapport de Situation Comparée conforme (RSC), comprenant les indicateurs chiffrés, mais aussi une analyse des actions de l'année passée et les actions pour l'année, soit présenté par les directions aux élus des CE.

Dans chaque entreprise, les élus FO doivent émettre **un avis motivé** sur le RSC (la loi impose que le RSC+ l'avis du CE soient envoyés dans les 15 jours à l'inspection du travail).

Quand le RSC n'est pas conforme, les élus FO doivent refuser d'être consultés et motiver leur refus.

D'autres revendications doivent aussi être portées pour améliorer l'égalité entre les Hommes et les Femmes :

- ◆ au retour de congé maternité ou parental, formation de proximité de remise à niveau,
- ◆ chercher à ce que les salariés reprennent leur poste d'origine lorsqu'ils le souhaitent,
- ◆ le droit de cotiser à taux plein pour la retraite complémentaire pour les salariés travaillant à temps partiel,
- ◆ révision des salaires tous les 3 ans a minima,
- ◆ ne pas accepter lors ne négociation d'accord la notion d'écart acceptable (-5% par exemple),
- ◆ clarification du calcul des rémunérations variables et communication des critères, que la loi stipule clairs et précis, par niveau, âge et métier.

Conclusion :

Plus que jamais, pour FO, il convient d'accélérer la mise en œuvre concrète et efficace de la réduction des écarts salariaux et la promotion des femmes à des postes à responsabilité.

Chacun de nous, homme ou femme, est responsable du maintien de cette situation inéquitable à laquelle il est urgent de mettre fin.

MOTION GROUPE JEUNES : REVENDICATIONS ET SYNDICALISATION CNP ROQUEBRUNE SUR ARGENS 2011

REVENDICATIONS

Notre groupe de travail, après un long débat, a constaté que les revendications abordées sont celles qui existent déjà au sein du cahier revendicatif des jeunes de la Confédération : **l'emploi, le logement et la syndicalisation.**

En effet, en cette période de crise, les premières victimes sont souvent des jeunes.

Ils rencontrent de multiples problèmes et difficultés pour trouver un emploi. Lorsqu'enfin ils en trouvent un, les jeunes sont trop souvent confrontés à la précarité.

On ne le sait que trop bien, au sein de nos entreprises lorsque l'on remplace nos postes vacants par des intérimaires, au détriment de nos équipiers volants qui ont vu leurs postes supprimés.

Trouver un logement est également une préoccupation majeure pour les jeunes.

Il est important pour notre secteur d'activité de négocier au niveau de l'AFB le fait que chaque établissement puisse se porter garant pour ses salariés ayant des difficultés à accéder à la location.

De plus, les jeunes sont parfois victimes de discriminations liées à l'âge, au sexe, aux origines et à leur niveau d'études.

FO, syndicat de la fiche de paie, se doit de lutter contre toutes discriminations : à poste égal, salaire égal !

N'oublions pas nos jeunes alternants qui eux aussi souffrent d'une certaine discrimination en voyant leurs rémunérations négociées entre chaque école et les différents employeurs.

Il est important que FO réclame pour ces salariés étudiants, une uniformisation de cette rémunération.

Ces exemples nous montrent combien il est essentiel de rester mobilisés et se donner les moyens de porter et défendre leurs revendications, permettant ainsi de rappeler aux jeunes salariés, l'importance d'être syndiqués et fiers de l'être.

Mes camarades, l'avenir se bâtit avec les jeunes.

Les jeunes ne doivent pas être un gadget ou une vitrine mais une composante à part entière du mouvement syndical.

Seule l'addition de l'expérience de militants confirmés et le dynamisme des jeunes dans l'engagement syndical, permettra la transmission nécessaire au développement de nos valeurs.

OUTILS :

Il est important pour mener ensemble les combats à venir, que nous avons évoqués ces derniers jours, que tous les syndicats d'entreprise, les syndicats des banques et les UD soient mobilisés pour une meilleure cohésion au sein de FO.

Pour ce faire, la mise en place d'un organigramme accompagné d'un annuaire des représentants des UD et des syndicats d'entreprise s'avère nécessaire et primordial pour les jeunes militants.

Dans certaines entreprises, des groupes de travail de jeunes existent. Il est important pour les établissements n'ayant pas de groupe de travail jeunes, d'étudier la mise en place de ce type de structure avec la nécessité d'avoir des référents par région.

D'autres pistes ont été évoquées :

- ◆ Création d'un tarif nouvel adhérent.
- ◆ Création de fiches outils pour les jeunes militants par IRP.
- ◆ Développer la syndicalisation des jeunes par les réseaux sociaux (flash codes), par les nouveaux systèmes de communication.
- ◆ Création d'un fichier «jeunes» avec un référent jeune par entité pour permettre des échanges interbancaires.

Rappeler à la Confédération l'importance de nouer des liens avec les syndicats et associations étudiantes.



RISQUES PSYCHOSOCIAUX LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL CNP ROQUEBRUNE SUR ARGENS 2011

"Les principaux points à retenir"

La CNP constate que la dégradation des conditions de travail s'accroît dans le secteur des banques, établissements de crédit et sociétés financières. Celle-ci conduit à des situations de souffrance psychiques, de stress, de découragement, de conflits, de débordements, de harcèlement, d'épuisement, etc. qui déstabilisent profondément les salariés. L'expression la plus dramatique de cette déstabilisation étant la multiplication des tentatives de suicide ou suicides dans nos professions.

Face à ce constat nous attirons votre attention sur :

LES CAUSES DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

- **CONTENU**
 - Multiplicité et complexité des applicatifs et procédure
 - Déqualification du travail
 - Monotonie tâches répétitives, travail perçu comme dépourvu de sens
 - Déresponsabilisation
 - Lourdeur des procédures
- **MOYENS MATERIELS ET OUTILS**
 - Espaces de travail inadaptés (exigus ou trop grands)
 - Matériel souvent en panne
 - Outils inadaptés, déficients, vétustes
 - Applications informatiques lourdes
- **POTENTIEL HUMAIN**
 - Déficit chronique d'effectifs
 - Mauvaise gestion des compétences
- **ORGANISATION ET COORDINATION DU TRAVAIL**
 - Mauvaise répartition du travail
 - Conflits et ambiguïté de rôles et de responsabilités
 - Recours exagéré à la polyvalence
 - Manque de reconnaissance (évaluation, salaires...)
 - Restructurations répétées
 - Multiplication et densification des sources d'information (intranet, messagerie interne, message instantané)
 - Heures supplémentaires non déclarées, recours abusif au forfait jour.
 - Méthode de management contraignant voire déviant
 - Débordement du travail sur la vie personnelle (Smartphone, ordinateur portable...)
- **CHARGES DE TRAVAIL, RYTHME ET CADENCES**
 - Surcharge de travail
 - Manque d'effectifs
 - Ne pas bénéficier de soutien de la part de sa hiérarchie ou de ses collègues
 - Multiplication de campagnes commerciales en plus du travail habituel
 - Gestion par objectif (pression commerciale)
- **RELATIONS AVEC LES CLIENTS**
 - Forte exigence des clients
 - Aggressivités
 - Incivilités
 - Violences physiques et verbales (violences externes : insultes, menaces ou agressions physiques ou psychologiques exercées contre une personne)

➤ **COORDINATION DU TRAVAIL**

- Mécanismes et modalités de coordination inopérants
- Manque de coopération et d'entraide mutuelle

- Insuffisance d'aide et de soutien en cas de difficultés
- Instabilité des plannings
- Réunions de coordination inopérantes

LES OBJECTIFS RECHERCHÉS POUR LES SALARIÉS

- ⇒ Le bien-être au travail collectif
- ⇒ Le maintien de leur capital santé
- ⇒ La réalisation de soi et l'épanouissement professionnel

- ⇒ Favoriser une bonne régulation pour obtenir des ambiances de travail favorables à l'épanouissement

➤ **LES MOYENS**

Les DP ont pour mission de présenter les réclamations individuelles et collectives relatives aux conditions de travail (code du travail).

Le CE a la possibilité de mettre en place des actions de sensibilisation et d'information du personnel. S'il a besoin de connaître la position du CHSCT pour se prononcer, il lui appartient de le saisir avant d'émettre son avis.

Le C.H.S.C.T. se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Le C.H.S.C.T. est partie prenante de la procédure en cas de droit d'alerte et de retrait.

Le C.H.S.C.T. fait des inspections, enquêtes et des missions d'étude.

Les élus (es) doivent s'appuyer sur les acteurs de la prévention (CARSAT, Médecine du travail, assistantes sociales, experts...).

L'inspecteur du travail est aussi un interlocuteur privilégié concernant le respect de la réglementation en la matière.

La CNP insiste sur l'action déterminante des militantes et militants FO dans toutes les instances représentatives pour agir dans les différents domaines de la santé au travail.

La CNP insiste également sur le rôle déterminant des délégués syndicaux, tant sur l'action et la revendication qu'ils peuvent apporter en matière de prévention des risques psychosociaux.

La CNP rappelle que la santé n'est pas une maladie, c'est un état de bien être physique, mental et social (OMS).

MOTION TRESORERIE CNP ROQUEBRUNE SUR ARGENS 2011

Suite à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la Démocratie Sociale qui établit les nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales et impose des règles très strictes en matière de tenue des comptes des syndicats, la CNP des Banques et Sociétés Financières, réunie du 12 au 14 octobre 2011 à Roquebrune sur Argens constate que, la fonction de Trésorier de syndicat évolue vers un rôle plus complexe et plus administratif (tenue d'une véritable comptabilité avec édition d'un bilan et compte de résultats obligatoire à partir de 2 000 € de ressources).

Cette augmentation de la charge de travail syndical du trésorier, qui dans la plupart des cas assume un autre mandat syndical, doit absolument être compensée par une simplification du circuit de commande et de retour des cartes et timbres et par une possibilité d'encaissement des cotisations par prélèvement (contrat national entre la Confédération et les banques).

Dans le but de proposer aux adhérents un tarif clair quel que soit leur établissement et/ou leur lieu d'activité professionnelle, la CNP propose de passer par une harmonisation des tarifs proposés par les syndicats Force Ouvrière. Compte tenu de l'évolution du périmètre géographique des entreprises, cela suppose que la cotisation soit déjà uniformisée entre chaque Union Départementale.

Dans ce cas de figure, la dualité carte/timbre ne s'imposerait plus, elle pourrait être remplacée par une cotisation annuelle qui engloberait la part confédérale, la part fédérale et la part de l'Union Départementale. Cela aurait l'avantage de réduire les frais de gestion liés aux commandes et retours des cartes et timbres mais également de laisser aux syndicats la possibilité de proposer une cotisation plus lisible à tous leurs adhérents.

La CNP mandate la Section Fédérale du Crédit pour défendre cette motion auprès du Conseil National de la FEC afin qu'elle soit transmise et reprise par la Confédération.

Régime AGIRC :

Majoration pour 3 enfants élevés : 10%
Majoration pour 4 enfants élevés : 15%
Majoration pour 5 enfants élevés : 20%
Majoration pour 6 enfants élevés : 25%
Majoration pour 7 enfants et plus : 30%

Cotisations sociales :

- 6,6% CSG
- 0,5% CRDS
- 1% assurance maladie

Site web: www.agirc-arrco.fr

Cas particuliers

Carrières longues
Carrières morcelées
Poly pensionnés
Rachat de trimestres

Veillez contacter vos élus.

***FO Banques & Sociétés Financières
continue à revendiquer le droit à
la retraite taux plein dès 60 ans.***

Plus d'infos.

Liste de sites WEB

<http://www.agirc.fr>
<http://www.arrco.fr>
<http://www.cnav.fr>
<http://vosdroits.service-public.fr>
<https://www.lassuranceretraite.fr>
<http://www.marel.fr/>

**Coordonnées de la section FO à
renseigner**



**Section Banques
&
Sociétés Financières**

Régime général

Critères pour faire valoir ses droits :

Age légal : 62 ans (au lieu de 60 ans)

Départ sans abattement (Taux plein)
67 ans (au lieu de 65 ans).

Recul de l'âge légal

Génération	Age de départ	Date de départ possible
juillet-51	60 + 4 mois	novembre-11
janvier-52	60 + 8 mois	septembre-12
janvier-53	61	janvier-14
janvier-54	61 + 4 mois	mai-15
janvier-55	61 + 8 mois	septembre-16
janvier-56	62	janvier-18

Recul de l'âge à taux plein

Génération	Age de départ	Date de départ possible
juillet-51	65 + 4 mois	novembre-16
janvier-52	65 + 8 mois	septembre-17
janvier-53	66	janvier-19
janvier-54	66 + 4 mois	mai-20
janvier-55	66 + 8 mois	septembre-21
janvier-56	67	janvier-23

Formule de calcul de la pension annuelle :

SAM X Taux X nombre de trimestres au RG
150 à 165 Trimestres

SAM = Total des salaires annuels des 25 meilleures années. Montant maximum de la pension (50% du plafond de SS) soit actuellement 1 473€ / mois.

Informations pratiques :

- Relevé individuel de carrière obtenu auprès de la CARSAT (ex CRAM). Le numéro de SS est requis.

Bien vérifier son relevé de carrière.

La validation est définitive et sans retour.

- Majoration de 10 % de la pension pour 3 enfants élevés jusqu'à 16 ans.
- Majoration de la durée de cotisation pour congés maternité et adoption (validés mais non cotisés) :
4 trimestres par enfant jusqu'à 3 enfants, auxquels peuvent s'ajouter 4 trimestres pour éducation au titre des 4 premières années de l'enfant. Cette majoration pour éducation peut être partagée entre le père et la mère.
- **Rachat d'années d'études :**
maximum 12 trimestres.
- Faire valoir ses droits à la retraite suffisamment tôt car risque de décalage entre le dernier salaire et le 1^{er} versement de pension.

Conseil :

Le calcul de la pension se fait sur les années civiles pleines. Il est préférable de faire valoir, si possible, ses droits au 1^{er} janvier.

Cotisations sociales :

- 6,6% CSG / 0,5% CRDS

Régimes complémentaires

Régime ARRCO (Techniciens)

Formule de calcul de la pension annuelle :

Nombre de points X valeur du point

Etat des points transmis annuellement par l'organisme gestionnaire (Médéric ou Novalis Taitbout...).

Informations pratiques :

A partir du 1^{er} juillet 2012 la rente sera versée mensuellement.

L'équilibre du régime est garanti jusqu'en 2018.

Majoration de 5% par enfant à charge à la date de la liquidation

Majoration de 5% pour 3 enfants élevés jusqu'à 16ans.

Les majorations ne se cumulent pas mais se relayent.

Cotisations sociales :

- 6,6% CSG
- 0,5% CRDS
- 1% assurance maladie



Section Banques et S^{tés} Financières



LOI SUR LA REPRESENTATIVITÉ du 20 août 2008 **«Un poison pour faire disparaître le syndicalisme et notamment FO»**

"Les points à retenir"

Il est important de rappeler que cette loi fait suite à des discussions entre le MEDEF et les organisations syndicales. Elle consistait dans un premier temps à répondre à une demande forte du Medef, lequel a réussi dans un second temps à faire «cautionner» par la CFDT et la CGT, la remise en cause du syndicalisme et de la représentativité syndicale.

Cette loi n'est qu'un florilège de nouvelles contraintes et obligations afin de mettre à mal la liberté syndicale.

De fait, cette loi impose aux organisations syndicales 7 critères cumulatifs et obligatoires dont principalement l'obtention de 10% minimum des voix au 1^{er} tour des élections CE (à défaut DP).

Les 7 Critères de la Représentativité

- 1) Respect des valeurs républicaines
- 2) Indépendance syndicale vis-à-vis de l'employeur
- 3) Transparence financière
- 4) Ancienneté minimale du syndicat
- 5) Seuil des élections (10% des voix au 1^{er} tour des élections à défaut CE)
- 6) L'influence du syndicat caractérisé par son activité
- 7) liste des adhérents et les cotisations

Que se passe t-il, si :

FO obtient 10% et + au 1^{er} tour

FO obtient éventuellement 1 ou plusieurs élus au CE.

FO désigne 1 représentant syndical au CE si 2 élus.

FO désigne 1 ou plusieurs DS, selon la taille de l'entreprise, sur la liste des candidats.

Si FO obtient 30% ou plus :

FO peut signer seul un accord collectif.

Si FO obtient entre 10 et 50% :

une alliance est nécessaire pour signer (30%) ou s'opposer (50%) à un accord collectif.

Que se passe t-il, si :

FO n'obtient pas les 10% au 1^{er} tour

- ◆ FO risque de ne pas avoir d'élus au CE.
- ◆ La Loi interdit à FO de nommer un Délégué Syndical.
- ◆ FO n'est alors pas reconnu représentatif. FO n'a alors aucun pouvoir de négociation, de signature d'accords, ou (et) d'opposition.

Compte tenu de cette Loi, nos valeurs sont en danger.

Il est donc vital que tous les élus, les militants, les adhérents, les sympathisants se mobilisent pour que FORCE OUVRIERE, le seul syndicat libre, indépendant et déterminé puisse continuer à représenter les salariés, à défendre leurs droits et à porter haut et fort nos revendications communes.

Autrement dit, tout le monde dans l'action avec tous les moyens disponibles :

IL FAUT DONC

- ◆ Assurer une présence et une disponibilité maximale auprès des salariés en utilisant toutes les heures de délégation.
- ◆ Assister et défendre les salariés dans leurs préoccupations individuelles et collectives.
- ◆ Assumer une participation active aux seins de toutes les instances représentatives (CE, CHSCT, DP) et dans le cadre de toutes négociations.
- ◆ Faire savoir les positions FO par tous les moyens de communication à disposition.
- ◆ Militer, et plus que jamais, adhérer et faire adhérer à FO.
- ◆ Voter et faire voter FO aux élections professionnelles.